

ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة

الأستاذ بن عيسى محمد المهدي - جامعة ورقلة

Elhadibenaissa @ yahoo.fr

على مضامين ثقافية ينتجها البناء الاجتماعي القائم في المؤسسة , و هنا ظهرت الثقافة كآلية من آليات الدمج الاجتماعي أو آلية التحفيز بالمفهوم الكلاسيكي فربط سلوك العمال بثقافة المؤسسة كانت محل تحليل عدة مقاربات نظرية لكل منها تصورها الخاص و هما المقاربة النسقية و مقاربة الفعل الاجتماعي .

فالمقاربة النسقية تنطلق من تصورا للمؤسسة على انها نسق كلي يضم اربعة انساق فرعية و هن نسق الاهداف والاستراتيجيات ، نسق الهيكل التنظيمي والبنية التنظيمية ، نسق التقنيات والوسائل التكنولوجية و اخيرا النسق الثقافي و تنظر للمؤسسة او أي منظمة اخرى بأنها تعيش حالة تفاعل دائم بين هذه الانساق الفرعية من جهة وبينها و بين النسق الكلي من جهة اخرى فمهمة النسق الفرعي للثقافة يكمن في تحقيق وظيفتين اساسيتين هما :

1- تحقيق الضبط الاجتماعي :

فلاعتماد على الثقافة بما تتضمنه من قيم و معايير التي تم انتاجها من طرف البناء الاجتماعي الموجود في المؤسسة يعفيها من الاعتماد على الاشكال البيروقراطية القائمة على توزيع الادوار و تقسيم المسؤوليات بصورة رسمية من اجل تاطير السلوكات الفردية والجماعية لتحقيق الاهداف المشتركة التي أنشئت المؤسسة من اجلها و حسب **W. OUCHI** ان الضبط الاجتماعي التي تقوم به المؤسسة يتضمن ثلاث اليات اساسية⁽¹⁾ و هي:

أ - توحيد القيم بين العمال المتواجدين فيها ؛

ب - جعل السلوكات و الأفعال داخل المؤسسة أن تكون لها إطار مرجعي واحد ؛

ج - تقوية و تطوير الشعور بالإنتماء إلى مجتمع المؤسسة .

2- تحقيق الدمج الاجتماعي :

و هذه الوظيفة يمكن تلخيصها في الخمس الأطر التالية. (2)

1- العمل : لا يمكن ان يتحقق التماهي و الاندماج إلا اذا كان العامل على قناعة بأن العمل يشكل في حد ذاته قيمة بالنسبة له.

إذا لم يكن للمؤسسة الاقتصادية ثقافة تنطلق من أهدافها وتطبع هيكلتها التنظيمية وتميز منظوماتها التسييرية وتوجه سلوكات وأفعال أعضائها بما يحقق لهم الضبط والدمج الاجتماعي فيها. فكيف تكون عليه إذا هذه المؤسسة؟ وما هي الثقافة السائدة فيها؟ وما هي العوامل التي توجه وتحكم سلوكات وأفعال العمال فيها؟

هذا ما سنتعرف عليه في هذا المقال من خلال تحليل مفهوم ثقافة المؤسسة ووظائفها انطلاقا من مقاربتين، وهما المقاربة النسقية (**L'approche systémique**) ومقاربة الفعل الاجتماعي (**L'approche de l'acteur social**) . لنصل في النهاية إلى تحديد العوامل التي تشكل أو تطبع البنية الذهنية لعمال المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر.

مقدمة: إن الإشكالية المطروحة بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية الحديثة تتمثل في كيفية تحفيز العمال و دمجهم في العملية الإنتاجية بما يحقق الأهداف الاقتصادية لهذه الأخيرة , فآليات التحفيز و الدمج التي عرفتها المؤسسة الاقتصادية خلال تاريخها الطويل تتمثل في إتجاهين كبيرين لنظرية علم النفس الاجتماعي و هما :

- **الاتجاه الأول** : يتمثل في نظريات التحفيز **théories de motivation** التي عرفتها المؤسسة خلال الثمانينات من القرن الماضي و التي كانت تهدف الى تحقيق الدمج العمال من اجل انجاز العمل الجماعي الهادف و المنظم .

- **الاتجاه الثاني** : يتمثل في نظريات تحقيق الرضى **théories de satisfaction** لمدرسة العلاقات الإنسانية و التي كان لها نفس الهدف كذلك خلال الأربعينات و الخمسينات من القرن الماضي .

لكن في الوقت الراهن نجد أن المؤسسة الحديثة دخلت في مرحلة ثالثة أو في إتجاه ثالث و هذا الإتجاه لا يكفي على التحفيز أو كسب رضى العمال فقط بل يعمل على جعل العامل و الأفراد داخل المؤسسة يشعرون بالإنتماء **l'adhésion** إليها و هذا لا يمكن تحقيقه إلا إذا شعر العامل بالتماهي **s'identification** إلى المؤسسة و ذلك بالإعتماد

2- هذه الثقافة تكون وليدة اختياراتها للحلول التي تعتقد أنها صحيحة و مثلى في مواجهة المحيط الخارجي و من أجل تحقيق الانسجام و الضبط الداخلي .

3- أن الثقافة بهذا المعنى لها وظيفتان أساسيتان و هما تحقيق الدمج الداخلي و التأقلم الخارجي .

4- أن آليات الدمج و التأقلم في هذه الحالة هي كفاءة جماعية و ليست فردية كما أنها ضرورية من أجل بقاء الجماعة و استمرارها.

اما موريس ثيفيني **M. Thevenet** يرى أن الثقافة هي كل ما يوحد المؤسسة في ممارستها و كذلك كل ما يميزها عن الآخرين (5) فمن هذا التعريف المختصر نلاحظ أن ثقافة المؤسسة لها شقين الشق الأول يتمثل في العوامل و المكونات الداخلية لها التي تجعل السلوكيات و الأفعال التي يقوم بها العمال بصفتهم فاعلون اجتماعيون منسجمة مع بعضها البعض و متشابهة, فالثقافة هنا تحدد السلوك و توجهه و الشق الثاني هو التماثل الخارجي لهذه الثقافة على مستوى باقي الأنساق الفرعية الأخرى من نسق الأهداف و النسق التقني و نسق البنية على اعتبار أن هذه الأنساق الأربعة هي التي تشمل النسق الكلي للمؤسسة و عليه تصبح الثقافة ليس محددة فقط للسلوكيات الفردية و الجماعية بل حتى للأنساق الفرعية الأخرى فكل منا على علم بعدد من المؤسسات التي تواجه صعوبات كبيرة من جراء عدم التطابق بين ثقافتها و متطلبات بنيتها المتخصصة معنى هذا أن ثقافة المؤسسة لها تأثير بشكل أو بآخر و بدرجات متفاوتة على أدنى قرار عملي فيها (على مستوى الفرد) إلى أعلى قرار يتعلق بعلاقة المؤسسة بمحيطها والذي يدخل ضمن الإختصاصات الوظيفية لهيئتها المديرة . و يقول بيير موران في هذا الصدد أن ثقافة المؤسسة تكيف أو تشرط **conditionne** نسبة كبيرة من القرارات التي تتم بداخلها من أدنى قرار إلى أعلى قرار إستراتيجي (6) أما الباحث الأمريكي في تعريفه لثقافة المؤسسة أو ما يسمى باللغة الإنجليزية **corporate culture** يقول أنها نسق القيم و المعتقدات المشتركة و المتفاعلة مع البيئة التنظيمية. وأشكال الرقابة الداخلية للمجموعة البشرية المتواجدة في المؤسسة من إنتاج المعايير السلوكية (7) فنلاحظ من هذا التعريف أن ثقافة المؤسسة المتمثلة في نسق القيم و المعتقدات المشتركة هي نسق فرعي إلى جانب نسق الرقابة و نسق البنية الهيكلية و في تفاعل معهم من أجل إنتاج معايير السلوك أي إنتاج الضوابط التي تحكم السلوكيات و توجهها حتى لا تكون هذه السلوكيات عشوائية و غير مضبوطة و الأهداف التي تكونت من أجلها المؤسسة تعمل على إنجازها :

2- المهنة : المهنة التي يمتثلها شخص ما, بما تتضمنه من قيم و معايير يمكن ان تشكل اطار مرجعي للعامل تحدد قناعاته و توجه سلوكياته فإذا كان العامل أو الفرد على قناعة تامة بجودة وجمال المهنة التي يزاولها فإنها تشكل مصدر قناعة و اندماج في العمل و انتساب للمؤسسة و إلى الجماعة التي تمكنه من مزاوله هذه المهنة .

