

جامعة الجزائر

الثقافة والتسيير

أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر

28 - 30 نوفمبر 1992

Culture and Management

إعداد : د/عبد الحفيظ مقدم

تقديم : الدكتور عمر صخري
رئيس جامعة الجزائر

العنوان : جامعة الجزائر 2 شارع ديدوش مراد - الجزائر
الهاتف 64.69.70 (02) التلکس 666 529 الفاكس 03.53.63 (02)

المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية

د / عبد الحفيظ مقدم
أستاذ محاضر - جامعة الجزائر

يهدف هذا المقال الى استكشاف أهمية العوامل الثقافية ودورها في عملية التسيير والتنمية في المجتمع الجزائري . وقبل ذلك نتعرض الى مفهوم الثقافة والعناصر المكونة لها .

مفهوم الثقافة :

نظرا لسعة وشمولية مفهوم الثقافة فإن دراستها تحتاج الى فحص عام لخصائص المجتمع الكلي ، فالثقافة هي شخصية المجتمع التي تتجسّد جوانب مادية كالنون والتقنية وجوانب معنوية كالقيم والمعتقدات والمعايير والعادات والتقاليد واللغة والمعارف أو الأفكار .

ولقد تعددت التعاريف لمفهوم الثقافة الا أننا لا نحاول هنا الا احاطة بها وانما تقتصر على أهمها والتي ترى الثقافة بأنها الخصائص :القيم المشتركة التي تميز مجموعة من الأفراد عن المجموعات الأخرى (هوفستاد 1980 Hofstade) وتُعرف أيضا بأنها ذلك الأسلوب من الحياة الذي تتميز به مجموعة من الأفراد والذي يعكس كل النماذج المنظمة للسلوك والتي انتقلت من جيل الى جيل خلال اللغة والمحاكاة .

وتجدر الاشارة الى أن الثقافة العامة تتفاوت من بيئة الى أخرى ومن فئة اجتماعية الى فئة أخرى داخل البيئة الواحدة كاختلاف ثقافة المديرين عن ثقافة العمال في مؤسسة واحدة . واذا كانت الثقافة تتفاوت من بيئة لأخرى فانها أيضا قابلة للتعديل والتحويل بمرور الزمن نتيجة للاصلاحات الثورية أو ظهور الاختراعات أو الاستعارة من ثقافة أخرى .

وتتنظم الخصائص الثقافية للمجتمع في نظم اجتماعية متميزة تشمل نظم الأسرة والمؤسسات الدينية والتربوية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية وغير ذلك .

الثقافة والتنمية :

يتفق معظم المفكرين والباحثين أمثال (تيريسترا 1978 Terpestra) .

(ماكس ووبر 1958 (Max Weber)، (ماكلياند 1961 (McClelland)، (دوتش 1974 (Deutch)، وغيرهم على أن العوامل الثقافية هي من أهم العوامل المؤثرة على التنمية الاقتصادية ، وإذا كانت الدوافع والقيم والاتجاهات عناصر ثقافية فإنها هي التي تحدد إلى حد بعيد النمو الاقتصادي ومستوى التطور . فالاتجاهات الناس نحو العمل يمكن أن تكون هي المحدد الحاسم لرفع الإنتاج وتحسين الانتاجية . والثقافة تحدد من خلال قيمها ومعتقداتها واتجاهاتها قدرة الأمة على مجابهة التحديات . وقد نقل تيريسترا عن أحد قادة العرب بأن الجيوش العربية سوف تخسر كل حرب مع اسرائيل بسبب الذهنيات السائدة لدى أولئك القادة الذين يقودون تلك الجيوش . والأدهى من هذا هو تأثير هذه الذهنيات العربية بثقافة العصور الجاهلية التي تتبصر بالقبائلية للتدمير الذاتي من خلال العصبية التي برزت إلى الوجود أثناء حرب الخليج في قالب جديد وأكثر تعقيدا (مقدم 1991) .

ويذهب ماكس ووبر (1958) في تحليله لعملية التحديث التي تعيشها أوروبا إلى أن منشأها يرجع إلى القيم أو الأخلاق البروتستانتية خاصة تلك المتعلقة بالعمل كالجدية والمشاركة والحساس المتزايد . ويؤكد ووبر أن تغيرا في العقلية قد سبق ظهور الأسلوب الرأسمالي الحديث في الإنتاج . ويشير عاطف غيث ومحمد علي (1986) إلى أن هذا التغيير ينحصر في إحلال السعي الحر من أجل الربح النقدي والمشروع والتوفير والعمل الشاق المنظم محل القيم الاقطاعية . واستنادا إلى ذلك يؤكد أوسكار لانج أن مفتاح فهم التطور الاقتصادي ليس أسلوب الإنتاج ، أي ليس القوى الانتاجية وعلاقات الإنتاج ، ولكنه الاتجاهات السيكولوجية التي تشكل روح عصر تاريخي (عاطف غيث م س) .

ويؤكد ماكلياند بدوره أهمية العوامل النفس - ثقافية في تطور المجتمع . واستخلص من دراساته التي أجراها على عدة دول من أمريكا اللاتينية إلى أن درجة تقدم المجتمع ترتبط بما أسماه الحاجة إلى الانجاز أو دافع الانجاز الذي يرتبط بثقافة المجتمع وأسلوب حياته وطريقة التنشئة الاجتماعية . فهو حينئذ يختلف من مجتمع لآخر ومن ثقافة لأخرى . وعليه فإن دافع الانجاز هو دافع مكتسب . ويقترح ماكلياند للمجتمعات التي تريد أن تعجل بالتنمية والتطور أن تهتم بزيادة دافعية الانجاز لدى أفرادها ، ويقترح في هذا الشأن برامج خاصة بالمديرين منها تلك التي تطبقها على الاطارات الادارية في الهند والتي أثبتت نجاعتها حيث أظهرت هذه الاطارات حاجة عالية إلى الانجاز بعد التدريب مقارنة بما قبل التدريب .

