مقياس : دراسات حول سوسيولوجيا العمل في الجزائر

المستوى : سنة ثانية ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل

الأستاذ : شوقي مرابط .

عوامل فشل المؤسسة الاقتصادية:

لقد حاولت الدولة الجزائرية الحديثة منذ الاستقلال الرقي بالمجتمع وتحسين الظروف الحياتية للفرد، واستعملت لذلك وسائل عديدة كانت أبرزها المؤسسة الصناعية وامتد بعد ذلك الأمر ليصل للمؤسسة الاقتصادية بمختلف أشكالها، لكن المتتبع لحالة المؤسسات اليوم يلاحظ المشاكل الكثيرة التي تتخبط فيها سواء على مستوى التسيير أو على مستوى الإنتاج والمساهمة في نمو الاقتصاد الوطني، مما يدل على الفشل الذريع لنماذج التنمية السابقة، الأمر الذي دعى للكثير من الباحثين للبحث عن العوامل التي تسببت في هذا الفشل.

وهنا لابد من التنويه بفكرة أساسية ونحن نتحدث عن سبب الفشل المؤسساتي في الجزائر، فلا يمكن لنا اختزال هذه العوامل في الجانب المادي والتقني بل الأمر يتعدى ذلك، وهو ما أكدته دراسات العديد من الباحثين المهتمين بمجال التنمية والمؤسسة الاقتصادية، فنجد على سبيل الذكر أن الباحث " **أحمد هني** " يرجع السبب الرئيسي في فشل مشروع المؤسسة الاقتصادية العمومية إلى المنطق الثقافي التقليدي السائد في المجتمعات النامية الذي ينتج عنه تصورات غير عقلانية للمفاهيم الاقتصادية الحديثة، وقد أكد الباحث أن المجتمع الصناعي هو نتيجة لعملية تطور اجتماعي تتغذى على مجموعة من القيم الثقافية للمجتمع.

أما الباحث " **سعيد شيخي** " وفي إطار دراسته التي تناولت ظاهرة غياب العمال عن العمل أكد على أن المشكلة الحقيقية التي ساهمت في عدم نجاح المؤسسة الاقتصادية يعود إلى النظام الثقافي الذي يعجز عن إنتاج وسائل فكرية جديدة تتكيف مع الثقافة الصناعية و تعمل على نقلها للمجتمع، أما التفسير الذي اتخذه الباحث " **علي الكنز** " والذي قدمه في بحثه حول العلاقة بين التصنيع والمجتمع، فقد أكد في نتائجه على عدم منطقية المهمة التي وضعت للمؤسسة الصناعية ويقصد هنا مركب الحجار، فقد أريد له

أن يكون الأداة الرئيسية لتغيير المجتمع من كافة المستويات، وهو ما يجعلها في مواجهة ضمنية مع واقع العلاقات الاجتماعية التي اعتبرها الباحث مكون رئيسي لعلمية التصنيع.

وفي هذا الخصوص يعتقد الباحث أن مشكلة المؤسسة الاقتصادية وفشل مشروع التنمية عموما لا يتوقف فقط على جانب واحد، بل هو محصلة لعدة عوامل تاريخية وثقافية يعتقد الباحث أن أبرز عاملين هما:

– غياب النية السياسية الحقيقية لبناء مجتمع حضاري، ومما يؤكد ذلك هو عدم الجدية الكافية في تطبيق نماذج التنمية التي انتهجتها الدولة في المؤسسة الاقتصادية منذ الاستقلال، حيث كان الاهتمام مقتصرا على الجوانب الشكلية والتنظيمية، وتم إغفال الجانب التطبيقي الذي يحتاج للصرامة القانونية والمراقبة المستمرة التي يتم تدعيمها بالمسائلة والمحاسبة لتحقيق النزاهة والحفاظ على الموارد المادية، ضف إلى ذلك احتكار السلطة من طرف أقلية وتهميش أهل الاختصاص والكفاءات والإطارات التي تمتلك خبرات فنية و مستويات علمية وأفكار تساهم في تحقيق النهضة المنشودة.