3- المنتج : الذي يساهم العامل في انتاجه يمكن أن يشكل قيمة يجتذب إليها .

4- البنية التنظيمية : بما توفره للعامل من ظروف عمل و علاقات عمل رسمية و غير رسمية و شكل تنظيم العمل يجعل العامل يشعر بالاندماج لهذا المحيط الاجتماعي و ما يتولد عنه من معايير و قيم إندماجية يرتاح لها.

5- قيم المؤسسة : إن الاندماج لقيم المؤسسة و أهدافها لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استطاعت هذه الاخيرة من إيجاد الصيغة المناسبة التي تتمكن بواسطتها الربط بين أهداف و قيم الشخصية لعمالها بأهداف و قيم المنظمة و بهذا تصبح قيم المؤسسة آلية من آليات الدمج و الضبط الاجتماعي في آن واحد .

- ما معنى ثقافة المؤسسة؟

قبل أن نحدد هذا المفهوم لا بد أولاً و قبل كل شيء أن نرفع اللبس و الخلط الموجود في بعض الكتابات التي (3) تناولت هذا الموضوع بالدراسة , و التي لا تفرق بين ثقافة المجتمع في المؤسسة و ثقافة المؤسسة, فعندما نتكلم على ثقافة المؤسسة نقصد بها تلك المعايير و القيم و ضوابط السلوك التي أنتجها الكيان الاجتماعي المتفاعل داخل المؤسسة بصفته منظمة تتميز بالاستقلالية النسبية على المحيط المتواجدة فيه, و لا نتكلم على الثقافة التي أنتجها البنيان الاجتماعي الكلي, كما فعلت بعض الدراسات أما عن تعريف ثقافة المؤسسة فسنقدم أولاً تعريف **E.H SCHIEN** وهو من أكثر التعاريف تداولاً و التي يعرفها على أنها مجمل الاختيارات و الافتراضات القاعدية التي اكتشفتها و أنتجتها و طورتها مجموعة بشرية معينة, في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي و الاندماج الداخلي و التي أثبتت نجاعتها و فعاليتها بالنسبة لهم و اعتمدها و أصبحوا يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة و الجيدة في ادراك و معالجة هذه المشاكل (4) نستنتج من هذا التعريف ما يلي :

1- كل مجموعة بشرية مرتبطة ببعضها البعض على أنها كيان قائم بذاته تكون لها ثقافة خاصة بها كما هو الحال بالنسبة للغة العمالية الموجودة في مؤسسة ما.

3- سلم التحكم على الثقافة من منظور الديناميكية :

بجال هذا السلم يتراوح بين القدرة على الفعل والتأثير في الغير أو العجز أو الضعف و التأثير، فالنسق الثقافي بهذا المعنى إما يكون مميز بالديناميكية أو الحركة و سرعة المبادرة المبادئة و المخاطرة و إما أن يكون نسق سلمي عاجز منفعل .

فانطلاقاً من سلم الحكم على الثقافة من منظور الديناميكية قام كل من الان كينيدي **A.KENNEDY** و ديال **E.DEAL** بوضع تصنيف لثقافة المؤسسة يتكون من أربعة أشكال لنسق الثقافة الديناميكي.

بحيث وضع محوران : المحور الأول عمودي يمثل قيم قدرة الثقافة على التأثير والفعل من عدمه و يشمل على ثلاثة قيم و هي قدرة بطيئة أو قدرة سريعة قدرة غائبة أو عجز.

المحور الثاني أفقي يمثل مستوى الخطورة التي يمكن أن تترتب على أي قرار يتم إتخاذه و يشمل على قمتين و هما خطورة قوية وخطورة ضعيفة.

و انطلاقاً من هذا نحصل على أربعة أصناف كما هو مبين في الشكل رقم 01 حيث نلاحظ ما يلي:

النموذج الأول : والذي تمثله الخانة رقم واحد هذا النسق الثقافي الذي يتميز بالضعف والعجز و هو النسق البيروقراطي الذي ليس له أي قدرة سواء على التأثير أو على المخاطرة و يطلق عليه نسق الإجراءات (مثل مصلحة المحاسبة في المؤسسة). هذه المصلحة همها الوحيد هو تطبيق الإجراءات و الفوائين المناسبة

النموذج الثاني : و الذي تمثله الخانة رقم 2 وهو النسق الذي يتميز بالقدرة السريعة في التأثير والتجاوب مع المحيط لكن قدرته على المخاطرة و المبادرة ضعيفة مثل مصلحة الإنتاج أو الهيئة المتكلفة بالإنتاج .

النموذج الثالث: والذي تمثله الخانة رقم 3. ويمثل النسق الثقافي الذي يتميز بالسرعة والقوة في آن واحد أي بالسرعة على التأقلم والقدرة على المخاطرة مثل المصلحة المكلفة بالتسويق داخل المؤسسة.

النموذج الرابع: والذي تمثله الخانة رقم 4. وهو النسق الثقافي الذي يتميز بالقوة في المخاطرة والبطأ في التأثير أي تأثيره يكون على المدى الطويل مثل المصلحة المكلفة بالبحث والتطوير داخل المؤسسة.

إن هذه المقارنة التي تقوم على اعتبار أن الثقافة كنسق فرعي من النسق الكلي للمنظمة تنطلق في التصور البنيوي الوظيفي لبارسونز التي تأخذ التغيير على أنه آلية من آليات الضبط الداخلي التي يقوم بها النسق الكلي في علاقته مع المحيط

من هذه التعاريف نستطيع أن نقول أن النسق الفرعي للثقافة بكل مظاهريه (قيم معتقدات ، رموز، طقوس ،..الخ) يكمن دوره الأساسي في :

1- ضبط السلوكات والأفعال و توجيهها؛

2- تحقيق التماسك و الانسجام داخل المجموعة البشرية المكونة للتنظيم ؛

3- تقديم أطر مرجعية لكيفية التعامل مع المشاكل الخارجية و كيفية حلها ؛

4- يمنح هذه المجموعة البشرية آليات الدمج والإتماء تجعلها أن تكون قادرة على الاستمرار والبقاء رغم كل ما تضمنه من فوارق و عدم مساواة بين أعضائها.

الأشكال التقييمية لهذا النسق الثقافي :

بعدما أن تعرفنا على وظائف النسق الثقافي سواء في علاقته بالأنساق الفرعية الأخرى أو في علاقته بالنسق الكلي سنقوم الآن بتحديد المقاييس التي يتم على أساسها الحكم و تقييم هذا النسق و هذا حتى نتعمق في دوره و وظائفه ففي دراسة قام بها مجموعة من علماء النفس الاجتماعي الأمريكيين (8) عن الأشكال التي ندرك و نحكم بها على الأشياء المحيطة بنا فتوصل هؤلاء إلى تحديد ثلاثة نماذج أساسية وهي :

1- سلم الحكم على الثقافة من منظور القيمة :

فهذا السلم مجاله يتراوح بين ما هو جيد وما هو سيئ، أي يمكننا من الحكم على الأشياء من منظور القيم الأخلاقية وعليه فإن النسق الثقافي الجيد في المؤسسة هو يثمن التركيز على المحيط و على النوعية و على الخدمة المقدمة للزبون و، النسق السيئ هو النسق البيروقراطي الذي يقوم على احترام الإجراءات و القوانين والرقابة الإدارية و التسلسل الهرمي الكبير.

2- سلم التحكم على الثقافة من منظور القوة :

هذا السلم يتراوح مجاله بين ما هو قوي وما هو ضعيف، و مرجعيته تتمثل في مميزات شدة التماسك و الوزن أي شدة إنسجام و تماسك هذا النسق مع المكونات التحتية التي تشكله من جهة، و وزن هذا النسق في قوة تأثيره على أفرادها أو على الأفعال و الممارسات البشرية داخل المؤسسة لكن قوة هذا النسق و تماسكه لا يعني بأي حال من الأحوال أنه جيد ، و القوة التي يتميز بها يمكن أن تكون سببا في انغلاقه على نفسه و رفضه لكل ما هو جديد وحديث.

