

تجليات البعد القبلي للفعل الاجتماعي في التنظيمات الجزائرية الحديثة

Manifestations of the tribal dimension of social action in modern Algerian organizations

د. عبد المالك مجادبة^{*1}

¹ جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، abdelmalik.medjadba@univ-bechar.dz

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/05/26

تاريخ الاستلام: 2021/05/06

ملخص:

لا ينبغي التغافل عن موضوع القبيلة في الطرح السوسيولوجي حينما يتعلق الأمر بالمجتمعات العربية والمغربية، فالمد القبلي لا زال يتجلى في صور الحياة اليومية كمحاكاة للبنية الاجتماعية التقليدية وذلك من خلال بعض النماذج السلوكية أو التكتلات التي يعاد إنتاجها في التنظيمات المختلفة اعتمادا على إمدادات المجتمع المحلي الذي تشكل فيه القبيلة أو الروح العشائرية متغير حاسم في البناء والرباط الاجتماعيين. لذا نحاول في هذه المقالة إبراز بعض صور الروح العشائرية ذات البعد القبلي داخل المؤسسة ومحيط العمل التنظيمي من خلال شبكة العلاقات التي ينسجها الفاعلون وأنماط السلوك الذي يعاد إنتاجه خاصة فيما يتعلق بالتحالف والتكتل المستمد من الخلفية "القبيلية أو القرابية".

كلمات مفتاحية: المنظور الخلدوني، الروح العشائرية، التنظيم الرسمي، القبيلة.

Abstract :

Tribalism in sociological discourse should not be ignored, especially in Arab and Maghreb societies. In our daily life, Tribal dimension is still reflected some behaviors and clusters that are reproduced in different organizations which is supported by the local community where tribalism or clan spirits is a crucial variable in social construction and cohesion. Thus, on one hand, this intervention attempts to highlight some images of tribal spirit that has a tribal dimension inside the organization and the organizational work environment through a network that are woven by the actors and a behavioral that are reproduced, with regard to alliance and agglomeration.

Key words: "Theory of Ibn Khelidon «, Clan spirit, Official organization, Tribalism.

* المؤلف المرسل

1. مقدمة :

إذا كانت المنظمة وحدة اجتماعية تقوم بنشاط ما بغية تحقيق هدف معين ، فإن كونها وحدة اجتماعية يقتضي وجود جماعات وعلاقات اجتماعية داخلها، وهذا أمر بديهي لكن بنية المنظمة من الناحية الاجتماعية تجمع بين البعدين الرسمي وغير الرسمي كما هو متعارف عليه في أدبيات الإدارة والتنظيم وهذا ما يجعل السلوك التنظيمي لا ينتظم في إطار ما ترغب فيه التنظيمات فحسب بل يتعداه إلى أنماط أخرى من السلوك والفعل الذي يشبع رغبات الأفراد ويحقق مصالحهم الشخصية.

إن الحديث عن التنظيمات الحديثة في الجزائر يشكل تحديا معرفيا للباحثين من جهة وتحديا لهذه التنظيمات في بلوغ أهدافها إذا أخذنا بعين الاعتبار الخلفيات الاجتماعية والسوسيوثقافية المتحكمة في بنيتها وسلوك أفرادها من جهة أخرى ، وهذا ما يدفعنا لتحليل واقع التنظيمات اليوم انطلاقا من التراكمات التاريخية والثقافية التي مر بها المجتمع الجزائري بصفة عامة ومن ثم محاولة الاستعانة بمختلف المقاربات السوسولوجية لفهم ديناميكية التنظيمات ودوافع الفعل الاجتماعي لأفرادها ، وهنا نجد المنظور الخلدوني قد يساعدنا في فهم وتحليل بعض جوانب هذا التحدي المعرفي الذي ذكرناه آنفا.

وليس الهدف من الاستعانة بالمنظور الخلدوني هو حكم مسبق لمدى مطابقة التحليلات الخلدونية لواقع التنظيمات اليوم من عدمها، ولكن الغرض الأساسي هو الوقوف عند ما نعتبره مسلمات قد تصلح كمقاربة نظرية، فلقد حاول "ابن خلدون" من خلال علم العمران البشري أن يقدم لنا دراسة وافية للظواهر الاجتماعية والعلاقات التي كانت سائدة في زمانه في منطقة المغرب العربي خاصة، وبالرغم من أن تحليلات "ابن خلدون" حول العصبية والعلاقات والدولة والسياسة كانت على مستوى "الماكروسوسولوجيا" أي الدولة والمجتمع عموما إلا أنه أفكاره وتحليلاته تشمل أيضا مختلف الوحدات الصغرى كالمنظمة الاقتصادية في وقتنا الحالي خاصة في

الجزائر. فهل يمكن للبعد القبلي أن يتجلى من خلال سلوك الفاعلين في التنظيمات الجزائرية الحديثة؟ وهل يمكن للمقاربة الخلدونية أن تفسر لنا آلية تشكل بعض البناءات غير الرسمية داخل المنظمة والتي تعبر عن الروح القبلية؟

2. روح القبيلة في التنظيم وفقا للمنظور الخلدوني

1.2 دور العصبية القبلية في تحديد السلطة وبناء العلاقات داخل المنظمة:

تنطلق فكرة "ابن خلدون" حول العصبية أساسا من عوامل تكوين الدولة والسلطة السياسية وفق سياقها الزمني والبنوي، كما بين أن غاية التعاون هي إشباع الحاجات وتنظيم شؤون المجتمع، ويوضح ابن خلدون كيف أن الدولة تتطور من خلال المحافظة على العصبية من البداوة إلى الحضارة، ودون الحاجة إلى التفصيل في تحليلات ابن خلدون حول هذه الفكرة فإننا سنركز كيف يمكن "للعصبية" أن تفسر لنا واقع بعض السلوكيات والعلاقات داخل بعض التنظيمات الحديثة في الجزائر اليوم؟

إن منطلقنا في ذلك يرتكز على ما ذهب إليه "نور الدين حقيقي" في أن مصدر السلطة السياسية من وجهة نظر "ابن خلدون" وكما كان سائدا يرتكز على العصبية والسلطة السياسية تظهر نتيجة لكون العلاقات الاجتماعية في العمران، تستلزم تنظيما أو مجموعة من الأدوات والإمدادات المؤسسية (حقيقي، 1983، صفحة 29)، فإذا سقنا هذا الكلام على المنظمة نجد بأن التنظيم الرسمي للمنظمة والمتمثل في السلطة الرسمية للقائد يفترض أن تستمد من وجود أحلاف محيطة به تحمي هذه السلطة بالإضافة إلى القوانين والتشريعات الداخلية.

