الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي – تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

UNIVERSITE

ECHAHID CHEIKH LARBI

TEBESSI – TEBESSA-

الإتصال التنظيمي وعلاقته بتماسك جماعات العمل

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل . م . د في العلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إعـدادالطالب:

أسامة بخوش

إشـراف الأستاذ الدكتور

سفيان بدراوي

لجنـــةالمناقشـــة:

اسم ولقب الخبير	الرتـــبة	الصـــفة	الجـــــامعة
خضرة براك	أستاذ التعليم العالي	رئيســـا	جامعة تبسة
سفيان بدراوي	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقـــررا	المركز الجامعي/مغنية–تلمسان–
محمد مالك	أستاذ محاضر أ	مشرفا مساعدا	جامعة تبسة
فاطمة الزهراء مكلاتي	أستاذ محاضر أ	عضوا ممتحنـــا	جامعة تبسة
صولة فيروز	أستاذ التعليم العالي	عضوا ممتحنـــا	جامعة تبسة
نبيل علي زوي	أستاذ محاضر أ	عضوا ممتحنـــا	جامعة سكيكدة
سالم يعقوب	أستاذ محاضر أ	عضوا ممتحنـــا	جامعة الوادي

السنةالجامعية: 2024-2025

إهداء

إلى عائلتي العزيزة التي كانت الداعم الأساسي لي خلال هذه الرحلة، ولكل من ساهم في دعمي وتشجيعي. أهدي هذه الأطروحة إلى المهتمين بالعلم، وإلى كل الباحثين في مجالات علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، وإلى المنشغلين بالتسيير والإدارة، آملًا أن تكون إضافة علمية تسهم في تطوير هذه المجالات المعرفية.

لكم جميعًا خالص التقدير والامتنان.

شكر وعرفان.

أود أن أتوجه بخالص الشكر والتقدير لكل من أسهم في إتمام هذه الأطروحة، شكرًا لمشرفي الكريم الأستاذ الذكتور "سفيان بدراوي"، وكذلك الدكتور "محمد مالك" على توجيهاتهم ودعمهم المتواصل، ولعائلتي العزيزة على مساندتهم الدائمة لي في كل مراحل مساري العلمي والأكاديمي ..

لكم جميعًا كل الامتنان والتقدير

مقدمة

مقدمة عامة

إن المؤسسة الصناعية في الجزائر، تشكل موضوع في حد ذاتها، فبمجرد الإهتمام بها ومحاولة القيام بتحليل سوسيولوجي لها، يقودنا حتماً إلى التطرق إلى الفترة التي صاحبت تأسيسها، أو بعبارة أخرى، عرفت هذه الأخيرة مسار تاريخي لا يمكن الإستهانة به، لتشكل الإستثناء في عملية تكوينها ولم تعرف عملية تطورية بمسار صحيح مثلها مثل المجتمع الجزائري ككل، حيث بينت العديد من التحليلات السوسيولوجية (كأعمال **بيار بورديو**)، بتواجد نموذجين من مجتمعين مختلفين في الملامح التكوينية لهما ، فإن كان النموذج الأول إمتداد لمسار طبيعي للمجتمع الفرنسي الكولونيالي، فإن الثاني إرتبط بالقطاع الفلاحي التقليدي، لينتج نموذج ثنائي الأقطاب يتميز بالإزدواجية؛ فلم يولي الإستعمار الفرنسي في الجزائر إهتمام بإقامة إقتصاد قائم على التصنيع، بل إقتصر بالأساس على قطاع الزراعة والخدمات ..... إلخ، وبعض الصناعات التحويلية التي تمثلت في وحدات صناعية صغيرة بمختلف النشاطات؛ إذن المؤسسة الصناعية كانت نواة ثانوية من الموروث الإقتصادي الكولونيالي، والتي لم تكن في محور سياساته، إلا سنوات قليلة قبيلة الإستقلال بتطبيق مشروع قسنطينة الإستعماري، ليس لهدف تكوين إقتصاد رأسمالي بمؤسسات صناعية كبرى، لكن فقط لسياسة جاذبة لمختلف الفئات الإجتماعية التقليدية، لتحويلها والخروج بها نحو الحداثة " بواسطة عملية التثاقف، لتنتج لنا في الأخير شرائح مقتلعة Déracinés.