ويجزم دوتش على أن القيم الثقافية هي وحدها المسؤولة عن التنمية الاقتصادية وهو يميز بين ما يسمى بالتقاليد المضادة للثقافة الصناعية مقابل التقاليد الايجابية للصناعة «التي علّبت

الافراد قبة التوفير والاقتصاد ، وفائدة العمل من أجل أهداف بعيدة المدى ، الحاجة الى الضبط والدقة والثبات ، استعمال الوقت وبصورة خاصة المحافظة على الاتفاقيات أو المواعيد» (ص 30 - 31) .

أما الثقافة المضادة للتنية فهو يرى بأنها توجد في المجتمعات «حيث تعرف الصناعة نحوًا بطيئًا وحيث تأخذ العادات الصناعية وقتًا أطول للترسخ ، وحيث يوجد كثير من التعامل التجاري وقليل من الحرف الصناعية وحيث يوجد بصورة عامة اهتمام زائد بالقانون واهتمام قليل بالعلم» .

ان القيم والتقاليد المضادة على المستوى الفردي في الجزائر كثيرة ، ويمكن ملاحظتها في انخفاض الدوافع التي تنعكس على انخفاض الانتاج والكفاية الانتاجية وفي ارتفاع نسبة الغياب والتأخر عن العمل واللامبالاة . أما على المستوى التنظيمي فتتمثل في الادارة والتسيير السيء الذي يؤدي الى تباطؤ العمل الاداري والمجود والرشوة والسلوك التسلطي العنيف والشخصية/اللاشخصانية المنطرفة .

ان قيمنا واتجاهاتنا نحو العمل والوقت يمكن أن تكون مؤشرات أساسية عن تقدم أو تخلف المجتمع .

قيم العمل :

وإذا كان مفهوم العمل في البلدان المتقدمة يحتل مركز اهتمام الفرد حيث يشيع من خلاله حاجياته البيولوجية والنفسية والاجتماعية (مقدم 1991 ب) ، فان مفهومه في المجتمعات الافريقية تكن في جوانبه المادية فقط (بلانت 1983) ، وهذا لا يتعكس سلبا على الاداء فقط وانما يكون عائقا للتطور ذلك لأن الفرد لا يفكر في العمل المبدع بقدر ما يفكر في الجوانب المادية التي تعود عليه . والجزائر كبلد افريقي لا تستثنى من هذه الظاهرة . فهذا الأستاذ السويدي من علم الاجتماع أجرى دراسة على مجتمع تامنراست وخلص الى أن الناس فيها لا يشتغلون الا بقدر ما يكفي قوتهم لفترة زمنية محددة . فعندما يحتاجون الى أموال يذهبون الى محطات التنقيب على المعادن ، يشتغلون فيها مدة شهر أو شهرين ثم يعودون الى بلدنهم يقضون معظم أوقاتهم متكئين على الجدران حتى تنتهي النقود ثم يذهبون مرة أخرى للبحث عن العمل من جديد .

وقد اشتكك كثيرا مؤسسات التنقيب من هذا الانقطاع المتكرر الشيء الذي أربك سياستها المتعلقة بتخطيط القوى العاملة في المنطقة . فهم ينسحبون من شركة سوناريم للمعادن دون

سابق انذار بعد الحصول على مبلغ كافي . ويقول السويدي بأن العامل البيدوي ليس له فكرة عن العمل المتسلسل المستمر وليس له فكرة التوفير لمستقبل ، والبيدوي يحتقر الأعمال البسيطة التي يعتبرها منافية لمركزه ومسؤوليته وهذا للرقابة الموجودة في العمل وعلى أنه نوع من السجن بحيث يصبح الفرد غير حر . بالاضافة الى أن العمل يقيدهم في الزمان والمكان وهذا يتنافى مع حياتهم التقليدية التي ليس لها محددات الزمان والمكان . الا أن ما يلاحظ الآن هو أن البيدوي الترقى قد تغلّى عن بعض أنماط سلوكه التقليدي وبدأ يقبل السلوكيات المتحضرة كالنعمان والعمل المستمر عندما أدرك أن بعض الشرائح الاجتماعية الأقل أهمية أصبحت لها عدة امتيازات وانتقلت الى فئات اجتماعية أعلى منها وهذا بواسطة التعليم والعمل الذي أعطى للأفراد الفرصة للنهوض بمستواهم الاجتماعي ومع هذا مازالت الى حد الآن بعض الآثار للمفهوم التقليدي للعمل والوقت سائدة لدى الفرد الجزائري من العامل البسيط في المستوى الأدنى من السلم التنظيمي الى الموظف السامي في أعلى قمة الهرم ، وينعكس هذا بصورة خاصة في :

1 - عدم الانضباط بالمواعيد الناجمة عن عدم اعطاء اعتبار للوقت وعدم التقيد به .
2 - انخفاض الأداء في العمل الناجم عن عدم الخضوع لاجراءات العمل والتقييد بها لأسباب منها تأكيد الذات وقد وجد مقدم (1991 ب) أن الذين يعطون أهمية كبيرة للاحترام الذاتي يشعرون بالتذمر في جو تنظيمي يتميز بالانضباط ويشعرون بانتقاص في كرامتهم عندما يجدون أنفسهم مجبرين على الامتثال للأوامر والتقييد الحرفي لاجراءات العمل . وكوسيلة لرد الاعتبار واثبات الذات يقومون بتخفيض مستوى أدائهم .