– رغم أهمية العامل الاقتصادي في تحقيقه التنمية الشاملة إلا أن القوة الحقيقية لبناء مشروع حضاري لا يمكنها أن تتم إلا عن طريق بناء الإنسان، وهذا الأمر لم يتم مراعاته بالشكل الكافي في الجزائر، فاتخاذ منطق تحديث المجتمع عن طريق المشروع الصناعي وتطوير المؤسسة الاقتصادية غابت عنه الحكمة، ذلك أن العامل الزمني مهم جدا في هذا الإطار، فكيف يمكن لمجتمع أن يتحول للتصنيع ومنه للحداثة وهو لم يمر على استقلاله إلا سنوات عديدة، فسياسة حرق المراحل كما تحدث عليها الباحث " **جمال غريد** " لم تؤتي ثمارها وكانت خيارا انتحاريا، لهذا كان من الأفضل الاهتمام ببناء الإنسان وتطوير المناهج التربوية والتعليمية ونشر الثقافة العلمية لتطوير المجتمع وتنمية الثقافة السائدة.

ثالثا: مخلفات نماذج التسيير المختلفة على ثقافة الممارسة لدى العامل الجزائري

وكنتيجة حتمية للتراكمات التاريخية التي مست المؤسسة الاقتصادية وتعاقب نماذج مختلفة للتسيير والعمل، خلف ذلك ممارسات سوسيوثقافية مختلفة ساهمت في بلورة الثقافة العمالية للعامل الجزائري، وفي هذا الموضوع يختصر الباحث " **بوفلجة غيات** " **انعكاسات التسيير الاشتراكي** على قيم العمال في ثلاث نقاط أساسية " **انتشار ذهنية البايلك، الركون إلى الكسل، ضعف حوافز العمل** " (بوفلجة، 2015، ص71).

لقد شكلت خاصية الملكية العمومية حجة للعامل لعدم الامتثال الأحسن للعمل والقوانين التي تحكمه، ومع توفر الحد الأدنى من الظروف المهنية الحسنة للقيام بالعمل مع مشاركة العمال في التسيير الذي أكدت عليه الإدارة الاشتراكية الجديدة زادت من شعور العامل بمساهمته حتى في ملكية المؤسسة، فأصبح وكأنه يعمل في مؤسسته، وهو ما أنتج إشكالات مع رؤساء العمل تمثلت في عدم الطاعة وغياب الاستجابة السريعة للأوامر، ويظهر ذلك في رد العامل على بعض الأوامر في العمل بالقول " راني نخدم عند الدولة "، هذا الأمر أثر كذلك على عملية الانضباط و الأداء الجيد في العمل، خاصة إذا كان الجهاز الرقابي غير فعال بما فيه الكفاية ليقوم بمعاقبة المتهاونين ومحاسبتهم على إهدارهم للوقت وعدم القيام بأعمالهم بالوجه المطلوب، ضف إلى ذلك قوة النقابات وامتلاكها في كثير من الأحيان لسلطة أكبر من سلطة المسيرين والرؤساء في العمل.

أما بخصوص نقص الحوافز فكما يوجد في المؤسسة العامل المتهاون يقابله كذلك العامل المجد الذي يسعى لتطوير نفسه والعمل على حد السواء، لكن عندما يلقى العامل عدم اهتمام كافي و غياب تام للتحفيز، فإنه يصاب بالخيبة و يعمل مثلما يعمل الآخرون وقد يصبح متهاونا مثلهم ذلك أن المؤسسة لم تفرق بين العامل المتهاون والعامل المجد، مما يؤدي إلى انخفاض الدافع نحو العمل والإنتاج الجيد.