فقد ارتبط بناء المؤسسة الصناعية الجزائرية بمختلف التحولات السوسيوسياسية التي شهدها المجتمع الجزائري بأسره؛ بعد الاستقلال، تبنت الدولة الجزائرية مشروعاً تنموياً يهدف إلى تحقيق الحداثة، وقد انطلق هذا المشروع من الأفكار الإيديولوجية للنخبة السياسية الثورية التي استلهمتها من مشروع قسنطينة؛ ومع ذلك، فإن هذه الرؤية لم تتجسد إلا من خلال العملية التصنيعية، التي تعتبر عاملاً أساسياً في تحقيق التغيير نحو الحداثة في المجتمع

الجزائري[1]،وقد أسفرت هذه العملية عن العديد من النتائج، بما في ذلك ظهور المؤسسة الصناعية كمؤسسة تنشئة اجتماعية، وهو ما أشار إليه السوسيولوجي **جمال غريد**، وعلى الرغم من ذلك، فإن المؤسسة الصناعية لم تفلح في تحقيق دورها الأساسي كمؤسسة اقتصادية، بل ظلت محصورة في دورها الاجتماعي، مما يجعلها استثناءا آخرا جديدًا في الواقع الاقتصادي الجزائري .

وعلى حد تعبير **جمال غريد** ضمن هذا السياق، تمثل المؤسسة الصناعية في الجزائر واقعًا جديدًا، حيث لم تبدأ في الظهور بثقلها في الجانب الاقتصادي والاجتماعي والسياسي إلا في سبعينيات القرن الماضي، وقد شهدت هذه المؤسسات تطورًا ملحوظًا خلال فترة النشاط التصنيعي في تلك الحقبة؛ كما يؤكد هنا على أنه بمجرد إنشاء المؤسسة الصناعية الجزائرية، وجدت هذه الأخيرة نفسها جزءًا من الاقتصاد العالمي؛ وبالتالي، فقد كان هذا الاقتصاد هو الذي ساهم في تشكيلها ونشأتها[2].

إن هذا الاقتصاد كان مرتبطًا بشكل كبير بالثقافة الفلاحية التقليدية؛ لينتج نموذج ثنائي الأقطاب يتميز بالإزدواجية،[3] ومع عدم اهتمام الاستعمار الفرنسي بإنشاء قاعدة صناعية قوية في الجزائر، فإن المؤسسة الصناعية كانت مجرد محصلة ثانوية للميراث الكولونيالي، ولم يكن هدفها الرئيسي تكوين اقتصاد رأسمالي، بل كانت تمثل مجالا لاستقطاب الفئات الاجتماعية على اختلافها، وذلك من خلال عملية التثاقف نحو الحداثة، تلك التي كانت نتيجتها إحدى صور الشرائح المقتلعة[4].

[1]GUERID Djamel: l'exception algérienne .La modernisation à l'épreuve de la société,CASBAH Editions, Alger, 2007, P 188.
[2]Ibid, P 189.

[3] GUERID Djamel: L'Algérie, l'une et l'autre société, Oran, Edition CRASC, 1995, P 05.

[4] Ibid, P 06.