3 - احتقار الأعمال البسيطة وأعمال البذلات الزرقاء الناجم عن الشعور بأنها تنقص من كرامة الفرد وشخصيته من ذلك مثلا ما لوحظ مرة أن أحد الخدم في إحدى المقاهي كان يغضب عندما يسمع أحد يناديه «قهواجي» وكما أن طلبتنا ومن ورائهم أوليائهم يختارون التخصصات التي تؤديهم الى المهن ذات الياقات البيضاء لاعتقاد أنها تتميز بمكانة اجتماعية محترمة مقارنة بالياقات الزرقاء التي يحتقرها المجتمع .

ومما يؤكد هذا ما يلاحظ في أوساط شباننا اليوم الذين يرغبون في الهجرة الى البلدان الأوروبية . وعندما تسأله عن الأعمال التي يتوقع العمل فيها هناك يجيبك «غسل الأواني في المطعم» أو «غسل السيارات» أو «حملا في إحدى الفنادق» أن مثل هذه الأعمال التي يرحب الشاب العمل فيها في أوروبا نجده ينفر منها وهو في بلده . والجواب فيها أعتقد أن الشاب يدرك أن ثقافة المجتمعات الأوروبية لا تحتقر العمل مهما كان نوعه . وهو حينئذ حينما يشتغل في مثل هذه الأعمال لا يشعر بانتقاص في كرامته وشخصيته .

وتجدر الإشارة الى أن هذه المظاهر الثلاثة التي تعكس مفهوم العمل والوقت في بلادنا زادا النظام السياسي والاجتماعي والاقتصادي السابق سوءا ، ولكن منذ تحرير القيود والمواهب الذي جاء بعد أحداث أكتوبر 1988 بدأت هذه المفاهيم تتقلص . وبدأ مفهوم العمل - مهما كان نوعه - يأخذ مكانته واعتباره ، ولم يبق مجرد وسيلة لكسب المال فقط وإنما أصبح يحتل مركز اهتمام الفرد الذي يحقق عن طريقه أهدافا نفسية واجتماعية . وهذا ما تؤكده نتائج الدراسة التي أجريت على الطلبة الجامعيين (مقدم 1991 ب) ولمعرفة مكانة العمل لدى الطالب الجامعي طرح السؤال التالي : «نقترض أنك ورثت مبلغا من المال يكفيك لأن تعيش طول حياتك في رفاهية بدون عمل ، هل تبقى تفكر في أن تعمل ؟ وأجاب 91,4 في المئة أنهم سيعملون مقابل 8,6 في المئة ممن صرحوا بأنهم لا يعملون . فهذه النتيجة تعبر على مدى أهمية العمل في حياة الفرد الجزائري ، ولمعرفة الأسباب التي جعلته يبقى يفكر في إيجاد عمل ، طرح السؤال التالي : لماذا تريد أن تعمل ؟ كانت الاجابات عديدة الا أن غالبيتها تركز على أن العمل وسيلة لاثبات الشخصية وتحقيق الذات . لاشك أن هذا المفهوم الايجابي للعمل سيكون حافزا هاما للعمل الجاد المبدع اذا ما توفر له الجو المناسب .

مفهوم الوقت :

اذا كان العمل هو العامل الرئيسي في تحديد وضعية شعب من الشعوب على مقياس التقدم - التخلف فان مفهوم الوقت لا يقل أهمية عن ذلك . ويعبر لويس مامفورد عن هذا في قوله : «إن مفتاح الآلة للعصر الصناعي الحديث هو الساعة وليس المحرك البخاري» (تريسترا 1978) ، فالساعة هنا تشير الى أهمية كل دقيقة وكل ثانية . إن الفرق بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة يكن في نظرة كل منها الى الوقت وفي الحرص على الانضباط في المواعيد وفي نظرة كل منها الى المستقبل في تنظيمه وتخطيطه . إن الفرق بيننا وبين الدول المتقدمة يكن أيضا في الفترة الزمنية التي تفصل بيننا ، والسؤال الذي يجب أن يطرح هنا هو ما هي الفترة الزمنية التي تفصل بين دولة متخلفة ودولة متقدمة ؟ بمعنى آخر ما هو عدد السنوات التي تفصلنا عن فرنسا أو بريطانيا أو أمريكا ؟ هل هي 100 سنة . 50 سنة . إن أهم شيء في الاجابة على هذا السؤال هو ما هي السرعة التي يجب أن نسير بها لتخفيض هذه الفترة واللحاق التدريجي بهذه الدول المتقدمة أو على الأقل الحفاظ على هذه الفترة دون اتساعها . إن تحديد السرعة يكن في :

1 - اختصار فترة الإنتاج والخدمات وتخفيضها الى الحد الأدنى . ففي مصانع رونو مثلا كانت

سيارة رونو 5 تصنع في مدة 27 ساعة و50 دقيقة في سنة 1980 وحدد المسؤولون آنذاك بأن هذه الفترة يجب أن تخفض الى 14 ساعة في 1985 حتى يستطيعوا منافسة المؤسسات والبقاء في السوق (Rudolf 1986) ونحن الآن في 1992 لاشك أن الوقت قد اختصر أكثر .

2 - رفع طاقة العامل الجزائري : ان ما يلاحظ الآن هو أن العامل الجزائري لا يبذل من طاقته الا الثلث أو أقل وأنه لا يشتغل الا 27 دقيقة في اليوم .