هذا ما ميز الممارسات التي خلفتها أهم مرحلة في تطور المؤسسة الاقتصادية والتي بعدها مباشرة شهدت الجزائر أزمة اقتصادية حادة في الثمانينيات عجلت بعملية الإصلاحات الاقتصادية الكبرى، ويمكننا بشكل عام تناول ابرز الممارسات التي مازالت بعض صورها لليوم في مجتمع العمل الجزائري كالتالي:

1- الزبونية و السلطتية:

لقد سادت المؤسسة الاقتصادية منذ بداياتها العديد من الممارسات الاجتماعية والثقافية التي شكلت لنا نوع من العقلية أو الذهنية التي أصبح يتصف بها العامل الجزائري، فالحديث عن الزبونية كفعل اجتماعي انتشر بشكل واسع ليس في المؤسسات بل هو سمة من سمات الثقافة التقليدية للمجتمع الجزائري، ويعتبر الباحثين الاجتماعيين أن الزبونية كفعل متناقض مع القيم الجديدة التي تميز المجتمع الرأسمالي الحديث، وهذا ما أكده على سبيل المثال " **بيير بورديو** " "**حيث يعتبر استمرار الزبونية تعبير عن حالة سلبية بينما يجب أن تسود قيم العقلنة الاقتصادية** " (قاسيمي،2014، ص197).

هذا التحول في منظومة القيم الاجتماعية الذي يراه بورديو ضروريا للانتقال لقيم المجتمع الرأسمالي التي تتوافق مع منطق العقلنة هو عبارة عن مرحلة من مراحل التغير الاجتماعي الذي مرت به أوروبا بشكل عام، لكن الجدير بالذكر هنا أن المجتمع الغربي وصل لكل مرحلة بتأسيس فكري و فلسفي شكل قاعدة للبنية الاجتماعية الجديدة، فلم تأتي قيم الرأسمالية الجديدة بصورة مباشرة مثلا مباشرة بعد مرحلة العبودية التي عاشتها أوروبا ذلك لأن البنية الاجتماعية غير مهيأة لذلك، أردت الإشارة هنا لأمر مهم وهو التعامل مع الزبونية كفعل اجتماعي يجب أن يزول في المجتمعات النامية، فليس من المنطق إجبار هذه المجتمعات على التخلي على ثقافتها التقليدية ومطالبتها في نفس الوقت باستبدالها بقيم جديدة متنافية مع الطبيعة الاجتماعية والثقافية، وهو أمر قد يدخل هذه المجتمعات في صراع سوسيوثقافي بين التمسك بالثقافة التقليدية التي تدعمها البنية الاجتماعية وحتى السياسية في الكثير من الأحيان وبين ضرورة

التعرف على قيم جديدة تساعد على الانتقال للحداثة، وهي حالة اللامعيارية أو الصدمة الثقافية التي تجعل من المجتمع يعيش حالة من الاغتراب والفوضى الاجتماعية.

وبما أن الزبونية لها دلالات كثيرة فقد أردنا توجيه المفهوم من خلال الاستعانة بما طرحه الباحث " محمد المهدي بن عيسى" في بحثه حول أزمة العقلنة في المؤسسة الصناعية، حيث يرى الباحث " **أنها وسيلة لتكريس اللاعقلنة وخدمة السلطتية ويعني وجودها غياب العقلنة ليس في المحيط فقط بل حتى في المركز** " (بن عيسى، ص 31)

إن وجود الزبونية كقيمة اجتماعية و ثقافية تقوم على أساس تقوية علاقات التكافل والتضامن في المجتمع لا يمنعها أن تكون كذلك وسيلة لمنع العقلنة، خاصة أذا أخذنا صورها في المؤسسة الاقتصادية، فاستعمال الوساطة والجهوية مثلا للتوظيف أو الترقية أو الحصول على امتياز معين في العمل وقد يصل الأمر في مؤسساتنا إلى الغياب عن العمل دون مبرر قانوني، كل هذه الممارسات تساهم في لا عقلنة المؤسسة الاقتصادية فهي تحرمها في الكثير من الأحيان من الخدمة الأفضل التي تأتي عن طريق الكفاءات واحترام الوقت والقيام بالعمل بالشكل المطلوب، لذا نجد أغلب العمال في المؤسسة دائما ما يبحثون عن القنوات التقليدية, والاستعانة بوسيط ذي علاقات مباشرة بأصحاب القرار في المؤسسة لتحقيق مختلف رغباتهم الشخصية في العمل.