تشير تحليلات عديدة ودراسات متعددة إلى دور التصنيع في الجزائر كأحد العوامل الرئيسية في تحقيق مشروع اجتماعي يهدف إلى تحويل المجتمع وتثقيف أفراده، وتحويلهم إلى مواطنين عصريين، وذلك على المدى المتوسط والبعيد؛ فقد استند هذا المشروع إلى رؤية تفاؤلية تطورية للعالم وحسب **جمال غريد** تتباين المجتمعات البشرية في مستويات تقدمها، حيث تحتل المجتمعات الصناعية المتقدمة المرتبة الأعلى على سلم التطور الاجتماعي، أين يُعَدّ التصنيع الطريق الأساسي والوحيد المعترف به لتحقيق التطور في الجزائر، حيث يُنظر إليه على أنه الطريقة الأوروبية الوحيدة المؤدية لانتقال المجتمعات بين مختلف مراحل التطور[1]، ولتحقيق الانتقال من المجتمع الريفي إلى المجتمع التعاقدي، كما يعتبر أن إعادة صياغة وبلورة تاريخ المجتمع الغربي بشكل سريع وفعّال، أو ما يُعرف بـ "حرق المراحل"، هو الوسيلة الوحيدة والضرورية لتحقيق هذا الانتقال[2].

كما أن المحطات التاريخية والتحليلات المتعددة لواقع المؤسسة الصناعية الجزائرية ضمن سياقها الكرونولوجي تظهر أنها شهدت مسارًا معقدًا مليئًا بالتحديات والتجارب الهامة التي كانت ولا تزال تعكس العلاقة الوثيقة بين الدولة، المجتمع والمؤسسة، وقد تطورت مراحلها وفق الظروف الإجتماعية والسوسيواقتصادية للمجتمع الجزائري؛ لذا، يتطلب ذلك منها مواجهة هذه الارتباطات المستمرة بالمجتمع، مما دفع إلى الوقوف على تحليلات ومحاولات فهم جديدة لواقعها الراهن؛ يؤكد **عمر بن بختي** على ضرورة تحديث المؤسسة الجزائرية وتحسين تسييرها(...) من خلال إعادة توزيع الأنشطة وهياكلها، وتقديم مستوى جديد لخدماتها وإعادة تقييم طبيعة عملها ومحتوى وظائفها ومؤهلات موظفيها؛ وبالتالي،

[1] جمال غريد: العامل الشائع. عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة إنسانيات، المجلد 01، العدد 01، 1997، ص 08 .

[2] المرجع نفسه، ص 08.

ستقوم المؤسسة بتحديث محيطها الاقتصادي والاجتماعي، وهو ما يبرز أهمية ترقية المؤسسة[1].

إن الظرف المعقد التي تشهده المؤسسة الصناعية الجزائرية أو حتى العالمية Universal اليوم، والذي لا يستطيع مسيريها وفاعليها ضبط حركيتها بطريقة شاملة وكلية، سواءاً فيما تعلق بتطور التكنولوجي لوسائل الإنتاج المستمر والدائم، طرق التسيير، الميزة التنافسية التي تعتمدها المؤسسات فيما بينها حول نفس النشاط مثلاً، ولأنها موجودة في نطاق نمط من الإقتصاد هو أيضاً عرف العديد من التجارب، فهذا أدى أيضاً بالتغير في علاقات العمال الأجراء مع العمل واتجاه المؤسسة بصفة عامة، فأصبحت هذه القوى العاملة تتبنى مثلاً مشاريع شخصية للتطور الفردي الخاص بالفرد في حد ذاته، وما يعرف بالجاهزية للعمل Employabilité في أي ظرف وميدان كان؛ فأمام هذه الحالة أصبح على عائق المؤسسة كتنظيم عقلاني مفتوح التكيف ومجابهة التغيرات التنظيمية لبنيتها، وحتى التحولات الذي يشهدها المجتمع في مستوياته الإقتصادية، الإجتماعية، السياسية، والتي لا تعدو دون التأثير وغرس القيم والمعتقدات والتنشئات الخاصة به، على الأفراد بصفتهم فاعلين في المجتمع بوحداته الأساسية (العائلة، المدرسة، مراكز التكوين، الجامعة..... إلخ)، وفي نفس الوقت كعمال أجراء ومستخذي المؤسسات بمختلف النشاطات و الميادين (خدماتية، صناعية).