إن السلطة داخل المنظمة تظهر نظرا لحاجة التنظيم لبلوغ أهداف معينة تقتضي تنظيم العلاقات ثم إن العصبية تحمي السلطة داخل التنظيم من خلال نسق القرابة والعصب والتحالقات التي تحيط بصاحب السلطة، ثم إن وجود الأحلاف في شكل الجماعات غير الرسمية والتي لها أهداف محددة غالبا ما تكون محصورة في البحث عن

السلطة والمناصب من خلال الصراع والمغالبة حيث أن المنظمة قد تجتمع فيها عصبية كثيرة مما يؤدي إلى دوران العصب أي زوال السلطة الأولى وحلول سلطة أخرى بحلف وعصبية جديدة، وهذا ما عرف عند "ابن خلدون" بدورة حياة الدولة، لكن هل المنظمة الاقتصادية هي تعبير عن حالة البداوة أم الحضارة؟ لا شك في أنها تعبر عن حالة الحضارة لكن كيف تصل إليها عصبية البداوة الريفية؟

هذا الواقع له خلفية ثقافية واجتماعية فهجرة اليد العاملة من الريف إلى المدينة جعل المنظمة تستقبل نوعا جديدا من الثقافة المتمثلة في الثقافة الزراعية "المعاش" والولاء للقراة والتضامن الآلي، وهذا يؤثر على المنظمة من خلال دخول عصبية الجهات وثقافة الريف إذ أن المجتمع الجزائري أصله ريفي بدوي، فالانتقال من حالة البداوة "الريف" إلى حالة الحضارة "المدينة" جعل بعض القيم الثقافية تحافظ على استمراريتها لكن هذا لا يعني أن أساس السلطة التنظيمية دائما هو العصبية وهذه مسلمة معروفة عن الأنثروبولوجين وعلماء الاجتماع الذين درسوا المجتمع الجزائري في العقود الماضية .

2.2 العصبية والسلوك التنظيمي:

الأدبيات الحديثة في علم التنظيم والإدارة غالبا ما تتناول بعض أنماط الفعل التقليدي المرتبطة بالعصبية ضمن نطاق مفهوم " الزبونية"، وهي " قيمة اجتماعية ثقافية تدل على الوساطة كفعل اجتماعي لقضاء المصالح اليومية للأفراد بدافع دموي أو بدافع النسب أو بدافع مصلحي أو اجتماعي أو ثقافي ، وهي سلوك خاص بالمجتمعات التقليدية الذي يقابله في المجتمعات الرأسمالية العقلانية المدفوعة بالمنفعة الاقتصادية"(قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، 2011، صفحة 74) . وبالتالي فإن مفهوم "العصبية" عند ابن خلدون يقابله إلى حد بعيد مفهوم "الزبونية" في الدراسات الأنثروبولوجية والاجتماعية الحديثة التي تتناول المجتمعات التقليدية.

على الرغم من اعتراف "ابن خلدون" بأن التضامن والتعاون هو من بديهيات صور الحياة الاجتماعية الأولية، من خلال مقولته الشهيرة في المقدمة "الاجتماع الإنساني ضروري، ويعبر الحكماء على هذا بقولهم: "الإنسان مدني بطبعه... فلا بد من اجتماع القدر الكثير من أبناء جنسه ليحصل لهم القوت وله، فيحصل لهم بالتعاون قدر الكفاية من الحاجة" (ابن خلدون، 2004، صفحة 54). إلا أنه ركز على دور العصبية في بناء وتوجيه الولاءات، في سياق حديثه عن العصبية المتمثلة في الولاء للقرابة الدموية، إلا أن أهمية هذه الفكرة تكمن في قيام الدولة، فقد ربط الحكم بالعصبية في قوله: "وذلك أن الرئاسة لا تكون إلا بالغلب، والغلب إنما يكون بالعصبية" (ابن خلدون، 2004، صفحة 146).

وهذه الفكرة تطرقنا إليها سابقا من خلال حديثنا عن كون السلطة التنظيمية تعتمد على الأحلاف التي تحميها أو تعطىها مبرر وجودها أو استمراريتها داخل التنظيم في بعض الأحيان، والواقع أن هذه الأحلاف في صورة الجماعات غير الرسمية داخل المنظمة تعتمد هي الأخرى على الولاءات أي الولاء للقرابة وأبناء العمومة والحي والجهة وكلها تعبر عن صور العصبية، ويعبر الولاء عن التحالف ضد التهديدات نظرا لحاجة الجماعات التنظيمية لحماية أهدافها والأفراد المنضوين تحت لوائها، ونجد بأن "ابن خلدون" ركز في حديثه عن الولاء على عامل القرابة في قوله: "ومن هذا الباب الولاء والحلف إذ نعمة كل أحد على أهل ولائه وحلفه للألفة التي تلحق النفس من اهتضام جارها أو قريبها أو نسيبها بوجه من وجوه النسب" (ابن خلدون، 2004، صفحة 143)، فيصبح دافع الولاء هو الالتزام اتجاه القرابة الدموية، ولكن أشكال الولاء داخل المنظمة لا تعتمد على متغير القرابة، وإنما هناك عوامل أخرى وعموما يمكن إجمال ذلك فيما يلي:

- يكون الولاء للسلطة الرسمية داخل التنظيم لوجود صلة قرابة أو جهة بين القائد في الإدارة والعمال فكلما زاد عدد المواليين للقائد كلما قويت شوكة السلطة التنظيمية.