يتحدد لها مجال للتحرك والمناورة وتشكل لنفسها درجة من الاستقلالية عن هذا المحيط وعن العوائق التي ينتجها لها، فبوجود هذه الدرجة من الاستقلالية والتأثير يصبح هذا النسق التقني ليس فقط متأقلم ومتفتح على المحيط بل نسق يكون لنفسه أهداف وفي هذه الحالة يمكن أن نتكلم على استراتيجية المنظمة و المجال الاستراتيجي للمنظمة وسلطتها على المحيط، وبهذه الأهلية تصبح المنظمة قادرة على المساهمة في تحقيق وإنجاز المشروع التنموي للمجتمع، لكن هذه المساهمة تتم في ظروف تنافس و التحالف و الصراع مع باقي الشركاء الآخرين فهذه العلاقة التفاعلية التي تؤسسها المنظمة تحدد في نفس الوقت درجة استقلاليتها عن المحيط ودرجة سلطة هذا المحيط عليها، فعلى اعتبار كل تقدم نستطيع أن نحكم على أي مؤسسة على أنها عون اقتصادي إذا استطاعت فقط، أن تظمن بقائها وتحمل العوائق النوعية التي فرضها عليها هذا المحيط معتمدة في ذلك على خصائصها وميزاتها الذاتية والأهداف التي حددتها لنفسها، لكن لا يمكن اعتبار المؤسسة أنها عون اقتصادي بل أنها كذلك بنية اجتماعية واقعية **un construit social**.

ب - المؤسسة بصفيتها شكل اجتماعي ملموس :

تضم المؤسسة بصفيتها نسق اقتصادي مجموعة من الأفراد أو المجموعات البشرية، لهم خصائص سوسولوجية وثقافية مصنفين في مجموعات مهنية ومستويات هرمية هذا يعني هناك نسق لتنظيم اجتماعي متضمن لعلاقة السلطة والقيادة من جهة تقسيم للمسؤوليات والمهام بواسطة قواعد تقنية أو قانونية محددة من جهة ثانية هي يعني :

1- أن المنظمة الاقتصادية منتجة لنسق اجتماعي لأنها شكلت وصهرت من منطلق عقلايتها وأهدافها بناء اجتماعي نوعي يتناسب مع أهدافها، و يختلف من حيث طبيعة العلاقات وشكل توزيع السلطات والمسؤوليات عن البناء الاجتماعي الذي أنتجته المنظمات التقليدية، كالأسرة، القبيلة، العشيرة... الخ.

2- أن هذا النسق الاجتماعي الذي يشكل المنظمة الاقتصادية وشكله يختلف على باقي الأنساق الأخرى سواء النسق البيولوجي والنسق التقني لأن هذا النسق الاجتماعي له القدرة على التأثير في نفسه من أجل تغيير نفسه بنفسه⁽⁹⁾ هذه الخصوصية التي يتميز بها النسق الاجتماعي تجعل هذا الأخير لا يفهم أو يحدد فقط بواسطة القواعد والقيم والمعايير التي تحكمه كما رأينا في المقارنة السابقة التي أرادت أن تحدد النسق الكلي للمنظمة إلا بواسطة القواعد والمعايير، الرموز التي يتضمنها النسق الفرعي للثقافة، بل يتحدد ويفهم ويعتبر

الخارجي، وبالتالي هناك تجاهل تام لنسق الفاعلين و المدى قدرتهم على التأثير على هذا النسق لتغييره وتطويره فالفاعلين **les acteurs** داخل المنطقة سواء كأفراد ومجموعات مهنية كبير بإمكانهم إلا الإمتثال والتجاوب الإيجابي مع الضوابط الثقافية التي ينتجها هذا التنسيق الفرعي وإلا يعتبر انحرفا على النمط، وبالتالي لا يمكن بأي حال من الأحوال حسب هذه المقارنة أن تصور نسق قيمي مغاير للنسق السائد وحتى ولو كان غير فعال، كما أن هذه المقارنة لم تنطلق من الثقافة على أنها نتاج لعمليات التفاعل والفعل الاجتماعي انطلاقا من المعاني التي يعطيها هؤلاء الفاعلين سواء للعلاقات القائمة أو الأفعال التي يقومون بها.

الثقافة كموجة للأفعال من منظور الفعل الاجتماعي :

عندما نتكلم على الثقافة كمحدد للسلوك أو موجه للفعل داخل المنظمة من منظور الفعل الاجتماعي يعني أن هذا التصور يختلف عن التصور النسقي الذي كنا قد عالجناه في المحور السابق، متصور ثقافة المؤسسة من منظور الفعل يبحث عن السلوك والأطر المرجعية التي توجهه أو عن الفعل والمجالات التي يتحرك فيها ظل المنظمة الاقتصادية بصفيتها مجموعة أو جمعية لها أهداف محددة وواضحة تسعى إلى تحقيقها من خلال التوليفة التي تشكلها بين الوسائل والأفعال وبالتالي تصبح المنظمة إطار للفعل الاجتماعي الجماعي والمهادف تحكمه عوائق المنظمة كعون اقتصادي وكذا عوائق البناء الاجتماعي بصفته نسق اجتماعي.

أ - المؤسسة كعون اقتصادي * :

تعتبر المؤسسة الاقتصادية كعون اقتصادي **agent économique** لأن مهمتها الأساسية إنتاج السلع والخدمات من أجل بيعها للغير، وللقيام بهذه المهمة تعمل على جمع وترتيب وسائل الإنتاج من معدات و وسائل تكنولوجية بطريقة منسجمة ومنظمة، وعلى هذا الأساس يمكن إعتبارها نسق تقني في علاقته مع المحيط، فبقدر ما يكون هذا النسق التقني الاقتصادي نقطة عبور للتدفقات الداخلية والخارجية يتطلب تحليلها وفهمها من منطلق المعرفة الدقيقة لخصائص هذا المحيط ومكوناته سواء كانت تقنية اقتصادية، اجتماعية، أو ثقافية فالمنظمة علاقتها بالمحيط يمكن أن تكون منغلقة على نفسها مهمة سيرها الداخلي **Son fonctionnement** .وعندها تكون سلبية منفعة إزاء هذا المحيط ويمكن أن تكون متأقلمة ويمكن أن تكون كذلك فاعلة ومؤثرة في هذا المحيط، عندها

من زاوية أخرى وهي اعتبارها مكان **un lieu** يتم فيه الفعل الجماعي ذوالغايات **finalisé** أي أخذ المؤسسة كبنية اجتماعية واقعية وعمومية و ملموسة التي عليها أن تسير في نفس الوقت طموحات ومشاريع أعضائها أي نسق الفاعلين وأن تأخذ بعين الإعتبار العوائق التي تفرضها عليها وظيفتها كعون اقتصادي أو ما نسميه نسق الأفعال أو الإطار المرجعي للأفعال فالربط بين هذين النسقين لا يمكن أن يتم حسبه إلا إذا تم فهم وتحليل المؤسسة الاقتصادية على أنها فاعل اجتماعي **acteur sociale**.

أولاً: في علاقة دائمة مع المحيط وتسعى على إقامة تحالفات وبناء استراتيجيات إزاء المنافسين الآخرين, من أجل فرض سلطتها عليهم, والحصول على الاستقلالية النسبية فسعي المؤسسة وراء الحصول على درجة من الاستقلالية والسلطة عن هذا المحيط بكل مكوناته يجعل منها بذلك وحدة سياسية (11) تتصارع وتتنافس ليس من أجل البقاء كما هو الحال بالنسبة للعون الاقتصادي ومن منظور المقارنة النسبية بل من أجل الحصول على سلطة تمكنها من فرض قيمها أو معاييرها على الشركاء المتواجدين في المحيط .