فمن خلال ما سبق ذكره، وبغية التقرب من موضوع دراستنا وبناءه بطريقة علمية، وإعتبار "بصفة عامة البحث في العلوم الإجتماعية، هو التساؤل الدائم و محاولة التعمق[2]،

[1]BENBEKHTI Omar : L'état, L'entreprise et le management en Algérie, Oran, Editions DarEl Gharb, 2005, P 61.

[2]Fondation Friedrich-Ebert Stiftung: Méthodologie de La Recherche Scientifique: pour les organizations de la société civile, Réponses pratique a des questions essentilles.

https://fr.scribd.com/document/535103802/17874 consulté le: 23-03-2023.

و الرغبة في فهم الواقع حيث نحن موجودين والتقرب لدراسة ما هو موجود أو ما يوجد، وفهم الظواهر الموجودة في المجتمع"، دفعنا هذا لتحضير جملة من التساؤلات الأولية حول واقع المؤسسة الصناعية في المجتمع الجزائري وعلاقاتها بالتغير والتحولات الذي شهدها هذا الأخير منذ الإستقلال إلى غاية الآن؛ إذن: كيف تأثرت المؤسسة الصناعية الجزائرية بالتغيرات والتحولات التي مست النظام الإقتصادي الجزائري من خلال تطبيقه العديد من الخيرات، وهذا كنتيجة لضغوط الخارجية وحتى الداخلية للمجتمع الجزائري على العموم ؟ وما هي أهم مظاهر التغير التي نلاحظها اليوم ؟

إن محاولة فهم والتساؤل حول المؤسسة الصناعية الجزائرية لم يكن وليد الصدفة، فطبيعة تخصصنا في سوسيولوجيا العمل والتنظيم، هذا يعتبر من بين أهم الأسباب التي دفعت بنا لدراسة هذا الموضوع؛ إضافة إلى دوافع ذاتية أخرى خاصة بنا، بغية التعمق وتوسيع المعارف الشخصية حول المؤسسة الجزائرية وسيرورة تطورها؛ ومن جهة أخرى، فإن كان البحث السوسيولوجي يقام بطريقة علمية وموضوعية، فهذا دليل على الأهمية الكبرى لأي موضوع كان في علم الإجتماع، فموضوعنا لم يخلق من العدم بل إهتم به العديد من الباحثين السوسيولوجيين، وضرورة توسيع آفاق التفكير حول واقع المؤسسات والظروف العمالية الخاص بمستخدميها، حيث يشير الباحث **جمال غريد** إلى ضرورة التركيز وجعل من الظروف العمالية، ظروف قابلة للبحث وموضع الإهتمام، وهذا ليس في المجتمع الجزائري فقط، بل حتى في المجتمعات الأخرى، التي شهدت تغير في العلاقات العمالية وفي منظومة العمل المأجور والمؤسسة الصناعية على العموم، حيث يتساءل الباحثان الفرنسيان **PIALOUX Michel & Beaud Stéphane** حول هذا الموضوع ويشددان على أهميته كما يلي: "لماذا نواصل استكشاف الواقع العمالي؟ لأننا نعتقد أن المسألة العمالية أصبحت أكثر إلحاحاً من أي وقت مضى، ومن الضروري التوجه إلى قلب المؤسسة لملاحظة كيفية عمل العمال، حتى مع التطورات الحديثة التي أحدثت تغييرات جذرية في

أنماط الإدارة والتسيير (مثل التسيير التشاركي، وغير ذلك)، وانتهاء نموذج العمل التايلوري، والاعتماد على كفاءات العمال الأجراء؛ كل هذه التغيرات تدعو الباحث إلى المشاركة في هذا النقاش"[1]؛ بناءًا على ذلك، ستسعى هذه الدراسة إلى مناقشة واقع المؤسسة الصناعية المنجمية في الجزائر، والبحث في كيفيات الاتصال وتماسك علاقات جماعات العمال الأجراء.[2]