وهنا يأتي دور " **السلطتية** " كممارسة تقليدية مدعمة للزبونية وأشكالها المختلفة، تدل على تقديم الفرد لمنفعته الخاصة على حساب المنفعة العامة للمؤسسة والعمل، وهذا ما ينفي تحكم عوامل أخرى في الممارسة اليومية للعامل في المؤسسة الاقتصادية كالبيروقراطية و الصراعات القائمة على التكتلات الجهوية المختلفة، ويشرح الباحث المهدي بن عيسى هذا المفهوم بقوله " **هي تعبير عن واقع متقهقر ومتدهور يفقد فيها التنظيم أدنى شروط استمراره وأدائه لوظائفه، لغياب أدنى عوامل الانسجام والتعاون**

والتضامن لخدمة أهداف التنظيم " (بن عيسى، 2014، ص 27). فهذا التحول الذي لم يراعي المؤسسة والأهداف التي وجدت من أجلها، أصبح موجودا بسبب السلطتية التي تعتبر مؤشرا على خدمة العامل لنفسه ولأهدافه الخاصة متناسيا بذلك أهداف المؤسسة.

ويقودنا الحديث عن ممارسة السلطة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية لنجد خصوصية ثقافية تميز هذه الممارسة، فالخاصية الأولى هي ارتباط هذه الممارسة في الكثير من الأحيان بالنظم الاجتماعية القرابية التقليدية، وهو أمر نستطيع ملاحظته في مؤسساتنا الاقتصادية وذلك أن الرؤساء والمديرين تجد لديهم شعورا بأنهم يسيرون في مؤسساتهم الخاصة وأملاكهم الذاتية، وهو ما يفسر فيما بعد قيامهم بالتعدي على الكثير من النصوص القانونية التنظيمية سواء المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة أو علاقاتها مع المحيط الذي تعمل فيه، وهنا تبرز لنا ممارسة انتشرت بشكل كبير وهي التعسف في استخدام السلطة، الذي يعبر عن مدى التعصب والعنف في استغلال المنصب والسلطة في التعدي عن الآخرين بغير وجه حق، وغالبا ما تكون هذه الممارسات بدافع شخصي أو أيديولوجي، ولا تتوقف ممارسة السلطة على الرؤساء فقط أو المديرين، بل هي ممارسة نجدها في كل بناءات المؤسسة، فهناك فئة من العمال تمارس سلطة الخبرة بحكم الأقدمية التي تميزهم عن باقي العمال والتي تجعلهم يعرفون الكثير من خبايا العمل، وهناك أيضا من يمارس سلطة الخبير أو الفني ويظهر ذلك في المؤسسات الكبرى التي قد تحتاج في كثير من الأحيان لخبير فني للتغلب على مشكلة كبيرة في العمل، هذا بالإضافة إلى السلطة التي تمارس من طرف الجماعات الغير الرسمية سواء من داخل المؤسسة عن طريق النقابة، أو من خارج المؤسسة.

2- تمثلات الالتزام والعمل والوقت:

حظي هذا الموضوع باهتمام العديد من الباحثين في سوسيولوجيا التنظيم والعمل بالجزائر نظرا لخصوصيته وأهميته بالنسبة لسير العمل بالمؤسسة الاقتصادية، ولا يمكن دراسة الممارسة الإنسانية دون

الرجوع لعامل الوقت والنظرة التي يضعها العامل للعمل، والمتتبع للتطور الذي شهده مجتمع العمل في الجزائر يميز بعض الخصوصيات التي تطورت في ممارسات العامل، ومراجعة لتاريخ الدراسات التي تناولت هذا الجانب نج التوجه العام لها قد ألقى باللوم على العامل الجزائري والثقافة الاجتماعية التي تربى عليها والتي جعلت من سلوكاته غير منسجمة مع متطلبات العمل العقلاني وتجدها تضرب المقارنات بينه وبين العامل عقلاني الأوروبي، وهو الأمر الذي فيه الكثير من الإجحاف في حق العامل والثقافة الاجتماعية، نظرا لأن العامل ليس بالمسؤول الأساسي عن الممارسات التي ميزته منذ دخوله لعالم الشغل، كيف لا و التراكمات التاريخية فعلت ما فعلته في المجتمع الجزائري، فقد شهدت فترة ما بعد ما بعد الاستقلال وضعا اجتماعيا هشا انتشرت فيه الأمية بشكل كبير، وتميز ببنى اجتماعية ضعيفة، والأهم من هذا كله أن الاستعمار الفرنسي عمل على ضرب وتشويه الهوية الوطنية للفرد الجزائري، وهو ما نلاحظ تبعاته لليوم، ومع مرور السنوات وبعد دخول الجزائر لمرحلة التصنيع، اتضح أن سياسة الدولة الاقتصادية زادت من تأزيم الوضع أكثر، فسياسة حرق المراحل التي قامت على الانتقال من الزراعة البسيطة إلى الصناعة الكبرى أنتجت لنا عاملا لا هو زراعي ولا هو صناعي، بل هو عامل غير مصنف يمكن أن نطلق عليه كما فعل الباحث الجزائري" **جمال غريد** " " **بالعامل الشائع** " الذي يتميز بأنه ريفي متشبث بتقاليده الدينية وأصوله الرئيسية ريفية.