ثانياً: لا بد من فهم المؤسسة كذلك, على أنها مجال سياسي أي مجال للفعل الاجتماعي للأعضاء المتواجدين فيها, والذين في ظل عوائق البناء الاجتماعي القائم, وعوائق العون الاقتصادي يعملون للحصول على سلطة داخل المنظمة بدورهم, تعطي لهم مكانة تفاوضية مع المنظمة (12) كما يرى ميشال كروزيه **M.Crozier** ومع باقي الأعضاء الآخرين المشكلين للبناء الاجتماعي الداخلي.

محددات الفعل الاجتماعي في المنظمة :

كما أشرت سابقاً أن المنظمة بصفتها فاعل **acteur** تتحرك في محيط و تواجه عوائقه، وبدورها انطلاقاً من الاستقلالية النسبية و درجة السلطة التي تتمتع بها في علاقتها بهذا المحيط وعوائقه تنتج قيم ومعايير تعتبر معوقات للشركاء المتواجدين في هذا المحيط، وفي نفس الوقت هذه القيم والمعايير تشكل التزامات للأفراد المتواجدين بها, هذه الإلتزامات تترجم داخليا سواء في شكل قوانين, وشكل قواعد تنظيمية أو معايير توجه السلوكات والأفعال, بصفة عامة عندما نتكلم على الفعل الجماعي داخل المؤسسة فإننا نتكلم على علاقات اجتماعية وعلى تفاعلات تحكم هذه العلاقات أي على تضامن تحالف، نزاع و صراع، ونتكلم كذلك على مجال تنظيمي يقنن ويحدد هذه العلاقات والتفاعلات وفق منطوق خاص أو عقلنة خاصة

بمدى قدره هذا النسق الاجتماعي على تغيير وإعادة تشكيل هذه القواعد والمعايير والقيم التي تحكم ال

سلوكات وأفعال أعضاء المنظمة, فالأنساق الاجتماعية بهذا المعنى هي الأفعال والنشاطات التي يمكن أن تتجاوز الضوابط والقواعد التي تحكم المنظمة ومن هذا المنطلق تظهر الأهمية لفهم الثقافة من هذا المنظور, لأنها تعبير عن القدرة على الفعل والتغيير وليس الكفاءة على الإمثال والاستقرار والثبات فقط.

فدراسة المنظمة بصفتها تفاعل وفعل اجتماعي منتج لقيم وضوابط جديدة فكل مرة لا يقتصر على القيام بإحصاء فئات اجتماعية موزعة على بعض الخصائص المهنية والعمرية إلى آخره كما يتم في الديمغرافيا الوصفية بل يتمثل في البحث وتشخيص المعايير والقواعد التي تحكم مجال الممارسة الاجتماعية والتي تجعل من هذه الممارسات واضحة و يمكن فهمها والتوقع بما أن البحث عن القواعد والمعايير التي توجه الأفعال ويجعل لها معنى.

إشكالية فهم وتحليل الفعل الاجتماعي :

من منطلق أن المنظمة الاقتصادية إطار للفعل الاجتماعي الهادف هي عون اقتصادي و نسق اجتماعي فهذين البعدين أو الوجهين اللذان يشكلان المؤسسة الاقتصادية يطرحان إشكالية كبيرة بالنسبة للدارسين، فهناك دراسات في تناولها للمنظمة ينطلق من الإشكالية التسييرية وعوائق البيئة المحيطة التي تواجه العون الاقتصادي متجاهلة بذلك النسق الاجتماعي التنظيمي , بكل مكوناته من علاقات السلطة والقيادة التي تربط بين الأفراد وعلاقات هؤلاء الأفراد بالمهام الذين يقومون بها وطموحاتهم الشخصية لأتم مهما كان النسق التنظيمي المتميز بالدقة والصرامة يترك دائما بقصد أو بدون قصد مجالا للحرية والاستقلالية للأفراد المتواجدين فيه يتسللون منها لفرض أو تمرير استراتيجياتهم الخاصة، وهناك تصورات أخرى عكس هذه تنطلق مما يسميه **P.jarniou** (10) بنسق الفاعلين أي من الفاعلين المتواجدين داخل المنظمة وكل طموحاتهم والعلاقات التي تحكمهم متجاهلين بذلك متطلبات النجاعة والفاعلين التي يقتضيها هذا العون الاقتصادي حتى يحافظ على بقائه واستمراره، وكأن هذين البعدين وجهين منفصلين عن بعضهم البعض، و لا يشكلون واقعا واحداً الذي هو المنظمة، فتصور المنظمة بهذا الشكل يبين الانفصام الذي تعاني منه بعض الدراسات والمقارنات العلمية في تناولها لواقع المؤسسة، ولمعالجة هذه القضية يرى **P.jarniou** أنه لا بد من النظر للمؤسسة

المهنية مثلا يؤدي إلى عقوبة اجتماعية وفق الضوابط الاجتماعية المهنية , وليس إلى عقوبة إدارية وإن حدث ذلك يمكن تفسيره من طرف الشخص المتعرض لها على أنه تعسف في حقه.

كما أن هذا المجال المعياري يمكن أن يكون موضوع نزاع أو صراع بين الأطراف المتفاعلة في المنظمة أي أن النزاع يكون بينهم حول المعاني والمقاصد التي تتضمنها هذه المعايير والتي يعمل الفعل الجماعي على تحقيقها و تجسيدها كأن يكون النزاع بين الفاعلين أو الأفراد في المؤسسة حول النجاحة والفاعلية كمعيار للفعل، فبعض الأطراف ترى أن النجاحة تتمثل في تخفيض التكلفة، وأطراف ثانية ترى أن النجاحة تتمثل في تحسين الجودة وأطراف ثالثة ترى أنها تتمثل في تحقيق النمو وتوسيع الإنتاج.. الخ فهذا النزاع حول المعاني هو الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى التغيير في المعايير والتدقيق في القوانين.

3- الحقل أو المجال الاستراتيجي espace Stratégique

كما يرى عدد من علماء اجتماع التنظيم وخاصة ميشال كروزيه أن المجال التنظيمي مهما كان مشكلا تشكيلا دقيقا وجزئيا لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتحكم في كل الأفعال وأدق الجزئيات والممارسات التي تتم داخل المنظمة، وبالتالي إن ذلك يفتح المجال للأفعال لتكون موجهة بعوامل أخرى فالفعل الاجتماعي دائما يكون له سبب لوجوده أو هدف يسعى إلى تحقيقه حتى ولو كان هذا الهدف جزئيا وبسيطا ومن هذا المنطلق يرى كثير من علماء اجتماع المؤسسة "مثل سان صوليو R.Sainsaulieu" و"آلان توران A.Touraine" و"كروزيه"، أن الفعل الاجتماعي يسعى إلى تحقيق استراتيجية داخل المؤسسة سواء كانت شخصية ذاتية تخص الأفراد المكونين للمنظمة أو تخص المنظمة ذاتها وترجمة لعقلنتها، فهذه العقلنة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها تشكل المجال الثالث الذي يتحرك فيه الفعل الجماعي الهادف والمنظم، فهذه الاستراتيجية الكلية والشاملة للمنظمة تتضمن بداخلها استراتيجيات تحتية أو فرعية تعبر عن الأهداف والوسائل التي اختارتها الوحدات الفرعية للمنظمة تعبر عن الأهداف والوسائل التي اختارتها الوحدات الفرعية انطلاقا كذلك من عقلنتها الجزئية، ونفس الشيء نستطيع أن نقول عن الأعضاء أو الفاعلين المتواجدين في المنظمة، لهم استراتيجيات خاصة سواء فرعية مرتبطة بالاستراتيجية الكلية أو استراتيجية خاصة ومنفصلة عنها، أي منطلقة من الأهداف الشخصية لهؤلاء الفاعلين، وهنا يكون تصادم بين الاستراتيجية الكلية وهذه الاستراتيجيات الشخصية.