- قد تظهر انتماءات وتحالفات على أساس قرابي أو جهوي داخل المنظمة وتكون لحماية أهدافها ومصالح أفرادها.

- أحيانا نجد في بعض التنظيمات عصبتين متناقضتين داخل التنظيم تتمثل الأولى في عصبية السلطة (التنظيم الرسمي) والموالين لها وعصبية التحالفات والجماعات الأخرى مما يجعل افتراض قائم مفاده وجود عصبية رسمية وعصبية غير رسمية مع إمكانية وجود الصراع بينهما.

وللتوضيح أكثر في هذه النقطة فقد أشار «محمد نجيب بوطالب» إلى أن الإطار الحقيقي للقبيلة عند ابن خلدون فهو النسب بمعناه الواسع والرمزي وما يمثله من أشكال التحالف والولاء والانتماء فهو يؤكد على دور المكان الذي يشكل محور التحام الجماعة ويعزز تلاحمها الداخلي ضد الخطر الخارجي الذي قد يهدد استمرار وجودها سواء كان ناجما عن عصبية زاحفة عن خارجها أو عن تدخل سلطة مركزية (بوطالب، 2002، صفحة 56)، وبالتالى أشكال الولاء داخل المنظمة تتمثل في الجماعات غير الرسمية المتحالفة، والمكان الذي تنشط فيه ويعزز تلاحمها هو التنظيم الغير رسمي، ويصبح دافع الصراع ضد الخطر الخارجي داخل التنظيم الذي يهدد الجماعة هو الولاء والارتباط بها على أساس قرابي، أو جهوي، أو الصداقة.

إن الواقع الحالي للقبيلة المرتبط والمبني على العصبية في سياقه على المنظمات يشير كما يرى البعض إلى الهوية التي تطلق على بعض المناطق في إفريقيا المعاصرة للحديث عن الجماعات المتنافسة على الجاه والسلطة، وكأن الصراع التنظيمي من أكبر التنظيمات "الدولة" إلى أصغرها" المنظمات الصناعية مبني على العصبية التي تتحكم إلى حد بعيد في ولاء الأفراد (Godelier, 1977, p. 191).

3.2 بعض المسلمات الخلدونية في تفسير السلوك التنظيمي

من خلال ما تطرقنا إليه سابقا يمكن اعتبار الولاء لجهة أو جماعة داخل التنظيم تتحكم فيه العصبية حسب رأي "ابن خلدون" وهذه العصبية كما ذكرنا تتمثل في البعد

القراي أساسا، وعلى أساس الولاء تتحدد شبكة العلاقات الاجتماعية وخاصة الغير رسمية، كعلاقات الصراع، والمصلحة، والسلطة... الخ ، وللتوسع أكثر في هذا المجال نحاول فيما يلي تقديم بعض الافتراضات حول الولاء وتأثيره على العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة بناء على ما قدمه ابن خلدون حول الدولة والسياسة والعصبية أساسا وهذا من خلال اعتمادنا على ما جاء في المقدمة ذاتها وبعض أفكار ودراسات الباحثين.

أ- الهدف من التحالف والولاءات في أشكال الجماعات الغير رسمية هو البحث عن المناصب والسلطة فتقوى بذلك علاقات القرابة والجهوية والمصلحة، كما يقول "ابن خلدون": "أن الغاية التي تجري إليها العصبية هي الملك" (ابن خلدون، 2004، صفحة 195).

ب- وجود العصب المتحالفة والمتصارعة داخل التنظيم بضعف السلطة وعلاقات التنظيم الرسمي، نظرا لاختلاف الأهداف وتضارب المصالح، بناء على قوله "الأوطان الكثيرة القبائل والعصائب قل أن تستحكم فيها دولة والسبب في ذلك، اختلاف الآراء والأهواء فيكثر الانقضاض على الدولة والخروج عليها في كل وقت. لأن كل عصبية ممن تحت يدها تظن في نفسها المنحة والقوة" (ابن خلدون، 2004، صفحة 104)، وهذا ما يؤدي إلى استفحال العلاقات الغير رسمية والصراع.

ج- الولاء على أساس علاقات القرابة هو أكثر أنواع الولاء تأثيرا وحضورا في بعض المنظمات بالإضافة إلى الولاء للجهة والمنطقة الجغرافية.

د- الولاء على أساس العلاقات الغير رسمية أصله الثقافة الريفية لبعض العمال والقادة ذوي السلطة داخل التنظيم، فابن خلدون يؤكد مرارا على أن البدو سابق من ناحية الزمن الحضر، وأن البادية أصل العمران، والمنظمة من خلال تنظيمها الرسمي وأطرها القانونية تعبر عن حالة الحضارة، لكنها تبقى مجرد امتداد لقيم المجتمع الريفي وأن

التضامن الآلي والعلاقات الغير رسمية والولاء لذوي القربى وأبناء المنطقة يتغلب على الجوانب الرسمية للمنظمة مادامت العصبية أصل الثقافة الريفية. هذا وقد اهتم الكثير من الباحثين سواء الجزائريين أو الأجانب الذين قدموا دراسات حول المجتمع الجزائري بفكر ابن خلدون وخاصة فيما يتعلق بالعصبية والقبيلة وتأثيرها على الدولة والتنظيمات في الواقع المعاصر، وتمحورت هذه الأفكار أساسا حول العلاقات والصراع والتنافس، حتى وإن كانت هذه الإسهامات على مستوى الوحدات الاجتماعية الكبرى الماكروسوسولوجيا، إلا أنه يمكن اعتمادها في تحليل واقع المنظمة الاقتصادية فيما يخص العلاقات، أشكال الولاء، التنظيمات الغير رسمية وكل ما له صلة بخلفية ثقافية ريفية.