انه في الوقت الذي تسعى فيه الدول المتقدمة الى اختصار العمليات الانتاجية والخدماتية وتسريعها نسعى نحن الى تديدها وتبطيئها . فعلى سبيل المثال نجد أن البريطاني والأمريكي ينجز شهادة الماجستير في سنة وفي أقصى الحدود سنتين . نجد أن الحد الأدنى للحصول على شهادة الماجستير عندنا هي 3 سنوات . فالطالب عندهم يستهلك قليلا وينتج كثيرا أما عندنا فيستهلك كثيرا وينتج قليلا .

اننا لا نفتقد الى القيم الايجابية وانما نفتقد الى توظيفها في حياتنا اليومية ، ذلك أن المتأمل في التراث العربي - الإسلامي يجد كثيرا من الأحاديث والأقوال والأمثال التي تعطي أهمية خاصة للوقت مثال «الوقت كالسيف اذا لم تقطعه قطعك» ، «لا تؤجل عمل اليوم الى الغد» ، «الزمان غدار» وغير ذلك من العبارات التي تشير الى وجوب الحرص على الزمن والتخطيط له ، الا أنه على مستوى الممارسة في جميع مجالات الحياة اليومية الرسمية منها وغير الرسمية يلاحظ نقيض هذه المفاهيم ، وان الوقت أو الزمن هو أقل الأشياء قيمة نظرا لوفرتة وتوفره باستمرار . وما أكثر العبارات التالية جريانا على لسان الانسان العربي مثل «عليك بالصبر» ، «لديك متع من الوقت» ، «لا عليك» التي تعني لا داعي للقلق معك وقت . ويقول حليم بركات (1984) أن علاقة العربي بالوقت هي علاقة مواجهة أو خضوع بالصبر عليه أو انسحاب وهرب منه بتجاهله . انه في الوقت الذي يلاحظ حرص كبير على الانضباط في المواعيد في الدول المتقدمة نعتاد نحن على ترك الآخرين ينتظروننا ساعات طوال . ولو قدرنا أين يقضي الجزائري وقته لوجدنا نسبة كبيرة تمضي في انتظار المواعيد . انه من العادي بل ومن السهل جدا على أي موظف بسيط في الادارات العمومية أن يمزك على الصفا والمروى قبل أن يقضي لك حاجتك ، انه بإمكانه أن يعطي لك موعدا بعد أسبوع مثلا لقضاء مصلحة أو تسوية وضعية ادارية . وعندما تذهب اليه في الموعد المحدد يقول لك بكل بساطة انه لم ينظر بعد فيه ويطلب منك العودة في الأسبوع الموالي ليعيد عليك نفس الكلام وهكذا مرارا وتكرارا دون أن يبدي أي تأسف عن الوقت الضائع ولا المعاناة التي يعاينها الفرد من جراء التعطل .

وأصبح من العادي عندنا أن يُعلن عن الاجتماعات الرسمية بنصف ساعة قبل انعقادها

الرسمي كناكتيك لضمان وصول جميع الأعضاء في الوقت المحدد فهذا يعني أن معظم الاجتماعات لا تعقد في وقتها المحدد .

ويقول السايح ، (أنظر بركات) ان هذا الاتجاه السلبي للوقت يضر بالمؤسسات الصناعية ويضيف بأن عقلية العربي تظهر مقدرة لا نهاية لها في الصبر الذي ينعكس في القدرة على الانتظار . ان من يستطيع الانتظار لا يلح ولا يعطي اعتبارا كبيرا للحرص على الانضباط في المواعيد . ان الاتجاه السلبي نحو الوقت يبرز نفسه في السلوك غير العقلاني المنطقي . ومما يدعم هذا ما يذكره أدلر (1986) على أن بعض المهندسين العاملين بالبحرين كان قلقا بشأن العوامل غير المتوقعة التي تعطل مشروع بناء المدرسة بسة أشهر . وعندما قدّم اعتذاراته للسلطات العربية الرسمية فوجيء بالاجابة : «لقد عشنا آلاف السنين بدون هذه المدرسة ، ونستطيع بسهولة ، انتظار ستة أشهر أخرى أو سنة . هذا ليس مشكلا» .

التنشئة الاجتماعية في العائلة :

تعتبر العائلة التي ينشأ فيها الفرد من العوامل التي تشكل شخصيته والتي يتشرب فيها ثقافة مجتمعه . والعائلة الجزائرية تتميز بالارتباط بين أعضائها أو ما يسمى بالعائلة المشتركة أو الممتدة حيث يعيش الوالدان في بيت واحد مع أولادهم المتزوجين وأحفادهم . ويعتبر الوالد هو رب العائلة الممتدة والمسؤول عنها ، وهو الذي يحدد سياسة العائلة ويتخذ القرارات التي تمها ويراقب العلاقات مع العائلات الأخرى ، ورغم ما طرأ من تغير في العقود الأخيرة من تفكك على العائلة الممتدة حيث ينفصل الأبناء المتزوجون عن العائلة الأصلية في المسكن الا أن الارتباط المعنوي يبقى قويا . وتبقى سلطة العائلة الأصلية خاصة الوالدين قوية لدرجة أن سياسة الابن المتزوج في أسرته تتحدد أحيانا من طرف والديه . إن أهم سمّة تميز علاقة الوالدين بالأبناء هي علاقة تسلطية مزوجة بالحنان والعطف من طرف الوالدين غرضها فرض الطاعة والاحترام . ويشير بركات (1976) الى أن الأطفال في الدول العربية يُذكرون دوما بوجوب طاعة والديهم حتى في الحالات التي قد يكون فيها الآباء معطشون ، ان هذا النمط من التنشئة الاجتماعية الذي يركز على الطاعة والخضوع لسلطة الرائد والكبار يتعمم ليشمل كل رموز السلطة كأن يكون ذلك معلما أو مديرا أو قائدا أو رئيسا أو غير ذلك .