و نتكلم من جهة أخرى عن قيم ومعايير توجه السلوكات غير المقننة وهذه المعايير سواء كانت تنظيمية أو كانت مهنية أي كإطار مرجعي لمهنة معينة أو نابعة من استراتيجية شخصية فإنها اختيارية توجيهية أي لا تنصف بالإلزامية مثل المجال التنظيمي المقنن وبهذا نستطيع أن نقول أن الفعل الجماعي الهادف داخل المؤسسة يتحرك ضمن ثلاثة أطر أو مجالات رئيسية فالتوليفة التي يختارها الفعل في علاقته بهذا المجالات الثلاثة تعطي له صيغة ثقافية معينة كما سنرى، وهذه المجالات هي: 00

1-المجال أو الحقل التنظيمي l'espace organisationnel

إن ما يطلق عليه اصطلاحا بالمجال التنظيمي للمنظمة يشمل على كل الوحدات الإنتاجية وغير الإنتاجية التي تغطي كافة نشاطات المؤسسة، وطريقة ترتيبها وترتيب العلاقات الاجتماعية التي تتفاعل بداخلها، هذا الحقل بما يتضمنه من مكونات أي من توزيع رسمي للسلطات والمسؤوليات وتحديد للمهام والنشاطات ينتج عوائق للفعل الاجتماعي الجماعي تزيد وتنقص حسب :

- حسب طبيعة نشاط المؤسسة إنتاجي, تجاري, خدماتي, صناعي... الخ.
- حسب مستوى التعقيد و الصعوبة التي يتميز بها هذا النشاط, أو بلغة أخرى حسب درجة خلق و الإبداع الذي يتطلبها هذا النشاط.
- حسب درجة استقرار المحيط أو البيئة الخارجية.

هذه العوائق نستطيع أن نطلق عليها بالعوائق الموضوعية، غير أن مستوى هذه العوائق مرتبط كذلك بعوامل ذاتية وشخصية للمسيرين بثقافتهم وعقليتهم أي بنظرتهم وتصورهم لكيفية تنظيم وتسيير هذه المنظمة بمعنى آخر بنظرتهم لمجال الحرية الذي يتكونه للممارسات الفردية والجماعية داخل المؤسسة فإذا كان هذا المجال ضيق هذا يعني أن الحقل التنظيمي يحتل حيز كبيرا مقارنة بالحقل أو المجال القيمي في توجيه الفعل الجماعي ويعني كذلك بأن القاعدة القانونية التنظيمية الرسمية هي التي تحكم الفعل أي بكلمة واحدة هناك ثقافة بيروقراطية هي التي تقود سلوكات المسيرين في نظرتهم التسييرية.

2- المجال أو الحقل الثقافي المعياري l'espace Normatif

فيما يتعلق بهذا الحقل إنه يتشكل من مجمل المعايير المهنية والتنظيمية التي توجه السلوكات والأفعال لكنها لا تتسم بصفة الإلزام كما رأينا، بل بطابع الواجب المهني والاجتماعي أو مقتضيات أخلاقيات المهنة أو الوظيفة، فالخروج عن القيم

الأخرى وهنا تكون كل الأفعال تتحكم فيها القواعد القانونية الرسمية، أي تصبح البيروقراطية هي السائدة في المنظمة.

موجهات الفعل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

تبين لنا من خلال دراستنا وتحليلنا لواقع المؤسسة الاقتصادية في الجزائر أن السلوكات والأفعال لا تتحكم فيها المجالات الثلاث السابقة بطريقة متصلة ومتوازنة. بحيث نجد أن القوانين التنظيمية والرسمية لا تأتي موضحة وشارحة لقيم ومعايير النجاح والفاعلية، أي لا تأتي لتكريس الدور الوظيفي وفق معايير ومقاييس الجودة أو مقاييس الفاعلية. كما نجد أن السلوكات الفردية للعمال أو المسيرين على حد سواء تتحكم فيها الإستراتيجية الجزئية المنطلقة من الأهداف الخاصة لكل فرد فيها وليس من أهداف إستراتيجية جزئية من الإستراتيجية الكلية للمؤسسة. أي أن الإستراتيجيات الفردية تعمل منفصلة عن الإستراتيجية الكلية للمنظمة ومتمردة عليها. هذه الإستراتيجية الفردية تنطلق من الأنا الشخصي وليس من أنا الجماعة أو أنا المنظمة. فهي في الحقيقة عبادة الأنا الفردي والقوة المحركة لسلوكات العمال في المؤسسة الاقتصادية.

فلسلوكات والأفعال التي تتحكم فيها الإستراتيجية الشخصية النابعة من المصلحة الذاتية تتم بدافع ما إصطلحت عليه في دراسة سابقة بـ"السلطوية والزبونية (Clientélisme)". فما هو إذن مفهوم هذين المصلحين؟

1- السلطوية (14)

بالنسبة لنا يعبر هذا المصطلح عن واقع متقهقر ومتدهور يفقد فيه التنظيم الاقتصادي أدنى مقومات إستمراره وأدائه لوظائفه لعدم قدرته على إنجاز الأهداف التي أنشأ من أجلها بالفاعلية المطلوبة، وذلك لغياب عوامل التضامن بين الأفراد المكونين له من أجل تحقيق الأهداف التي وحدوا من أجلها في المنظمة. بمعنى آخر عدم قدرة النسق الثقافي الفرعي، كما رأينا في المقاربة النسقية، على تحقيق أليات الدمج والضبط الاجتماعي في توجيه السلوكات والأفعال وفق متطلبات النسق الفرعي للأهداف، لأن وجود السلطوية كمنطق ثقافي وعقلنة شخصية موجهة لسلوكات وأفعال العمال داخل المؤسسة هو مؤشر على إنتقال وعي الأفراد من مستوى أنا الجماعة أو أنا المؤسسة إلى مستوى أنا الفرد. فالسلطوية هي عبادة الأنا الفردي بحيث يصبح الفرد العامل لا يرى نفسه عضوا وجزءا من الكل بل يرى نفسه مركز هذا الكل أو يعمل على أن يكون مركز هذا الكل.

فمن هذه المجالات الثلاثة التي ذكرناها نستطيع أن نقول أن الفعل الاجتماعي داخل المؤسسة يتحرك داخل ثلاثة مجالات وهي:

(1) - المجال التنظيمي بما يتضمنه من قواعد وقوانين رسمية.

(2) - المجال القيمي المعياري بما تتضمنه من معايير وقيم .

(3) - المجال الاستراتيجي المنطلق من الأهداف الكلية والأهداف الجزئية.

والشكل رقم 02 .

يتضح من الشكل رقم 02 أن الفعل الجماعي يتحرك داخل المنطقة المخصصة له ذات اللون الداكن في الشكل أعلاه والتي تمثل تفاعل أو تلاقي للمجالات الثلاث في حسب **jarniou جرينو**. يمكن للفعل الجماعي أن يتحرك في المجال الثاني والثالث أي في المجال التنظيمي والاستراتيجي دون المجال الأول وذلك في حالة ما إذا كان الفعل الجماعي داخل المؤسسة يهتم بسير المنظمة دون الاهتمام بالغايات والمعاني التي تحملها أي حين تصبح الوسيلة هي الغاية كبعض المنظمات والمؤسسات التي تأخذ الطرق والوسائل التسييرية التي هي وسيلة على أنها غاية في حد ذاتها، وهنا يحتاج المجال المعياري الذي من المفروض أن يكون إطار مرجعي لهذه الطرق والوسائل التسييرية المختلفة وكما يرى الكاتب أن العلاقة بين هذه المجالات الثلاثة تكون طريقتين وهما:

1- بطريقة متصلة :

- أي أن تكون هناك علاقة متواصلة ومتوازنة بين هذا المجال فلا تستحوذ أي واحدة منها على السلوك أو الفعل بمفردها. فلا بد أن تكون القواعد التنظيمية والقانونية (المجال التنظيمي) منطلقة من المعايير أو محددة أو موضحة لها، وهما بدورهما لا بد أن يوجها ويحددا الممارسات الفردية والجماعية، وهذه الممارسات عليها من جهتها أن تعمل على تجسيد هذه القيم والمعايير (المجال المعياري) وتعمل على تطبيق قوانين التنظيم الرسمية. أي أن تكون هناك علاقة حلزونية ومتوازنة بين هذه المجالات الثلاث في توجيه السلوكات و الأفعال في المنظمة.