وبعد التحولات السياسية والاقتصادية التي شهدتها الجزائر بعد دستور 1989 عرفت البلاد تحولات اجتماعية كبيرة أثرت على البنية الثقافية للفرد، ولعل الأبحاث في هذا المجال وبعد أن أكدت في العديد من المرات أن العامل الجزائري عامل تقليدي يتميز بعدم الالتزام و اللامبالاة والكسل وهو كثير التغيب عن العمل، شهدت في تغيرات تؤكد الكثير من المعطيات الجديدة في هذا المجال، ومن بين هذه الدراسات نجد مثلا البحث الذي قدمه الباحث الجزائري " **مقدم عبد الحفيظ** " والذي توصل فيه إلى تغير بعض تمثلات العمل والوقت لدى الفرد الجزائري بصفة عامة، حيث أكد الباحث من خلال دراسة قام بها

على الطلبة الجامعين " **أن العمل لم يبقى وسيلة لكسب المال فقط، بل أصبح مركز اهتمام الفرد يحقق من خلاله أهدافه النفسية والاجتماعية** " (مقدم، 1992، ص21)

لكن بالحديث عن هذه التغيرات يجب أن نقف عند أمر مهم أثر في مسار التحول السوسيو ثقافي الذي شهده المجتمع الجزائري بعد الثمانينيات، وهو الأزمة السياسية والاقتصادية التي شكلت منعرجا خطيرا في تاريخ المجتمع الجزائري، فقد دمرت سنوات من العمل وأدخلت المجتمع في دوامة من العنف، نتج عنها شعور بالإحباط واليأس ساهم في الحالة الثقافية التي لم تتغير كثيرا بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ورغم كل هذه الأوضاع إلا أن الأمر لا يمكن أن يقف عند هذا الحد، فمن المسؤول عن الوضع الثقافي لمجتمع العمل في الجزائر؟ وهل هو بهذا السوء الذي يؤكده الكثير من الباحثين؟ كل هذه الأسئلة تجعلنا نؤكد بأن عملية التشخيص الكامل لكافة المتغيرات التي تؤثر وتتأثر بالمؤسسة الاقتصادية ضرورية للغاية للوصول إلى نتائج واضحة وعلمية.

وفي إطار محاولة دراسة بعض الممارسات الثقافية التقليدية التي يعتبرها الكثير لا تتوافق مع مفاهيم الحداثة والتنمية، حري بنا البحث العميق والدراسة الشاملة للثقافات الفرعية المنتشرة بالمجتمع المحلي، ومن بين هذه المجتمعات سنحاول التطرق إلى العامل في الجنوب الجزائري وبالتحديد في منطقة تتميز بطابعها الإنتاجي الكبير والذي يساهم بقوة في تنمية الاقتصاد الوطني، وهي منطقة وادي سوف التي تتميز بخصوصية ثقافية متميزة، من حيث العادات والتقاليد، والتنشئة الاجتماعية، فالفرد يتربى على حب العمل وإتقانه، كما يزرع فيه الالتزام والوفاء بالعهود، فكيف ستكون هذه القيم في مجتمع العمل بالمنطقة.