من جانب آخر، فإن العناصر السوسيوثقافية المتبناة من طرف الكثير من العمال الأجراء والجماعات المهنية بإمكانها أن تلعب الدور الحاسم في تشكيل الفعل الاجتماعي والهوية السوسيومهنية؛ بالتالي، فإنهم يظلون ملتزمين بها ويواصلون تبنيها،[3] ويزداد اتفاقهم حولها، وحتى لو كانت تلك العناصر تقليدية وتتعارض مع أنماط العمل الحديث، قد يصل التعلق بها إلى درجة الإفراط في التبجيل كما يعتبروها مقدسة ويتماسكون حولها ويمارسون من خلالها مختلف التكتلات والاستراتيجيات اتجاه المؤسسة او باقي الجماعات داخل الفضاء المهني؛ وعلى الجانب المقابل، وفي حال اختلاف هذه المكونات الثقافية وتمايزها بين الجماعات، فإن ذلك يدفع كل جماعة إلى التمسك بالمعتقدات الثقافية لجماعتها المرجعية بما يمنحها الشرعية والقبول[4].

ويعزى هذا الانتماء إلى المرجعيات الثقافية والجماعات الاجتماعية الموجودة خارج المحيط المهني؛ بما أشار إليه **هوفستد** كون الثقافة الاجتماعية للمجتمع تلعب دوراً محورياً في تشكيل نمط العمل والتسيير؛ من جهة أخرى، فمفهوم الثقافة الكونية للمجتمع الواحد

[1]BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, Retour sur la condition ouvrière, Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard, Paris, FAYARD, Nouvelle ED, 2004, P 17.

[2] عادل ميلودي: المؤسسة والعمال الصناعيين، دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للسباكة وهران -آلفون- ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير. فب علم اجتاع العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، 2016/2015، ص 10.

[3] نور الدين بوعشة: عناصر الثقافة الاجتماعية داخل التنظيمات، التمثل بها وتبعات ذلك، مجلة المربي، العدد 19، 2016، ص 77.

[4] نور الدين بوعشة، المرجع نفسه، ص 77.

تقابله الثقافات الجهوية أو الفرعية التي تلعب دوراً فاعلاً في التأثير على الأساليب الإدارية والتسييرية في نفس المجتمع[1].

وقد استخدم **هوفستد** مصطلح "البرمجة الذهنية" للتعبير عن مفهوم يشبه بشكل كبير ما يُعرف في الأدبيات السوسيولوجية بمصطلح الهابيتوس لدى **بيير بورديو**[2]؛ وفي السياق الثقافوي culturaliste نجد مفهوم "التزاوج الثقافي" الذي يقدمه **فيليب ديريبارن**[3]، حيث يؤكد على أن المؤسسات تمثل فضاءا يمكن من خلاله فهم كيفية اختلاط الثقافات التقليدية والحديثة داخلها[4].

وفقًا لـ.Robert Waterman& Peter Thomas، يشير كل منهما إلى وجود ثقافة لكل مؤسسة تميزها عن غيرها، حيث تتشكل هذه الثقافة من مجموعة من الدلالات والسلوكيات المتفق عليها، إلى جانب إطار من المعتقدات والخلفيات القيمية والمعيارية، يتضمن ذلك الأساطير، الطقوس، الرموز والشعائر الجماعية؛ تعتبر هذه التركيبة الثقافية كمكونات أساسية للثقافة التي يتم نقلها من خلال أنماط التنشئة الاجتماعية والمهنية، بالإضافة إلى مختلف عمليات التفاعل والاتصال.[5]

يعتبر مفهوم العمل، المؤسسة الوطنية والمجتمع من بين التوجهات التي عرفتها الجزائر بعد الاستقلال وما صاحب ذلك من تجارب عديدة وإصلاحات كثيرة هي الأخرى بهدف

---

[1]HOFSTEDE Geert et BOLLINGER Daniel: les différences culturelles dans le management, -comment chaque pays gere-t-il ses hommes- ?, leséditions d'organisation, France, 1987.