2 - بطريقة منفصلة :

- في هذه الحالة يكون كل مجال من هذه المجالات الثلاث مستقل عن المجال الآخر ومنفصل عنه. فدرجة الإنفصال قد تصل إلى حد النزاع الذي تريد من خلالها كل واحدة منهم أن تسيطر على المجال الآخر ويجعله تابعا له. مثلا إن المجال التنظيمي إذا أراد أن يسيطر على باقي المجالات

ب - المعارضة: الفعل الاجتماعي يأتي كذلك لمعارضة أو مصارعة كيانات أخرى والتي يجب أن تكون في التنظيم الاقتصادي العقلاني متجاوزة لحدوده.

ج - الشمولية : ويقصد بها مجموعة القيم أو القيمة الثقافية سواء كانت حضارية تاريخية أو ظرفية و وظيفية والتي تعمل على توجيه السلوكات والأفعال للأفراد المتواجدين في التنظيم وتوحيدها لتشكيل كيان أو بناء اجتماعي متكامل متضامن من أجل تحقيق الهدف. فيجب على هذه القيمة أن تكون متجاوزة لحقيقة الأفراد المشكلة له.

فالتنظيم الذي تسود فيه السلطوية تكون فيه هذه المبادئ الثلاثة كلها متطابقة لا تتجاوز أي واحدة منها، وبأي حال من الأحوال، حدود الذات الفردية أو الذات الفردية المشكلة للتنظيم الاقتصادي التي تعمل إلا على تحقيق السلطة الذاتية. فعندها يفقد التنظيم نظامه وتضامنه الداخلي، أي يفقد الدمج والضبط الاجتماعيين، كما رأينا في البداية، وينشأ بذلك مصادر الحكم والقيادة وعوامل الترتيب الاجتماعي ليصبح منبعها المكانة الهرمية المكتسبة عن طريق الزبونية والمهارة الشخصية وليس الدور الوظيفي والتاريخي.

2 - الزبونية :

يستعمل مفهوم الزبونية (Clientélisme) كثيرا في الكتابات الصحفية في الجزائر ولم يتم تناوله بالدراسة والتحديد من طرف علماء الاجتماع إلا قليلا، لذا بقي يكتنفه بعض الغموض. فنجد أول إستعمال علمي له في الدراسات السوسيولوجية في الجزائر عند "بيار بورديو" (16)، وما نستشفه من كتاباته أن الزبونية، كغيرها من القيم الاجتماعية والثقافية الأخرى، تقود السلوكات والأفعال في مجموعة اجتماعية معينة لتكريس روح التكافل والتضامن الاجتماعي فيها بدون حسابات اقتصادية لدى أفرادها. إذن فهي قيمة ثقافية تعتبر آلية من آليات الدمج الاجتماعي لخدمة الروابط الاجتماعية في شكلها الخام القائم على الرابط الدموي وخدمة هذا الرابط والعمل على إستمراره وبقائه. فوجود الزبونية بهذا المعنى يعتبر كقيمة عادية تجعل من الأفراد فيه يسخرها لخدمة بعضهم البعض والعمل على تحقيق مصالح بعضهم البعض شيئا مقدسا كقداسة العلاقة الدموية التي تربطهم. فالزبونية بهذا المعنى تنطلق من العلاقة الاجتماعية وتنتهي إليها.

أما في الإستعمالات العلمية في الدراسات السياسية والأنثروبولوجية، نجد أن لمفهوم الزبونية معنى آخر.

أ- الدراسات الأنثروبولوجية (17)

فالسلطوية لا تنفي الترابط الاجتماعي أو العلاقة الاجتماعية التي تقوم على المعاشرة والمأنسة (La sociabilité) ، لكنها تنفي أن يكون هذا الترابط أو هذه العلاقة توجهها قيمة وظيفية أو حضارية. فوجود هذه العلاقة يكون من أجل:

-تحقيق مصلحة ذاتية شخصية في المقام الأول؛

-حماية مصالح حصل عليها الفرد من وجوده في التنظيم.

وبالتالي إذا تعارضت مصلحة الفرد مع مصلحة المؤسسة أو الجماعة المهنية التي يعمل معها إلى درجة لا يستطيع فيها أن يوفق فيها بين المصلحتين، فإنه يضحي بمصلحة المؤسسة أو الجماعة المهنية سواء ذلك بصورة مباشرة وصريحة أو بصورة غير مباشرة وضمنية. فيصبح للفرد في هذه الحالة قضايا تحدم مصلحته الذاتية أكبر وأوسع وأهم من القضايا التي تخص دوره الوظيفي أو تعرفه.

فالسلطوية كبنية ذهنية أو كثافة تنظيمية تشكلت وتطورت مع تطور نمط الإنتاج الصناعي في الجزائر، ولهذا نجد أن سلوكيات وأفعال الأفراد في التنظيم تتراوح بين مقومات الثقافة السلطوية ومقومات المجتمع المحلي حسب درجة إندماج كل فرد في هذه الثقافة أو تلك. ولكن مهما يكن من أمر فإن سلوكياتهم وأفعالهم تكون على حساب قيم ومقومات العقلنة الاقتصادية والدور الوظيفي المرتبط بها والذي يقتضي التضحية بكل ما هو آني مصلحي نفعي ذاتي من أجل ما هو مستقبلي جماعي حضاري. ففي الثقافة السلطوية تعطى المكانة والترتيب الاجتماعي داخل المؤسسة على أساس المهارة الشخصية وليس على أساس الجهد المبذول أو على أساس التفاني في خدمة غاية وأهداف المؤسسة. إذن تكون الأهمية للمكانة على حساب الدور والمهارة الفردية وعلى حساب الكفاءة الحقيقية، فتسود أولوية الحقوق على الواجبات. كما أن السلطة القصرية والضابطة لا تكون للعقلنة الاقتصادية القائمة على إختيار الوسائل المناسبة للأهداف المحددة من منطلق الإستراتيجية الكلية للمنظمة، بل تكون للعقلنة الذاتية القائمة على إختيار الوسائل المناسبة لتحقيق أهداف شخصية من منطلق الإستراتيجية الذاتية لا غير.

وعليه، فإذا كان كيان أي تنظيم عقلاني والأفعال فيه تتوقف على وجود الثلاثة مبادئ الأساسية وهي: (15)

أ - الهوية : أي أن الفعل الاجتماعي لا بد أن ينطلق من هوية ليخدمها ويحقق أهدافها ومصالحها، والتي لا بد أن تكون في التنظيم الاقتصادي العقلاني متجاوزة لهوية الأفراد المتواجدين فيه

تقوم بها سلطة سياسية معينة. ولهذا نجد أن "برينو إتيان" يعرفها على أنها ميكانيزم يستعمل من طرف السلطة لدمج مجموعة هامشية (19) أو محيطية (Périphérique) والتي لها نسقتها الثقافي الخاص الذي يوجه سلوكاتها وأفعالها. ولذا، فالزبونية تستعمل من طرف النخبة السياسية التي تسيطر على الدولة والأمة من أجل فرض نسقتها الخاص من القيم، ولتدعيم سلطتها وسلطانها كذلك. فالزبونية أخذت هنا شكل الحيازة السياسية تتم وفق علاقة تبادلية بين مركز القرار أو السلطة وباقي المجتمع. وكأن المركز يقدم للمحيط شيئاً يحتاج إليه، مستحقاً أو غير مستحق مقابل حصوله من هذا المحيط ومن أفرادها على قدر من الخضوع والإمتثال. وحسب هذا التعريف فإن الخضوع والإمتثال تحتاج لهما السلطة المركزية من أجل غرس قيم ثقافية حضارية تؤمن بها هي دون بقية أفراد المجتمع، وذلك بهدف إحداث التغيير الاجتماعي المنشود والذي يحمله مشروع هذه النخبة السياسية. فبالنسبة إليه إن الزبونية ما هي إلا وسيلة في يد قوة مركزية عقلانية متطورة متشعبة بقيم الثقافة أوروبو مركزية تقوم بواسطتها بتجسيد علاقة إجتماعية متطورة غير التي كانت، ليس عن طريق التناقض الحضاري المباشر غير المقصود بل عن طريق الممارسة السياسية ومناوراتها.