3. العصب التنظيمية أو محاكاة البنى التقليدية من خلال الجماعات غير الرسمية

1.3: الجماعات غير الرسمية وديناميكيته داخل التنظيم:

عادة ما يظهر لنا التنظيم الحديث كبناء رسمي تحكمه قواعد وأسس تبين حدود الانتماء والأداء لدى أفرادهم ويتمثل في الجماعات الرسمية التي تنشط في إطار رسمي، وتحكمها علاقات رسمية كما أنها تمثل أهداف المنظمة، وأن معايير سلوك أفرادها غالبا ما تكون في إطار هذه الأهداف، لكن هناك نوع آخر من الجماعات داخل المنظمة له تأثير كبير على الفعل التنظيمي وشبكة العلاقات وأهداف المنظمة وهو الجماعات غير الرسمية. ونظرا لأهمية الجماعات غير الرسمية، في ميدان العمل، وتأثيرها المباشر على الكفاية الإنتاجية فقد ذهب بعض الكتاب إلى اعتبار الجماعة غير الرسمية هي التنظيم غير الرسمي ذاته، فهناك من يستخدم الجماعة ولفظ التنظيم غير الرسمي بصورة تبادلية (الجيلالي، 1985، صفحة 46) وهذا راجع إلى أن التنظيم غير الرسمي قوامه وأساسه الجماعة التي تنشأ بين أفرادها علاقات غير رسمية. ويرى "براون" أن جماعة العمل الطبيعية تمثل الوحدة الأساسية للتنظيم غير الرسمي، ويرى البعض أن البناء غير

الرسمي يتمثل في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية عن طريق الاتصال المستمر والتفاعل الحريين الأفراد والجماعات في محيط العمل (الجيلالي، 1985، صفحة 46)

كما أن الجماعة غير الرسمية داخل المنظمة لها ديناميكية خاصة بها ومنه يلزم علينا النظر إلى الجماعة غير الرسمية كنظام اجتماعي له نشاط وتفاعل وتأثير على سلوك الأفراد والمنظمة ومن هنا تبرز أهمية دراسة ديناميكية الجماعات الغير رسمية داخل المنظمة وما يحدث داخلها من صراع ومنافسة وتعاون.

وللتعمق أكثر في فهم ديناميكية الجماعة غير الرسمية فإنه يتحتم علينا، التطرق للعمليات الاجتماعية الأساسية التي تحدث داخلها بالإضافة إلى التفاعل الاجتماعي والعلاقات الإنسانية ويتجلى الفعل الاجتماعي لهذه الجماعات من خلال بعض العمليات الأساسية (جمعة، 2003، صفحة 156)

أ- التعاون: وهو عملية اجتماعية إيجابية، إذ أنه سعي مشترك ومتبادل للوصول إلى هدف، ولابد للجماعة أن تعتمد اعتمادا أساسيا على التعاون، ولكي تحافظ على وجودها وتحقق أهدافها، فإذا أسقطنا هذه الفكرة على الجماعة الغير رسمية في إطار العمل نجد بأن التعاون يكون في إطار غير رسمي بغية تحقيق الأهداف المشتركة فلا يعقل أن لا يسود التعاون داخل الجماعة التي لديها أهداف مشتركة تسعى لتحقيقها، والتعاون هو السمة الطاغية في أغلب الجماعات غير الرسمية في حالة إذا كانت الأهداف واضحة والمعايير قوية، ومن الأمثلة على ذلك جماعات الأقدمية داخل المنظمة حيث نجد العمال القدامى يشكلون جماعات تقوم على التعاون بين أفرادها لمدة الخدمة والعلاقات المكتسبة. وفي بعض الأحيان تدخل هذه الجماعات في صراع مع الجماعات الأخرى.

ب- التنافس: يختلف التنافس عن التعاون من حيث أن الأطراف المتنافسة تعمل مستقلة بعضها عن بعض، أما العمل التعاوني فإنه يحتاج إلى جهد جماعي لتحقيق الهدف المشترك¹، لكن كيف يتجسد التنافس في إطار الجماعة الغير رسمية؟ يكون

التنافس داخل الجماعة الغير رسمية في حالة ضعف المعايير وعدم وضوح الأهداف بشكل كبير وهذا نجده في الجماعات التي تكون في طور النمو (جديدة نوعا ما)، ومثال ذلك التنافس بين بعض العمال لإثبات الكفاءة وانجاز الأعمال المشتركة للحصول على امتيازات والتنافس ممكن أن يتطور ويصبح صراعا، والتنافس قد يكون بين الجماعات غير الرسمية أي جماعة تنافس جماعة.

ج- الصراع: يظهر الصراع داخل الجماعة نتيجة لتطور التنافس وضعف المعايير واختلاف الأهداف بين أعضاء الجماعة وتضارب مصالح أفرادها، حيث يطمح كل طرف للإحاطة بالطرف الآخر، سواء بين أفراد الجماعة الواحدة، أو بين الجماعات، وغالبا ما ينتهي الصراع بتفكك الجماعة أو إعادة بناءها من جديد.

وبناء على ما سبق يمكن القول إن الجماعات غير الرسمية من خلال أنواعها ومعاييرها وتأثيرها على سلوك الأفراد وكذا ديناميكيتها لها انعكاس مباشر على سلوك الأفراد داخل التنظيم، كما أن شبكة العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة وأشكالها يتحدد انطلاقا من تركيبة وثقافة هذه الجماعات.

2.3 مرجعيات تشكل العصب داخل التنظيم:

تظهر العصب التنظيمية داخل التنظيم كجماعات غير رسمية لها أهداف واضحة مؤقتة أو بعيدة المدى وغالبا ما تتشكل من خلال استراتيجية التحالف بناء على الأهداف والمرجعيات فنجد:

*التحالف على أساس الأقدمية: يسعى الأفراد داخل جميع المنظمات إلى تنمية وتوسيع علاقاتهم، وهذا أمر طبيعي تفرضه الحاجة للاجتماع والانتماء والتعاون، لكن طبيعة العلاقات التي يبنها الأفراد تختلف من منظمة لأخرى وبحسب ثقافة الأفراد وأهدافهم من خلال التنظيم الغير رسمي ويحتاج الفرد داخل المنظمة إلى فترة زمنية حتى يتمكن من الاندماج وبناء روابط وعلاقات متينة في إطار الجماعة الغير رسمية التي ينتهي إليها، ومن بين أهم وأكثر أشكال العلاقات المنتشرة نجد العلاقات الشخصية والأقدمية، بل إنها