إن هذا الموضوع يتطلب منا تغيير بعض المفاهيم التي طالما أوجعت رؤوسنا والتي طالبت بالتخلي عن كل ما هو تقليدي للانتقال إلى الحداثة والعقلانية، فهل تكون فعلا السمات السوسيوثقافية المحلية عائقا نحو الفعالية بالمؤسسة الاقتصادية؟ لقد أثبت فيليب ديريبارن أن هذا المنطلق غير صحيح من خلال

دراساته حول بعض الثقافات والتقاليد وعلاقتها بنمو المؤسسات بتلك المجتمعات، وقد توصل إلى أن هذه الثقافات لا تقف بالضرورة أمام عملية النمو الاجتماعي و الاقتصادي، بل يمكن لها أن تكون دعامة قوية له، خاصة وأنها متجذرة في الأفراد والمجتمعات، فهل يمكن لنا بالجزائر أن نستفيد من هذه التجربة ؟ أم ستبقى سياسة التبعية هي المسار الدائم لتسيير المؤسسة الاقتصادية.

رابعا: الممارسات والتسيير بالمؤسسة الاقتصادية بين التبعية والعجز

تبنت الجزائر مشروعا تنمويا بداية من 1967 يستند إلى أعمال الاقتصادي الفرنسي "**دي بيرنيس**" الذي تتلخص فكرته في أن الخروج من دائرة التخلف تقتضي تبني إستراتيجية شاملة يكون التصنيع فيها العنصر الأساسي الذي سينقل المجتمع إلى التقدم والنمو، و بعد مرحلة التسيير الذاتي الذي كان خيارا لابد منه بعد الاستقلال، عرفت الجزائر مشروعا تنمويا جديدا يتمثل في التسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث شهدت المؤسسة الاقتصادية العمومية العديد من التحولات العميقة بسبب تغير السياسة العامة التي تسير بها، هذا المشروع الذي اعتمد على سياسة التصنيع ليس فقط لتطوير المؤسسة الاقتصادية بل لنقل المجتمع من التخلف إلى النمو و التقدم، وذلك عن طريق نقل ثقافة الحداثة إلى المجتمع، إلا أنه وبعد مرور سنوات عديدة على تطبيق المشروع عرفت الجزائر تدهورا كبيرا من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية.

لقد عجز المشروع الجديد عن إيجاد حل للأزمة المؤسساتية بل يمكن القول أنه زاد من حدة الأزمة، حيث ظهرت العديد من أشكال السلوك الغير عقلاني وانتشرت في المؤسسة الاقتصادية كاللامبالاة ، والتغيب، والمحسوبية...الخ. حتى أصبحت هذه السلوكات تقليدا شائعا في المؤسسة الجزائرية، ولقد حاولت الجزائر إيجاد حل لهذه الأزمة بالدخول في إعادة الهيكلة والتطهير المالي للمؤسسات وصولا إلى اقتصاد السوق والخوصصة إلا أن الأزمة بقيت مستمرة بين تبعية في التسيير عن طريق استيراد أساليب

من دول غربية ووضعها للتطبيق المباشر في المؤسسة الاقتصادية،وضعف في التنمية الاجتماعية والعلمية، فبعد تطبيق مختلف تلك الأساليب حري بنا أن نتسائل اليوم لماذا فشلت المؤسسة الاقتصادية؟ وما هي الأسباب؟

كثيرا ما نعقد المقارنات بين العامل الجزائري ونصفه و العامل الأوروبي، ربما تناسينا أن العامل العقلاني الأوروبي هو نتيجة لجملة من التراكمات التاريخية التي شكلت بنية أساسية انعكست على ممارساته الاجتماعية والثقافية خاصة تلك المتعلقة بالعمل، فقد مر مثلا العامل الأوروبي بمرحلة العبودية ثم انتقل إلى مرحلة الفلاحية أين كان عاملا بسيطا يتعامل مع أدوات سهلة، لكن بعدها وفي مرحلة الإقطاعية أصبح الفرد الأوروبي والذي كان يسمى (بالقن) يتعامل مع أدوات أكثر تعقيدا وانتشرت المهن والحرف، حتى ظهرت ما يسمى بالجمعيات الحرفية التي كانت البوادر الأولى للمؤسسات الصناعية الصغيرة التي ستظهر فيما بعد، وفي المرحلة الموالية وصل العامل الأوروبي إلى الصناعة وكانت بداياته صعبة وعانى الكثير من المشكلات لكي يصبح أفضل ومسايرا للعملية الإنتاجية الجديدة، هذا التدرج الذي مر عليه العامل الأوروبي تبعه نمو وتطور في الجوانب الحياتية الأخرى خاصة العلمية، فهل يمكن أن نقارن أو نفسر ما يحدث المؤسسة الجزائرية بناء على واقع أجنبي بعيد كل البعد عن ما هو موجود في المؤسسة والمجتمع.