فالمؤسسة السياسية الحديثة عليها أن تستعمل قيم المجتمع المحلي من أجل تحقيق الاندماج السياسي على حساب البنات الإجتماعية القديمة وغرس مبادئ الثقافة الحديثة. فالزبونية هنا تنتقل من وسيلة للمحافظة وإستمرار قيم المجتمع المحلي إلى وسيلة سياسية من أجل القضاء على هذه القيم وإحلال قيم أخرى حديثة محلها، وذلك عن طريق الوساطة أو الوسطاء الذين ينتمون إلى المحيط ويحومون حول المركز، أي القريبين من ثقافة المركز. يقول "إتيان برينو" بهذا الصدد "إن الوسطاء الذين يحومون حول الدولة يعملون على تسيير الجهاز أو النظام بواسطة الزبونية والممارسات الأخرى المترتبة عنها والتي تعمل على تنمية وتطوير ميكانيزمات الاندماج السياسي الذي يهدم القيم السابقة". (20) نستنتج من هذا أن الزبونية هي وسيلة أو آلية من آليات الدمج الاجتماعي في ثقافة حديثة متطورة، أي أنها تستعمل من طرف التنظيم العقلاني الحديث كوسيلة من أجل غرس قيم الثقافة الحديثة والمتطورة.

هل نستطيع أن نخلص إلى نتيجة مفادها أن الزبونية كوسيلة تقليدية أو مستمدة من المجتمع التقليدي أنها تعقلنت؟ أي أصبحت هي الوسيلة المناسبة لهدف وغاية أخرى غير تلك التي كانت تعمل لإنجازها في المجتمع التقليدي كما رأينا. أو العكس هو الذي حصل؟ بحيث أن الأهداف التي يحملها مشروع التحديث هي التي تغيرت أو إنحرفت وبذلك الزبونية أصبحت تستعمل من أجل تجسيد أهداف أخرى؟ بمعنى أن الزبونية لم تعد تستعمل لغرس وتجسيد قيم المجتمع التقليدي وفي نفس

تستعمل الدراسات الأنثروبولوجية الزبونية "على أنها نمط أو شكل لعلاقة إجتماعية تربط بين الأفراد أو بين فرد ومجموعة كاملة تقوم على اساس الوساطة (Médiation) وأنها ميكانيزم لمجتمع معقد يقوم على أساس الوساطة". نستنتج من هذا التعريف أنها خرجت عن طابعها الخام كقيمة إجتماعية عادية لمجتمع محلي لتدخل ضمن قاموس المصطلحات العلمية، والتعبير عن واقع إجتماعي وثقافي في علاقته سواء مع واقع إجتماعي وثقافي آخر يتصف بالتطور والتقدم أو مع واقع نظري نابع من هذه الثقافة المتطورة. وبالتالي أصبحت الزبونية لا تتحدد بالنسبة لقيم المجتمع المحلي وعاداته ومعتقداته، بل بالنسبة لقيم مجتمع آخر وهو المجتمع الرأسمالي والذي من مقوماته الأساسية أنه لا بد على الأفعال الإجتماعية أن تتم وفق مقومات العقلنة الإقتصادية الرأسمالية وليس بدافع مقومات ثقافية وإجتماعية. فعلماء الأنثروبولوجيا يدرسون الزبونية من وجهة نظر علاقة الثقافة التقليدية المحلية الزائلة والتي لا بد ان تتحول بالثقافة الرأسمالية الحديثة المتطورة السائدة عبر المعمورة والتي لا بد أن تسود في هذه المجتمعات، ومن رواد هذا الإتجاه في الجزائر نجد "بيار بورديو". ولهذا فإن إستعمال الزبونية من منطلق هذا المنظور، على عكس الإستعمال السابق الذي ينظر لها على أنها قيمة إجتماعية عادية، بل على أنها مؤشر سلبي يدل على إستمرار قيم وعلاقات المجتمع المحلي في محيط ومجال الذي من المفروض أن تسود فيه قيم وعلاقات حديثة أساسها وقوامها العقلنة الإقتصادية لا غير، لأن وجود قيم الكرامة والشهامة والتكافل الإجتماعي إلى غير ذلك من القيم الإجتماعية الأخرى يصبح أمراً لا معنى له في مجال المؤسسة الصناعية الرأسمالية الحديثة. فالزبونية كقيمة ثقافية وإجتماعية تركز الوساطة بدافع دموي وثقافي أو إجتماعي وتتم في مجال مؤسسات المجتمع الحديث تتناقض تماماً وروح الثقافة الإقتصادية الرأسمالية والتي لا قيمة فيها إلا لما يتم بدافع المنفعة الإقتصادية بين العامل من جهة ورب العمل من جهة ثانية. فالأول منفعته تتمثل في تعظيم أجرته والثاني تتمثل في تعظيم إنتاجية العامل.

ب- الدراسات السياسية :

كان الاستعمال الثاني لمفهوم الزبونية في العلوم السياسية وذلك في دراسة المؤسسة السياسية وممارستها المختلفة من أجل فرض نفسها وسلطتها كمؤسسة حديثة على المجتمع المحلي. وعلى هذا، فإن الزبونية تستعمل ك مفهوم للدلالة على المناورات التي يمكن أن يقوم بها حكم سياسي معين إزاء مجتمعه. (18) مفهوم الزبونية بهذا المعنى إنتقل من مصطلح للدلالة على ممارسة إجتماعية ليصبح كمصطلح للدلالة على ممارسة سياسية

الوقت لم تتمكن من غرس قيم المجتمع الصناعي أو العمالي الحديث؟

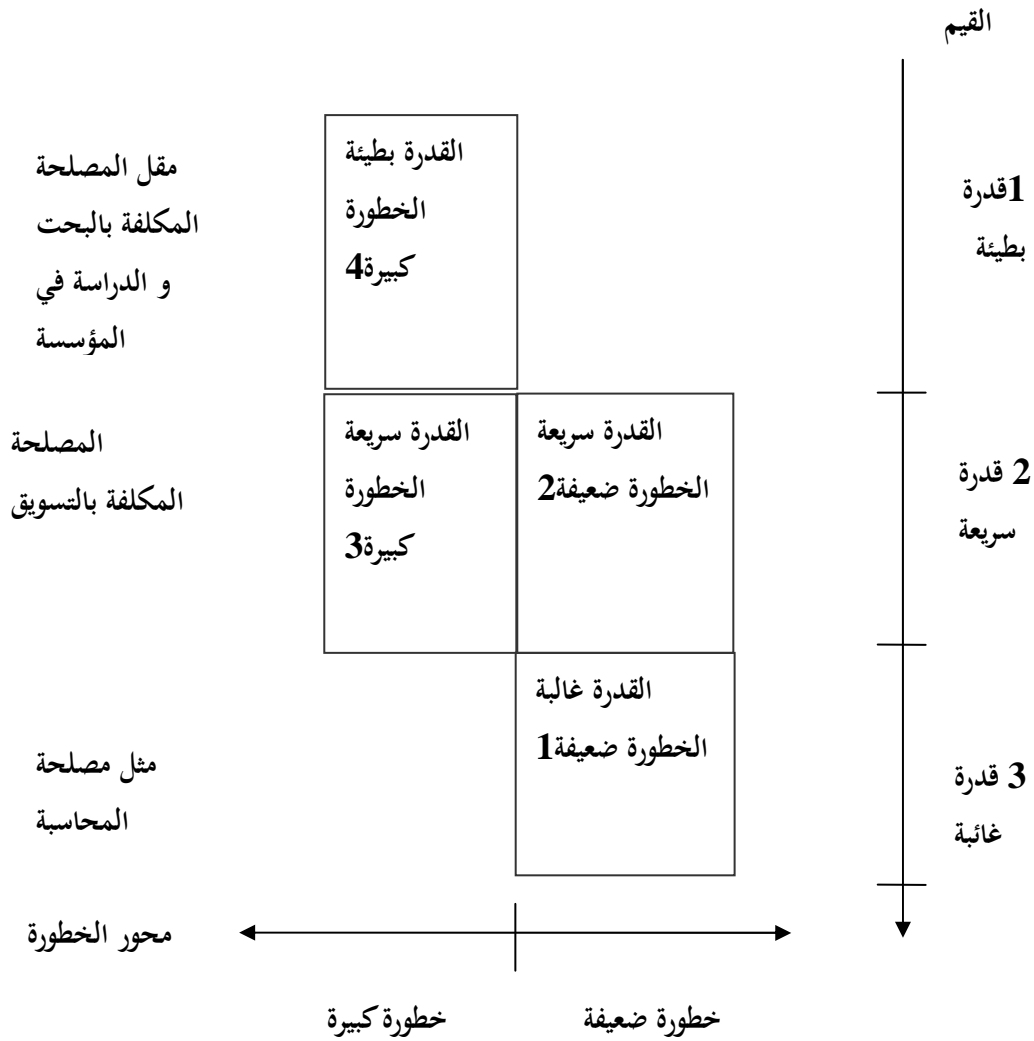
في إعتقادنا، ومن خلال ملاحظتنا الميدانية لواقع المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، نرين لنا أن الفئة القيادية والمسيرة لها وقعت في عدة تناقضات، من ضمنها التناقض بين متطلبات الثقافة الرأسمالية الحديثة ومتطلبات تكريس السلطة الذاتية. فهذا الصراع والتناقض لو حسم على مستوى الممارسة التسييرية القيادية لصالح القيم الثقافية الرأسمالية لتعقلنت الوسائل والممارسات التي تقوم بها الفئة العمالية. لكن المعطيات الميدانية تؤكد أن الحسم كان لصالح متطلبات تكريس السلطة الذاتية، وبذلك تدهورت القيم ولم تعد ثقافة المؤسسة هي التي تحكم الأفعال والسلوكيات، بمعنى آخر لم يعد النسق الفرعي للثقافة في خدمة النسق الفرعي للأهداف ولم تعد هناك علاقة وظيفية بين هذين النسقين الفرعيين، هذا من منظور المقاربة النسقية التي تطرقنا إليها في البداية. كما أنه لم تعد هناك علاقة متصلة ومتوازنة بين المجال الثقافي والمجال الإستراتيجي والمجال التنظيمي، بل أصبح هناك إختلال في هذا التوازن بسيطرة المجال الإستراتيجي الجزئي المنطلق من مصلحة الأفراد المتواجدين في المؤسسة على باقي المجالات الأخرى، وهذا من منظور مقارنة الفعل الإجتماعي.