ان التسلطية تؤثر على الحياة الاجتماعية والرسمية . فالمديرون عندنا يتميزون ببعض الخصائص التي تظهر بأن التسلطية كنمط من أنماط التعامل مع الآخرين يتم قبولها بدرجة واسعة ، وعليه فعادة ما نجد أن أولئك الذين يوجدون في مناصب وظيفية عالية يتوقع منهم

أن يقوموا باستعراض قوي لنفوذهم . وهذا ما قد يوضح النقص الملاحظ في تفويض السلطات في الإدارة وفي الكفاية الإنتاجية وفي انخفاض المعنويات في ميدان العمل . ويمكن القول أن المدير الجزائري لم يَكَيْف ولم يَهَيَأ على استعمال التفويض كطريقة من طرق تدريب المرؤوسين على تحمل المسؤولية ذلك لأنه وُلد في جو تسلطي ، وعليه فإنه لم تكن له الفرصة في أن يتعلم مزاياها عمليا في البيت أو في المدرسة أو في العمل ، وبمعنى آخر أن ثقافة المجتمع التي تربي المديرين في العائلة والمدرسة ومؤسسات العمل لم تُعَلِّمهم عملية التفويض وكيفية تطبيقها ، وعليه فهم لا يتقبلون تفويض السلطات لمرؤوسهم لعدم الثقة فيهم وفي كفاءتهم ولأنهم يشعرون بأن مرؤوسيهم مناقسون لهم ، إلا أن هذا لا يعني أن معظم المديرين لا يفوضون سلطاتهم وإنما نعني أن معظم المشاكل المطروحة في مؤسساتنا من غش وتزوير واختلاس وعدم كفاية إنما هو ناتج عن سوء التفويض للسلطات . فالذي يفوض لم يُدْرَب على كيفية استعمال التفويض والمجالات أو الحدود التي يجوز التفويض فيها . والذي يُفَوِّض لم يُدْرَب أيضا خلال مراحل التنشئة على الاستقلالية وتحمل المسؤولية وإنما دُرِب على الطاعة والخضوع . وعليه يجد صعوبة في استعمال السلطة المفوضة له ، مما يؤثر على أدائه الذي يؤثر على فعالية المؤسسة .

الدين الإسلامي :

يعتبر الدين الإسلامي هو دين 99 بالمئة من الجزائريين ، فهو يلعب دوراً أساسياً في سلوك الأفراد بصورة عامة والمديرين بصورة خاصة . والإسلام ليس ديناً مثل بقية الأديان يهتم بالعقائد والعبادات فقط وإنما أكثر من ذلك . إنه يسطر نظاماً شاملاً للحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية . إلا أن طريقة تأثير تعاليم الإسلام على سلوك المسلم تبقى تثير عدة تساؤلات ذلك أنه كثيراً ما يلاحظ وجود فرق شاسع إلى درجة التناقض بين تعاليم الإسلام وسلوك المسلم .

ويرجع جزء من هذا الفرق إلى اختلاف في التفسير والتأويل للنصوص الإسلامية ، ويرجع الجزء الآخر إلى الجهل لتعاليم الإسلام الحقيقية ، مما أدى إلى النسك ببعض المظاهر الخرافية التي ألصقت بالإسلام والتي تؤثر على شكل معاكس للتعاليم الحقيقية . والا كيف نجد في المجتمع الجزائري المسلم من يحتقر العمل خاصة اليدوي منه في الوقت الذي نجد الإسلام يمجده ، وكيف نجد المسلم في الجزائر يُهدر وقته وشبابه وعمره في الفراغ في الوقت الذي ينذر فيه الإسلام المسلم أنه سيحاسب يوم القيامة كيف أمضى وقته وعمره وشبابه .

فالتقييم الإسلامية كما يشير إليها بعض الملاحظين الأجانب أمثال قوليك وبولوك (نقلا عن

الزنافي (1988) تعتبر ليس فقط من أحسن الطرق للإدارة الجيدة وإنما أيضا بعيدة كل البعد عن أن تكون السبب في تعطيل التقدم وهما يشيران إلى هذه القيم فيما يلي :

- 1 - أن الدولة يشرعها الله كنظام سياسي واقتصادي وأخلاقي . ويمكن للإنسان أن ينظم هذا من خلال معرفته وخبرته .
- 2 - أن الناس سواسية أمام الله والقانون .
- 3 - أن الاستقلال الشخصي والامتياز الخاص ملغاً وغير مقبول .
- 4 - أن مبدأ القيادة يتضمن التصديق والموافقة ، ولكن القائد يكون مسؤولاً أمام الله وبالتالي لسعادة الإنسان . وليست القيادة فطرية وإنما تخضع للانتقاء وتُبرر بمعايير أخلاقية وبالخدمة .
- 5 - الشورى في اتخاذ القرارات المحلية أو الوطنية ملزمة .
- 6 - أن الملكية الخاصة تعتبر ملكية إلهية تحمل في طياتها إلزام باستعمالها بطريقة منتجة ومربحة وتخصيص جزء من دخلها (الزكاة) لسد حاجيات المحتاجين ورفاهية المجتمع (الانفاق) .
- 7 - أن المجتمع والدولة ملزمان بتحديد عن طريق الشورى ما هو حق (معروف) وما هو منكر كاشتغاقات سببية للمبادئ الأخلاقية والدينية .
- 8 - أن العمل يعتبر شرفاً في حد ذاته ويستحق تعويضاً متساوياً .
- 9 - أن الإنسان ملزم بالتعلم واستعمال عقله ومعرفته المكتسبة في حدود لا نهاية لها من أجل سعادة الإنسان ورضا الرحمن .