من أهم عوامل تشكيل التنظيم الغير رسمي (الجيلالي، 1985، صفحة 50)، حيث إن تكرار بعض العوامل مثل تشابه الوظيفة، والسن والأقدمية في العمل يؤدي إلى تشكيل العمال في جماعات تبنى على أساسها العلاقات الغير رسمية، إذ أن هناك قيم ومعايير اجتماعية تحكم سلوك الأفراد في المنظمات في إطار الحياة الجماعية في محيط العمل (Sekiou, Blondin, & Tiberghien, 1986, p. 365) حيث ركزت معظم الدراسات التنظيمية على هذه العلاقات التي تنشأ في محيط التنظيم وتتكون علاقات الأقدمية نتيجة لتفاعل العمال القدامى مع بعضهم لفترة زمنية حيث يتكثرون في جماعة وكتلة لها روابط متينة، لدرجة ظهور قيادات داخل جماعات الأقدمية ووجود معايير قوة توجه سلوك الأفراد، وأهم ميزة تمثل قوة العلاقات بين العمال القدامى هي التعاون والانسجام والتوحد لمواجهة التحديات، ونجد أيضا الصراع مع الجماعات الأخرى، حيث أن جماعة الأقدمية يتراوح فعلها الاجتماعي بين علاقات التعاون والصراع، وفي سياق علاقات الأقدمية يظهر شكل آخر يتمثل في العلاقات الشخصية التي يبنها الأفراد، لكن هذا الشكل من العلاقات لا يخضع لمعايير الجماعة وإنما يمثل النزعة الفردية ، فتجربة الفرد العامل داخل التنظيم وأقدميته تجعله يبنى علاقاته الشخصية مع الآخرين بحثا عن أهداف خاصة، وهذا أيضا يندرج في إطار المصلحة والعلاقات الشخصية تمثل ورقة رابحة لدى البعض، إذ يلجأ إليها في حالات عديدة تستلزم اللجوء إلى ذوي النفوذ والسلطة من أصدقاء قدامى أو معارفه الخاصة قصد تحقيق مآرب، أو الإفلات من العقاب أو إيجاد حلول للمشاكل.

*التحالف المصلحي: يكون من خلال بناء العلاقات مع الآخرين إطار غير رسمي على أساس مصلحي فنجد جماعة المصلحة تتكون من العاملين الذين قد لا ينتمون إلى جماعات رسمية واحدة في التنظيم وينضم هؤلاء الأفراد تحت لواء جماعة المصلحة لتحقيق أهداف متبادلة فيما بينهم، فقد يكون عدد من الأفراد بهذه الجماعة للدفاع عن

مصالحهم أمام الإدارة. وعادة ما لا تتفق أهداف هذه الجماعة مع الأهداف الخاصة بالتنظيم التابعين له فالأهداف المشتركة والمتبادلة تمثل مصلحة كل فرد، وهذه المصلحة لا يراها إلى في إطار علاقته مع الآخرين وانتمائه إليهم، بمعنى آخر يرى في جماعة المصلحة الملاذ في تحقيق مصلحته مادام أن باقي الأفراد يشتركون معه في هذه المصلحة، فمثلا لا يمكن لشخص واحد أن يواجه الإدارة بمفرده بغية تحقيق مصلحة معينة وإنما يبحث عن له نفس الهدف وهكذا حتى يتم تكوين جماعة المصلحة.

ويرى البعض بأنه بالرغم من إمكانية تكوين جماعات المصلحة بطريقة رسمية، إلا أنها غالبا ما تكون بطريقة غير رسمية طبقا للمصالح المشتركة أو الاتجاهات، كما في نظرية التوازن، وتراوح المصالح المشتركة من الرياضة (حيث تتشكل جماعة غير رسمية لتشجيع فريق كرة القدم لأحد الأندية مثلا) إلى كراهية الإدارة (حيث تتكون جماعة غير رسمية وتتحرك لكي تقيد من الإنتاج)(الحناوي و سلطان، 1997، صفحة 291)

4. بعض تجليات الروح العشائرية في التنظيمات

1.4 علاقات القرابة:

تكمن خصوصية علاقات القرابة والعلاقات الشخصية في كونها موجودة داخل بعض المنظمات، أما خارجها فإننا نجد معظم الباحثين قد عالجوها بطرق مختلفة سواء علماء الاجتماع أو الأنثروبولوجيا ك"ابن خلدون"، "ودوركايم"، "وشتراوس"، وغيرهم، وتحول اهتمام بعض الباحثين إلى تأثير قيم وثقافة المجتمع وكيفية انتقالها إلى المنظمات الاقتصادية، وتعد القرابة واحدة من الروابط القوية والمؤثرة في المنظمات الجزائرية كما تؤكد على ذلك بعض الدراسات، وعلاقات القرابة في مفهومها العام تتحدد في ضوء العوامل البيولوجية، فالفرد يرتبط بأبيه وأمه بسبب مولده، وكذلك الأب والأم ببعضهما البعض بسبب معيشتهم المشتركة وكذلك اشتراكهما في إنجاب الأطفال، ونجد في النهاية أن أطفال نفس الوالدين يرتبطون ببعضهم لانتمائهم لسلالة نفس الزوجين(رتيمي، 1993-1992، صفحة 17)، وهذا النموذج يعبر عن القرابة الدموية في أساسها فالأسرة

الواحدة هي أكثر نموذج تعبيراً عن القرابة الدموية، والتي تمتد إلى المصاهرة فنجد الأخوال، والأعمام، والأصهار، كلهم يمثلون وحدة قرابة فنجد التعاون بينهم والولاء. لكن ما يهمنا هو وجود علاقات القرابة داخل المنظمة سواء بين العمال أنفسهم أو بين الرؤساء والعمال، وكيف يتصرف من لهم صلة القرابة داخل المنظمة؟