وبالتالي لم تعد الزبونية كوسيلة في خدمة الثقافة الحديثة أو في خدمة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، بل لخدمة اللاعقلية

أو لخدمة ما إصطلحنا عليه بالسلطوية. وعليه فالزبونية بالنسبة إلينا جاءت لتكريس علاقات إجتماعية تتم في شكل تبادل "سلعي" (خذ وهات) في المؤسسة الاقتصادية الحديثة التي هي مجال لهذه العلاقة. فهي وسيلة أو طريقة ليست لتنمية وخدمة الهدف الذي من أجله وجد الأفراد في المؤسسة، بل لخدمة وتنمية وتوسيع هامش المناورة وصيد السلطوية للأفراد فيها، بالرغم من أن السلطوية هي القوة المحركة للعلاقات الإجتماعية في تنظيم ما. فالزبونية تمنح بدورها للسلطوية إمكانية وجودها وإستمرارها وتنميتها، فالعلاقة بينهما إذن هي علاقة تلازم بحيث تشكلان معا نظاما دياليكتيكيا ديناميكيا مكلف وغير إقتصادي، لأن إستعمال الزبونية في المؤسسة الاقتصادية يعمل على تأسيس لشكل إجتماعي أو بناء إجتماعي على أساس الحافز المادي المباشر أو غير المباشر، وغالبا ما يكون هذا الحافز من أجل شراء الخضوع والإستسلام لشخص السلطوية وليس للتنظيم ككل.

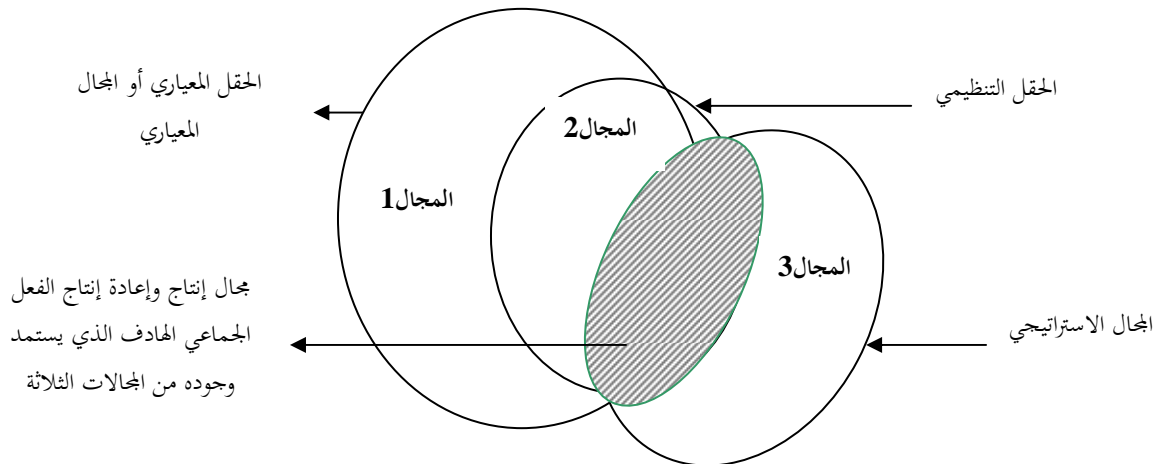
وبالتالي ليس لنا ثقافة مؤسسة بالمفهوم الإصطلاحي الذي رايناه عند **E.H.SCHIEN** وآخرون، بل لدينا ثقافة أفراد داخل المؤسسة التي توظفها وتوجهها الإستراتيجيات الذاتية الخاصة بأصحابها، وهذا ما يميز المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر.

الشكل رقم (01) نماذج النسق الثقافي من منظور الحكم على مستوى الديناميكية



المصدر: بتصرف من Marc Bosche R.F.G.1984.P36

الشكل رقم (02) التقاطع بين المجالات الثلاثة



المصدر : D. Jarniou, Page 63.

الهوامش والمراجع :

- (1)-Maurice thevenet, (la culture en neuf questions) in revue française de gestion n° 47.48 1980 p16
- (2)- Maurice thevenet. Implication des personnes dans l'entreprise 3^{eme} colloque euro maghrébin des ressources humains Alger novembre 1999p .15à 16
- 3-IDEM p18-20
- (4) دار الغرب للنشر و التوزيع 1998, الجزائر, الطبعة الاولى، بوفلجة غيات. القيم الثقافية و التسيير
- 5- Maurice thevenet, la culture en neuf questions opcit p12
- 6- IDEM. P 08
- 7-Pierre Morin –Eric de la vallée, le manager à l'écoute du sociologue, Paris, ed, organisation 2000 p 41
- 8-Bru UTTL. the corporate culture fortune n°17 oct 1983 p.p 60à 70
- 9-Marc Bosche. coroporate culture la culture sans histoire in revue française de gestion n° 47.48 1980 p32
- 1015-Alain-Touraine. Pour la sociologie Paris, ed du seul 1974 p 97
- 11-Pierre Jarniou. L'entreprise comme système politique Paris ed p u f 1981pp 46-47
- 12--IDEM p16-20
- 13-Michel Crozier. et E Freidberg ; l'acteur et le système Paris ed du seul 1977
- 14-Jarniou. opcit p.p 62 à 63
- 15-بن عيسى محمد المهدي مقارنة سوسيولوجية لتحليل ازمة التنظيم الصناعي في الجزائر مجلة العلوم الاجتماعية المركز الجامعي بورقلة العدد رقم 1 198 ص ص 59-74
- 16-Alain-Touraine. Sociologie de l'action Paris ed du seul 1965
- 17-P. Bourdieu et collectif travail et travailleurs en Algérie Paris ed mouton co 1963
- 18-Etienne Bruno. Algérie culture et révolution Paris éd du seuil 1977p.p91-92
- 19- P. Bourdieu. et collectif opcit
- 20-Etienne Bruno. opcit p92
- 21-Michel Crozier. le phénomène bureaucratique ed de seul paris 1963 p229.