ولكن نجد مقابل هذا بعض المستشرقين خاصة اليهود منهم أمثال رفائيل بطي (1976) الذين يسعون إلى تشويه الصورة الحقيقية للإسلام ويعززون تخلف المسلمين إلى تمسكهم بتعاليم الإسلام التي يرون أنها تعيق التغيير والتنمية الاقتصادية ويستدلون على هذا من نظرة المسلم إلى القدرية والاستسلام لمشيئة الله ، من ذلك ما يلاحظ في أحاديث المسلمين من تكرار عبارة «إن شاء الله» . ويلجأ بطي في كتابه العقل العربي إلى وصف نظرة المسلم إلى القدرية بالاعتقاد على بعض الآيات القرآنية الكريمة وبعض الأمثال العربية متناسياً في ذلك الآيات والأمثال التي تؤكد على الإرادة الحرة والمسؤولية الإنسانية والإختيار .

ويشير حلیم بركات (1984) في كتابه المجتمع العربي المعاصر إلى أن بطي ومن نحى نحو في تحليل المجتمع الإسلامي يقومون في عدة أخطاء . ومن بين الأخطاء التي يقومون فيها ما يلي :

- 1 - أن الباحثين الأجانب الذين اعتمدوا في وصف العقل العربي على الأمثال معتبرين ذلك قواعد مطلقة وعمموا أحكامهم بناء عليها تناسوا الأمثال المتعارضة معها .
- 2 - بما أن الأمثال تعكس الأثر السابق والابداعات الحالية فإن تأثيرها على السلوك الحالي قد

يتنوع بحيث يكون لبعضها تأثير واضح في حين نجد أن البعض الآخر لا علاقة له إطلاقاً بالسلوك .

3 - أن الصراع بين القدرية والاختيارية ليس مقصوراً على الثقافة العربية الإسلامية ولا على ثقافات العالم الثالث بل يتعداها إلى المجتمعات الغربية (مونا 1982 Muna) .

4 - إن النزعة القدرية الموجودة في المجتمعات العربية والإسلامية يرجع أيضاً إلى عوامل غير دينية كالأوضاع الاجتماعية القائمة ، وتزداد النزعة القدرية مثلاً حيث يغلب التخلف والعجز فتكون هذه النزعة أداة من أدوات الانسجام مع الواقع .

ولا أجد مثلاً أحسن من الجزائري في الوقت الحاضر الذي يستعمل هذه النزعة كميكانيزم دفاعي للتكيف مع واقعه المأساوي والافانه سيفقد عقله . وعلى العكس ، تسيطر النزعة الاختيارية حيث تتوفر الخيارات ويكون بإمكان الشعب أن يغير من وضعه .

ويذكر بركات المستشرقين ممن يؤكدون على سيادة النزعة القدرية في الثقافة الإسلامية «أن الإسلام غير خريطة التاريخ البشري وأعاد تكوين العالم . وقد عنت الفكرة القدرية للمسلمين الأوائل الجهاد وتغيير العالم وليس الإسلام للواقع والقبول به» (ص 336) .

فالمشكل حينئذ يرتبط من جهة بالجهل بالقيم الإسلامية ومن جهة أخرى بالتأويل الخاطيء لهذه القيم بالإضافة إلى الوضع الاجتماعي والتأثير الاستعماري وقد ترك هذا كله في شخصية المسلم نتائج سلبية أحياناً ومتضاربة أحياناً أخرى . فظاهرة التوكل على الله مثلاً جعلت الفرد المسلم يدعن أمره كله لله معقياً نفسه من بذل أدنى المجهودات ونازعاً من نفسه صفة الإرادة والعزيمة مع أن القرآن الكريم صريح في هذا الشأن بحيث يسبق العزيمة على التوكل . وفي هذا يقول الله تعالى ﴿فإذا عزمتم فتوكل على الله﴾ . وفي حديث لرسول الله ﷺ إن أحد الصحابة سأله فيما معناه أن يعقل (يربط) ناقته أو يتوكل على الله يربعاها فقال له : «أعقلها وتوكل» .

ثم أن المبالغة في التوكل أدت إلى بروز الشعور بالتبعية للسلطة الأبوية وسلطة الرؤساء مما أدى إلى انتشار السلوك التسلطي في التنشئة الاجتماعية التي انتقلت إلى علاقات العمل بين الرؤساء والمرؤوسين . وكثيراً ما استغل الدين من طرف الحكام في الدول الإسلامية للسيطرة على الطبقة المحكومة . فأفتى الفقهاء بطاعة الحاكم حتى ولو كان ظالماً بحجة تجنب الفتنة (بركات 1984) ، ومما زاد هذه المشكلة عمقا هو النظام السياسي المتسلط الذي حكم الشعب الجزائري منذ الاستقلال ، وكان لهذه الظواهر أثرها الواضح على علاقة الرؤساء بمرؤوسهم حيث يعتبرون أنهم كوسائل يمكن استعمالها لعدة أغراض . وهناك حالات كثيرة يستخدم فيها العمال

لأداء خدمات خاصة لمديريهم لا علاقة لها بدورهم الرسمي في العمل ، وتجدد الإشارة هنا الى أن هذه السلوكات في المعاملة بين الرؤساء والمرؤوسين متأثرة أكثر بالعهد الاستعماري ومعاملة المعمرين للجزائريين معاملة العبد لسيد .