وقبل محاولة الإجابة عن هذا التساؤل يجب أن نشير إلى أن هناك تأثير أو تطبيع اجتماعي كما يشير " مورييس مارك " (بشير، 2017، صفحة 27)، بمعنى أن خصوصيات المجتمع وثقافته تتجلى من خلال المؤسسات المختلفة ونجد ذلك من خلال تنظيماتها فعلاقات القرابة إذا كانت موجودة في المجتمع الأصلي قد نجد لها أشكالاً داخل المنظمات الصناعية الإدارية، فالتأثير الاجتماعي يقف بين كل من التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي، أي بحسب درجة تأثيره فإذا كانت كبيرة فإن التنظيم الغير رسمي، ومنه العلاقات غير الرسمية تطغى على التنظيم، وتتجلى علاقات القرابة من خلال صلة دموية بين العمال أو المدير والعمال أو بين بعض أصحاب السلطة والعمال داخل التنظيم، فتصبح الرابطة الدموية (القرابة) أقوى من آليات ضبط العلاقات الرسمية، فنجد الأشخاص الذين تربطهم صلة قرابة مع الآخرين يستعملون قنوات اتصال غير رسمية ولا يخضعون لحدود السلطة الرسمية فنجد المحاباة والمحسوبية في التعامل، وهذا راجع إلى التزام الأفراد بعلاقاتهم القرابية وإعطائها الأولوية على حساب علاقات العمل الرسمية، فكما أن الفرد داخل أسرته يلتزم بعلاقته اتجاه أفرادها وكذا أقاربه مع شعوره بالانتماء الوجداني فإن وجود أقربائه داخل منظمة ما يحمل نفس الخصوصيات سواء من ناحية الالتزام والولاء أو من ناحية الشعور الوجداني.

2.4 علاقات الجهة:

تعد علاقات الجهة (أو العلاقات المبنية على أساس الانتماء للفضاء المكاني أو لعرش معين) إحدى أشكال العلاقات الموجودة في المجتمع الجزائري وأصلها المجتمع

الريفي، الذي يعتمد على التضامن العضوي والعصبية، كما أشرنا في فصل سابق من خلال أفكار " ابن خلدون"، لكن هل هي شكل من العصبية التي تحدث عنها ابن خلدون، أو هل يعاد إنتاجها في التنظيمات الحديثة؟

وحتى يكون لحدوثنا أساس صحيح فإن المجتمع الريفي تمثله المجتمعات التي تعتمد من الناحية الاجتماعية على نسق القرابة والتضامن الآلي، وتتصف العلاقات بين أفرادها بالقوة والتفاعل أما العلاقات الخارجية مع غيرها من المجتمعات أو الجماعات فهي علاقات محدودة قائمة على أساس الريبة والخوف والشك في الآخرين(حسن، 1989، صفحة 37)، فصور الروح العشائرية إذن نجدها من خلال وجود تضامن داخل الأفراد الذين ينحدرون من " عرش" واحد أو منطقة جغرافية واحدة، كما تتصف العلاقات بين الأفراد بالقوة والتفاعل الدائم " والولاء الاجتماعي"، ومن صورها أيضا الصراع مع جماعات تنظيمية أخرى كتعبير عن التفاعل السلبي معها، وأحيانا التجنب كتعبير عن الشك وعدم الثقة في الآخرين ومن خلال أفكار " ابن خلدون" و" فرديناندتونيز"، يمكن استخلاص بعض الصور الأخرى للروح العشائرية، كقوة الولاء والانتماء لذوي القربى وأبناء المنطقة داخل المنظمة، والتمسك بالتقاليد والمعتقدات المكتسبة، أما " تونيز" فتحدث عن كيفية الانتقال من المجتمع المحلي إلى المجتمع الحضري(حسن، 1989، صفحة 40)، والذي يمثله المجتمع بمختلف مؤسساته سواء الصناعية أو الإدارية، حيث الانتقال من نسق العلاقات التقليدية (القرابة، العشيرة) إلى نسق العلاقات الرسمية، ومعروف أن المجتمع الجزائري عرف هجرة اليد العاملة من الريف إلى المدينة نتيجة لانتعاش قطاع التصنيع واستقطابه ليد عاملة كانت مؤهلة على مستوى القطاع الزراعي التقليدي مما جعل هذه الأخيرة تدخل في تفاعل مع النمط الجديد وهو العلاقات داخل المصنع، وانتقال بعض قيم المجتمع الريفي إلى المنظمات الصناعية، لكن التساؤل المطروح، هل وجود الروح العشائرية واستمراريتها في المنظمة الجزائرية نابع من كون أن

هذه الجماعات تعيد إنتاج ذاتها؟. أم ذلك راجع لعمق الثقافة والقيم الراسخة لدى بعض العمال؟

فإذا قلنا بأنها تعيد إنتاج نفسها بمعنى أن هناك حراك اجتماعي " هيكلي" داخل هذه الجماعات أو التحالفات من خلال إعادة تنظيم الصفوف بحيث يكون الأفراد ينجذبون طواعية وبصورة آلية لأبناء منطقتهم أو الجهة التي ينتمون إليها، أما إذا قلنا بأن ذلك راجع إلى وجود مرجعية ثقافية تقف وراء هذا التوجه فإن ذلك يعني من ناحية أخرى بأن قيم الجماعة المرجعية (العرش) هي التي توجه سلوك هذه التحالفات داخل التنظيم، وفي بعض الأحيان نجد مستند ديني قوي يسيطر على هذا التوجه خاصة في بعض المناطق الداخلية بالجزائر، وفي هذا السياق يرى " قاسمي ناصر" بأن النصوص التنظيمية التي تعتبر وسيلة هامة من وسائل الضبط الاجتماعي داخل المنظمة تجد قبولا وامتنالا لدى أهل الحضر نظرا لحاجتهم إلى ضبط جميع مجالات الحياة في سبيل البحث عن الاستقرار، بينما أهل البدو فهم متحررون من هذه النصوص والضوابط لأنها أبعد عن نسقهم الاجتماعي، نظرا لتوفرهم على قواعد ضبط اجتماعي خاصة بهم وملائمة لبيئتهم ونمط حياتهم (قاسمي، سوسيولوجيا المنظمات، 2014، صفحة 66).