لقد لاحظ بعض الباحثين الجزائريين النتائج الوخيمة التي عرفتها المؤسسة الاقتصادية جراء هذه التبعية المستمرة القائمة على الاعتماد على تجارب الغير، هذا الأخير أسس هذه النماذج بمسايرة الواقع السوسيوثقافي لها، وعمل على المجانسة بين الاقتصاد والمثل الثقافية، المزاوجة الاستراتيجية يتحدث عليها الباحث الجزائري " **حسان زهوال** " فيقول " **نجح الاقتصاد الغربي في عدد من العناصر الكمية للتنمية،**

فحتى أزماته الخصوصية لم تحل دون انبعاثه من جديد لأنه ينشط بالتطابق مع نماذج ثقافية تؤطرها وتحفزها في العمق " (بشير، 2017، ص 74)

لقد أشار الباحث زهوال حسان إلى فكرة جوهرية تؤكد لنا المشكل الأساسي الذي حال دون تطور المؤسسة الاقتصادية وتنمية ثقافة العامل الجزائري، ذلك أن التصنيع أو الإنتاج الاقتصادي لا يتطلب فقط الجانب المادي، فكيف نريد بناء اقتصاد قوي اعتمادا على الصناعات الكبرى والمجتمع يعيش حالة من التخلف والتدني في مستويات التعليم والتربية، كيف نريد تحقيق تنمية و الوضع السياسي المتعفن يحمل في طياته الكثير من الشعور بالإحباط واليأس فند أفراد المجتمع.

إن النتيجة التي نصل لها في هذا الموضوع أن مشاريع التنمية لا يمكن لها أن تأتي من الغير مهما كانت الظروف، فكيف بنا ونحن نريد تطبيق تجارب تنمية دون أن نخضعها على الأقل للمقومات الثقافية للمجتمع المحلي، هذا الفخ الذي وقعنا فيه لا يزال لليوم مستمرا فقد أثبتت السياسة الجزائرية أنها لم تتعلم من تجارب الماضي، إن مفتاح الوصول للحضارة لا يمكن أن نجده إلا عن طريق بناء الإنسان، بالمحافظة على ثوابت الهوية الوطنية وتعزيز ثقافتنا بالقيم العربية الإسلامية، وتنوير العقول باصلاح التربية والتعليم لنخلق مجتمعا متعلما ومبدعا، تصبح الثقافة هنا هي الطريق الذي نسير به نحو تحقيق التنمية، لذلك إن الشرط الأساسي لنجاح المؤسسة الاقتصادية هي القاعدة الثقافية، ويتم ذلك عن طريق استغلال السمات الثقافية الايجابية وتدعيمها لتنتج لنا ثقافة تسييرية تتوافق مع معالم المجتمع، وهذا ما يذهب إليه حسان زهوال بقوله " **بدون قدرة ثقافية جذابة قوية ومناسبة للمستعير، تصبح الاستعارة تسلطا، ذلك ما حصل في أغلب الأحيان لأن النماذج الاقتصادية المطبقة لا تتمتع بجذور محلية** " (بشير، 2017، ص 74)

يمكننا أن نستنتج سببين رئيسيين شكلا محور الفشل في المؤسسة الاقتصادية: الأول هو التبعية بتطبيق نماذج التسيير الأجنبية دون توفيقها مع الخصوصية الثقافية المحلية، والثاني هو العجز عن إنتاج ثقافة اجتماعية تساهم في بلورة نظام تسيير وفقا لخصائصها.