وجملة القول أنه بالرغم من أن القيم الإسلامية الحقيقية تعتبر إيجابية للإدارة الفعالة إلا أن تأثيرها على سلوك المديرين يبدو غامضا أحيانا ومتضاربا أحيانا أخرى ، وهذا راجع كما سبقت الإشارة الى الجهل وسوء الفهم لهذه القيم مما أدى مثلا الى استغلال الطاعة في الإسلام واستعمالها استعمالا مفرطاً لغرض فرض السيطرة والتسلط وإهمال المفهوم الإسلامي للشورى كطريقة من طرق اتخاذ القرارات .

اللغة :

تعتبر اللغة واحدة من العوامل الأساسية لتوحيد أفراد المجتمع وهي تقوم بدور هام إذ أنها تسهل عملية التواصل والتبليغ بين أفراد المجتمع . وقد ذكر كريتش وزملاؤه (1968) بأن اللغة تعكس شخصية الفرد وثقافة مجتمعه وأنها تساعد على تعديل الشخصية والثقافة . واللغة هي الوسيلة الرئيسية في تبليغ ثقافة المجتمع ونقلها من جيل الى جيل . ومن المؤكد أن عملية الاتصال في ميدان التنظيم والإدارة تعتبر أساسية لحسن سير العمل ولرفع مستوى فعالية التنظيم . وطبعاً تتوقف فعالية الاتصال على ما إذا كانت لغة الاتصال واحدة يفهما الجميع تساعد على التبليغ الصحيح للأفكار والمشاريع .

وإذا كانت اللغة تعكس شخصية الفرد وثقافة مجتمعه فإن اللغة العربية تعكس الثقافة العربية - الإسلامية ودارسها يتأثر بما تعلمه منها . وبالمثل فإن اللغة الفرنسية تعكس الثقافة الفرنسية ودارسها يتأثر بما تعلمه منها . فنظرية حول نسبة اللغة تشير الى أن المحيط الفيزيقي والاجتماعي يترجم من خلال اللغة . وعليه فإن الاختلافات في الثقافة تحدد اللغة وتحافظ عنها (هولاندر 1981) . ويرى وروف على أن الاختلاف اللغوي يؤدي الى الاختلاف في إدراك وتنظيم الواقع (كريتش وآخرين) . والجزائر تتميز بازدياد أهمية حيث العربية هي اللغة الرسمية للبلاد إلا أن اللغة السائدة في الإدارة وفي معظم المعاملات هي اللغة الفرنسية . وإذا كانت اللغة تعكس الثقافة والشخصية كما سبق فإن وجود لغتين في المجتمع الجزائري يعني وجود ثقافتين وشخصيتين مختلفتين . وقد عبر بن نعمان (1981) عن هذا الوضع الذي ساد الجزائر بعد الاستقلال في قوله :

«لقد خلق ثقافتين لا متجانستين تتنازعان الأولوية ، وتتصارعان من أجل البقاء وتهددان

البناء الاجتماعي بالتصديق - لقد نتج عن بقاء اللغة الفرنسية كلغة أولى في الادارة الجزائرية بعد الاستقلال تكوين طبقة اجتماعية تتمتع بجميع الامتيازات في الحصول على مختلف المناصب في المؤسسات الرسمية .

وإذا كانت الازدواجية تبطئ التحصيل اللغوي للتلميذ لأنه يتعلم لغتين ويواجه ثقافتين ، فان هذه الازدواجية تؤثر سلبا على فعالية التسيير ، ذلك أن معظم المديرين مفرنسين وأن معاملاتهم في اطار المؤسسة أو خارجها تكون بالفرنسية . في نفس الوقت نجد أن معظم العمال المنتجين إما أنهم أميون واما أنهم تعلموا قليلاً من العربية .

إن هذا الوضع قد يحدث مشاكل وجدانية واجتماعية في المؤسسة نتيجة لاختلاف الشخصية والثقافة بين الرؤساء والمرؤوسين ونتيجة لعدم وجود قواعد مشتركة بين من هم في القمة ومن هم في القاعدة ، بالإضافة الى وجود قطيعة بين الاثنين لاختلاف اللغة المستعملة . فالمديرين يرسلون رسائلهم ومنشوراتهم ومعلقاتهم المتعلقة بالعمل باللغة الفرنسية التي لا يفهمها معظم العمال ، الذين بدورهم لا يستطيعون التعبير عن أنفسهم واقتراحاتهم وأفكارهم نتيجة لعجزهم عن التعبير عنها باللغة الفرنسية التي تفهمها القمة . وينجم عن هذا طبعاً كل النتائج السلبية في ميدان المؤسسة .

ومحل القول : أن الفروق الثقافية يمكن أن تعيق الاتصال ذلك لأنها تعقد محاولات الأفراد لاقامة علاقات مهنية أو اجتماعية أو وظيفية سهلة .

ثم أن اللغة العربية الفصحى غريبة في الدار الجزائرية . فحينما نتكلم بالعربية الفصحى فكأنما نتكلم بالأجنبية . والمطلوب هو تخفيض الهوة الموجودة بين الدارجة والفصحى . ولكن ليس بانزال الفصحى الى مستوى الدارجة ولكن برفع مستوى الدارجة الى الفصحى . بمعنى آخر رفع مستوى لغة الجمهور وهذا بتدجين العربية في كل مجالات الحياة خاصة الوسائل السمعية البصرية .