نستخلص من هذا بأن الروح العشائرية لها بعدان اجتماعي، ثقافي يتمثل الأول في التضامن، والثاني في معايير الضبط (النصوص التنظيمية)، فالعامل المتشعب بثقافة المجتمع الريفي وبصورة أخص بثقافة (العروشية)، يجد صعوبة في الامتثال للعلاقات التنظيمية الرسمية، مادام أن معايير وآليات ضبط العلاقات تختلف داخل المنظمة.

3.4 آلية تشكل الروح العشائرية في التنظيم:

للتحليل أكثر فيما يتعلق بالروح العشائرية، ودون الحاجة إلى التعرّيج عليها ضمن سياقها التاريخي قدم " بشير محمد" (بشير، 2017، الصفحات 127-129)، تحليلا يبين فيه سيرورة هذه الظاهرة داخل المنظمة من خلال ما أسماه الاستراتيجيات الخمس:

- المرحلة الأولى: تتمثل في التحالف على أساس الانتماء الريفي مقابل الانتماء الحضري، وبعد تلاشي " الخطر الخارجي" (نسق العلاقات الحضرية) تأتي مرحلة أخرى تكون كامتداد للمرحلة الأولى.

- المرحلة الثانية: وتتجسد في رجوع كل جماعة إلى موقعها الأصلي لتنشط بهدف تقوية نفسها ومن ثم محاولة بسط نفوذها والتموقع في وجه الجماعة المتحالفة معها في وضع حد لما اعتبر خطراً مشتركاً، ويأتي ذلك من خلال تقديم يد المساعدة للذين يراد منهم تقوية الصفوف مما أدى إلى اعتبار هذه المساعدة ديناً يجب تسديده، وبالتالي تسمى الجماعات المتحالفة لبلوغ الأهداف المشتركة.

- المرحلة الثالثة: وهو ما أسماها بالازدواجية في الإرضاء حفاظاً على الاستقرار بمعنى السعي للحفاظ على الاستقرار الداخلي للتحالف من خلال تقديم إجراءات من خلال توزيع السلطة " في شكل جزاء أو تنازل"، وبضمان الاستقرار الداخلي، يكون التحالف قد حقق نوع من ضمان السلطة من خلال وجود إرضاء داخلي.

- المرحلة الرابعة: وتأتي بعد استغلال ما أسماه " بالأوراق الراجعة"، وهي كل البدائل التي تبعد الخطرين الداخلي والخارجي. حيث يتم الاستحواذ على السلطة بطريقة شبه مباشرة، ومن ثمة استغلالها لأغراض شخصية خارج المؤسسة العمومية، ويؤسس التحالف مبدئياً على الانتماء الريفي كما يؤسس على الانتماء بين الريفي والحضري في مرات استثنائية.

- المرحلة الخامسة: وتكون بدخول مرجعية المنظومة الثقافية الدينية بناءً على تدخل عناصر لم تكن في الحسبان، بحيث يتلاشى الانتماء على أساس البعد الجغرافي أو الريفي (أطراف خارجية).

لكن في مقابل هذه الاستراتيجيات الخمس التي ذكرها الباحث تظهر في المقابل استراتيجية أخرى مضادة (بشير، 2017، صفحة 129)، وهي تمثل "تحالف المهتمّشين" وذوي النفوذ والسلطة الضعيفة أو المعدومة، ما يستنتج من تحليل " محمد بشير" هو

إمكانية وجود " سياق استراتيجي " في تكوين وإعادة إنتاج واستمرارية " الروح العشائرية"، وهذه الاستراتيجية تركز أساسا على التحالف.

5. النمط الريفي الحضري للسلوك داخل المنظمة (ثنائية البعد الرسمي والامتداد القبلي)

يقصد بهذا النمط ذلك التفاعل الحاصل بين الثقافة الريفية التي أساسها العصبية والقبلية "والانتماء العروشي" أحيانا والبساطة والثقافة الحضرية المبنية على الأساس التعاقدية الحديث. حيث أن هذا المزيج بين الثقافتين أو تفاعل القيم الريفية الحضرية ينتج لنا نموذجا من العلاقات الغير رسمية داخل المنظمة يعتمد على مرجعيتين وليس على مرجعية واحدة وهذه المقاربة ارتكز عليها -نوعا ما- "بيير بورديو" في دراسته للمجتمع الجزائري خاصة في كتابه "سوسيولوجيا الجزائر"(بوخريسة، 2017، الصفحات 62-63) حيث تضمنت الفكرة الأساسية للكتاب إشكالية التعارض القائم بين التقاليد والحداثة خاصة مع منهج التفكيك الذي اتبعه النظام الكولونيالي في حق المجتمع الجزائري. بمعنى آخر يندرج هذا النمط من العلاقات داخل المنظمة ضمن إشكالية التقاليد والحداثة كما يرى " رشيد حمدوش" (حمدوش، 2007، الصفحات 101-102)، حيث أن موضوع العلاقات الاجتماعية بصورة عامة والعلاقات الغير رسمية داخل المنظمة بصورة أخص يأخذ بعين الاعتبار النمطين المحلي (الجماعي أو التقليدي)، والنمط الحديث (المجتمعي)، حيث نجد بأن سلوكيات الأفراد تتأرجح بين هذا النموذج وذاك وتصبح هذه العملية التفاعلية بين النموذجين، عملية ضرورية، وزيارة التقاليد (الماضي)، المحلية عملية ضرورية هي الأخرى لإضفاء الشرعية على كل فعل أو تصور.

هذا يقودنا إلى الاعتراف بوجود تعقيد كبير على مستوى شبكة العلاقات داخل المنظمة يجمع بين ثقافة وتقاليد المجتمع (بمعنى وجود مرجعية ثقافية محلية كالروح العشائرية والقرابة)، وحرية الفاعلين من خلال بناء العلاقات الشخصية والمصالح التي

تخترق بناء التنظيم الرسمي وهرمية السلطة في سبيل البحث عن فضاء آخر يتجاوز الجماعة المرجعية ومعاييرها في العلاقات والاتصال.