نظام التعليم :

يلعب التعليم دوراً أساسياً في عملية التنمية وهذا من خلال تكوين اطارات كفؤة تتميز بالمهارات الضرورية لتسيير مؤسسات المجتمع في مختلف الميادين . والواقع أن هناك ثلاث أهداف أساسية لنظام التعليم الرسمي وهي :

1 - التنشئة الاجتماعية وهو نقل المبادئ الأساسية لثقافة المجتمع بما في ذلك من قيم ومعايير وعادات وتقاليد .

2 - التنشئة السياسية وتنمية الشعور بحب الوطن ، والدفاع عنه ، وحب النظام السياسي وتنمية الثقة فيه .

3 - تعلم المعارف والمهارات الضرورية لمجاهاة متطلبات الحياة .

والسؤال المطروح الى أي مدى استطاعت المنظومة التعليمية الجزائرية تحقيق هذه الأهداف الثلاثة ؟

الى أي مدى استطاع أن ينمي قيم ايجابية تساعد على التسيير الجيد وحب الانجاز ، والمسؤولية والطموح والمجازفة والانضباط والالتزام ؟ والى أي مدى استطاع أن ينمي عادات عمل ايجابية مثل الحضور في الوقت ، احترام المواعيد ؟ .

الى أي مدى استطاع تنمية الشعور بحب الوطن ؟ والى أي مدى استطاع أن ينمي فيه الحب للنظام والدفاع عنه والثقة فيه ؟ .

والى أي مدى استطاع تكوين معارف ومهارات تساعد الفرد على الاداء الجيد والفعال وعلى مجاهاة تحديات الحياة ؟

الاجابة طبعاً نسبة بسبب عوامل عديدة ومتفاعلة سياسية واقتصادية . لكن المشكل الآخر هو أنه حتى تلك الاطارات التي تكونت لم توظف توظيفاً عقلانياً ومعظمها جُمد بطريقة أو بأخرى فثلاً وجد في احصائيات الديوان الوطني للاحصاء أن 88% ممن هم في مستويات التسيير والادارة لا يتجاوز مستواهم البكالوريا . ووجد مقدم (1989) في دراسة أخرى أن 81% من المديرين والمشرفين المدروسين لا يتجاوز مستواهم التعليمي البكالوريا . وعلى الرغم من أن الخبرة تلعب دوراً أساسياً الا أنها تبقى محدودة ، وتبقى فعالية المؤسسة مرهونة برفع مستوى تعلم مسيرها .

المراجع العربية

- 1 - بركات حلم (1984) «المتنح العربي المعاصر» مركز دراسات الوحدة العربية .
- 2 - بن نعمان أحمد (1981) «التعريب بين المبدأ والتطبيق» الجزائر : ش . و . ن . ت .
- 3 - الحلوي محمد سليمان (1987) «مبادئ الادارة العامة» مطبعة جامعة عين شمس .
- 4 - غيث عاطف محمد ومحمد علي محمد (1986) «دراسات في التنمية والتخطيط الاجتماعي» بيروت . دار النهضة العربية للطباعة والنشر .
- 5 - مقدم عبد الحفيظ (1991) «الاثار النفسية والاجتماعية لحرب الخليج على الأمة العربية والإسلامية» الخبر 1 - 2 أبريل 1990 .
- 6 - مقدم عبد الحفيظ (1991 ب) «مفهوم العمل ووظائفه» مجلة علم الاجتماع تحت الطبع .
- 7 - مقدم عبد الحفيظ (1991 ج) «دور القيم الفردية والتنظيمية وتأثيرها في الاتجاهات والسلوك» الكويت : مجلة العلوم الإجتماعية (تحت الطبع) .

8 - مقدم عبد الحفيظ (1991 د) «القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري» دراسة مسحية حوليات جامعة الجزائر عدد 6 الجزء الأول.

المراجع الأجنبية

- Adler, N.J. (1986) «International Dimensions of organizational behaviour» Boston, Kent.
- Blunt, P. (1983) «Organisational theory and behaviour An African perspective», jonzman.
- Cruch D. Crutch field's and Ballachey, L.E. (1962) «individual in society» N.Y. Mc Graw Hill company.
- Deutch K. (1975) «Theories of imperialism and neocolonialism» in S. Kosen and J. Kurth (eds) «Testing theories of economic imperialism» Toronto lington books).
- Drucker P. (1980) «The discipline of innovation» Horvard Busiens Reviewo may-june.
- Encyclopedia of third world (1987), vol facts of file, lac N.4.
- Hofstede G. (1980) «Cultures, Consequences International differences in work Related values Beverly Hills Calif.
- Hollander, E.P. (1981) «Principles and methods of social Psychology» N.4, Oxford University Press, Division, Merdith morp.
- Linton R. (1945) «Cultural background of personality». Appleton Century Crafts, Educational
- Mc Cleland D. (1961) «The Achieving Society», New york Mostrand.
- Mokadem A. (1989) «The impact of individual values, organizational values and their interaction on Attitudes, Behaviour and organizational Performance, the case of Algeria». Phd thesis UWIST Britain.
- Muna F.(1982) «The Arab Executive, London
- ONS (1980) Annuaire statistique.
- Rudolf R. (1986) «Recent Social Développements and changes in attitudes to times». International social science journal.
- Terpstra V. (1978) «The cultural environment of international businesses» South-Western Publishers.
- Weber M. (1958) «Protestant Ethic and the spirit of capitalism» N.4, Scribner.
- Zennati, M.R. (1988) «Managerial background and attitudes in multinational and national corporations in Egypt». Phd Thesis, UWIST Cardiff.