لذلك فإن الرباط الاجتماعي الحالي لا يأخذ نفس الصورة التي كان يحملها الرباط الاجتماعي التقليدي لأن الفرد المعاصر لا يشبه من حيث تواجهه الاجتماعي وحتى تركيبته الثقافية والاجتماعية الفرد في إطار المجتمعات التقليدية الشمولية (Holistique) (حمدوش، 2007، صفحة 104). وحتى وإن كان هناك ارتباط تاريخي للفرد العامل داخل المنظمة بقيم ثقافية تراكمية ومن ثمة جماعة مرجعية توجه فعله الاجتماعي وعلاقاته لكنه بالمقابل لا يغفل عن نزعة الفردانية في إطار بناء معالم استراتيجيته الخاصة التي تعتمد أساسا على حريته الفردية التي يضمنها له التنظيم الرسمي وحتى الجماعة المرجعية في الإطار غير الرسمي وبالتالي فإن العامل يبني علاقاته بصورة يستحيل معها التخلي عن التأثير الثقافي لتقاليد المجتمع ولا يعتمد عليها كلية إذ يسعى دائما للتعبير عن ذاته الفردية وهنا تظهر الحرية الشخصية وما تنطوي عليه من أشكال الفعل الاجتماعي كتعبير عن قيم معاصرة تزح غطاء وقيود القيم التقليدية، لكن هذا الواقع يطرح إشكالا على مستوى التنظيم الغير رسمي داخل المنظمة يتمثل في مسألة الامتثال لمعايير الجماعة وثافتها حيث أن بناء العلاقات الشخصية والمصلحة (الفعل الخفي)، يعد بمثابة تنكر لقيم الجماعة التي تجمعها روابط تقليدية (العشيرة) أو التحالف على أساس عصبية العرش، أو محاولة للتحرر من قيودها، وهذا تفرضه كما قلنا المصلحة والفردانية، لكن جوهر الإشكال هو: ما هو دافع الانتماء لتحالف معين (جماعة)؟ وبالمقابل ما هي آليات التحرر وعدم الامتثال في بعض الأحيان والالتزام تجاه هذا التحالف؟ مما يوحي بتعدد المرجعيات داخل التنظيم غير الرسمي فهناك مرجعية ثقافية، ومرجعية فردانية، أما المرجعية الأهم والأكثر تأثيرا هي المرجعية (المصلحية)، وتعدد المرجعيات يقودنا إلى القول بأن هناك نموذج حالي للعلاقات داخل المنظمة يعتمد على قيم تقليدية وأخرى معاصرة

محصورة في إطار النزعة الفردانية، لكن كل هذا يتم في إطار مرجعية أساسية وهي البنية الثقافية للفرد وتأثير المحيط الاجتماعي للتنظيم.

6. خاتمة:

إن الحديث عن امتداد الروح القبلية (العشائرية) إلى التنظيمات الجزائرية الحديثة يبقى تساؤلاً سوسولوجياً لكل دارس للفكر الخلدوني ومنتبع لواقع التنظيمات اليوم وما يجري بها من سلوك وعمليات اجتماعية، ويبقى الحسم في هذا التساؤل أمر نسبي حيث لا يمكن الجزم بسيطرة المد القبلي في ممارسة السلطة والعلاقات التنظيمية نظراً لوجود النصوص التنظيمية المعاصرة وانصهار المؤسسات في الحداثة، ومن جهة مقابلة بينت الكثير من الدراسات وجود بعض الممارسات الغير عقلانية التي تعبر عن إعادة إنتاج الثقافة المحلية التقليدية فيما يخص عوامل قيام واستمرارية السلطة وفقدانها والتحالف والولاء على أساس القرابة والقبيلة وما تفرزه من أشكال الفعل الذي ينعكس على المؤسسة بصفة عامة، وهنا قد نضع أنفسنا في تحليل على مستويين، أولهما واقع التنظيمات من منظور حدائي وثانيهما من منظور تقليدي، ويبقى الخيار الأنسب هو التحليل الذي يراعي البعد الثالث (العلاقة الجدلية بين التقاليد والحداثة).

7. قائمة المراجع:

1. ابن خلدون، ع. ا. (2004). *المقدمة*. (éd. 01). بيروت: دار الفكر للطباعة والنشر.
2. الحناوي، م. ص & سلطان، م. س. (1997). *السلوك التنظيمي*. القاهرة: الدار الجامعية.
3. بشير، م. (2017). *الثقافة والتسيير في الجزائر*. (éd. 02). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
4. بوخرسة، ب. (2017). *سوسولوجيا بيير بورديو/تحليل في النظرية والمفاهيم والمنهج*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

5. بوطالب, م. ن. (2002). *سوسيولوجيا القبليّة في المغرب العربي* (éd. 01). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
6. جمعة, س. م. (2003). *ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات*. الإسكندرية: دار المكتب الجامعي الحديث.
7. حسان الجيلالي. (1985). *التنظيم غير الرسمي في المنظمات الصناعية*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
8. حسن, ع. ح. (1989). *المجتمع الريفي والحضري*. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
9. حقيقي, ن. (1983). *الخلدونية (العلوم الاجتماعية وأساس السلطة السياسية)* (éd. (01). خ. إلياس (Trad., بيروت: منشورات عويدات.
10. حمدوش, ر. (2007). *محاولة اقتراب جديدة لتفسير الواقع الاجتماعي الجزائري المعاصر*. مجلة بحوث. 101-102, (07).
11. رتيبي, ا. (11 03, 1992-1993). *القراءة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية*. 17. الجزائر, الجزائر: معهد علم الاجتماع جامعة الجزائر رسالة ماجستير غير منشورة.
12. قاسيمي, ن. (2011). *دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
13. قاسيمي, ن. (2014). *سوسيولوجيا المنظمات*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
14. Godelier, M. (1977). *Trajets marxistes en anthropologie* (Vol. 02). Paris: petite collection Maspéro.
15. Sekiou, L., Blondin, L., & Tiberghien, G. (1986). *Gestion du Personnel*. Paris: Edition d'organisation.