[2]ANNE-CATHERINE Wagner: « Habitus », *Sociologie*, Les 100 mots de la sociologie, mis en ligne le 01 mars 2012, consulté le 13-02-2024.
http://journals.openedition.org/sociologie/1200

[3]D'IRIBARNE Philippe: La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales, Edition Points, Paris, 1993.

[4]HOFSTED Geert, MINKOV Michael: Cultures and Organizations: Software of the Mind, 3rd ed. New York: McGraw-Hill. 2010.

[5]GODELIER Eric: la culture de l'entreprise source de pérennité ou source d'inertie, Revue francaise de gestion, N 192, pp 195-111, 2009.

تحديث المجتمع وتحقيق التنمية عن طريق المنشآت الاقتصادية الوطنية التي اعتبرت الخيار الأمثل آنذاك عن طريق عدة سياسات وممارسات كان لها النصيب الكبير في مختلف الإنعكاسات على المنشآت الوطنية التي لم تحقق الأهداف والمضامين السوسيواقتصادية التي وجدت من أجلها. في هذا الصدد، فقد قمنا باختيار مؤسسة مناجم حديد الشرق –منجم بوخضرة– بتبسة كمجال لدراستنا الميدانية حول الاتصال والجماعات، ومختلف الأبعاد ذات صلة بهذا الموضوع، كونه ينطوي تحت توجهاتنا المعرفية والأكاديمية، كما أن الدراسات المؤسسة لعلم الاجتماع التنظيم والعمل بالجزائر كانت تمثل لنا دافعا هاما وأساسيا حتى نتطرق لظاهرة الاتصال والجماعات بطريقة سوسيوأنثروبولوجية، بالإضافة لاعتمادنا على خلفيات تفسيرية كثيرة حتى لا نقول مقاربات وهذا راجع لتشعب الظاهرة المدروسة وعلاقتها الكبيرة بعديد النظريات والمداخل سواء البسيكوسوسيولوجية، الاقتصادية والأنثروبولوجية.

إن اختيارنا لهذه المؤسسة كمجال للدراسة والبحث لم يكن بمحض الصدفة فقد كان العنصر السوسيواقتصادي والتاريخي أحد الدوافع التي تشير بدورها إلى مختلف التقلبات والإصلاحات التي شهدتها المؤسسة في التاريخ المعاصر والحديث، فقد بدى لنا أن هذه المؤسسة غنية بعديد التجارب والمعاني الثقافية لارتباطها بهذه العناصر التي تطرقنا إليها بالإضافة إلى ارتباطها الكبير بالمجتمع المحلي الذي تمثله الفئات السوسيومهنية على مستواها والشاهد على التقلبات التي عايشتها[1].

في ظل مساري التغير والتنمية المموليين من صندوق النقد الدولي عن طريق التوجه نحو اقتصاد السوق، وكذا السياسات الانفتاحية والتراوح بين فترات الازدهار التراخي، ومعايشة الأزمات كغلق كثير من المؤسسات الوطنية التي كانت إلى جنب الخزينة العمومية عاجزين عن تلبية مطالب العمال وتسديد أجورهم خاصة بعد انهيار أسعار البترول سنة 1986 لتليها أزمة أكتوبر 1988 والعشرية السوداء عقد التسعينيات، الوضع الشعبوي الذي

[1] LARAME Alain : La communication dans les organisations : une introduction théorique et pratique, Edition Sainte-foy, Quebec, 2001.

فرض على الدولة الريعية التصحيح الهيكلي (بما فيه غلق الكثير من المؤسسات الوطنية وتسريح عمالها كافة، وفي مؤسسات أخرى التقليص من نسبة اليد العاملة بنفس الطريقة السابقة)، وكذا التوجه نحو صندوق النقد الدولي أين أصبحت المديونية ضرورة وليس اختيارا، وهذا ما يتم اعتباره الفشل في مشروع التحديث والتوطين الصناعي،[1] وقد عايشت مؤسسة مناجم حديد الشرق إثر هذه التقلبات عديد الملاح الثقافية والاجتماعية كالعلاقات السوسيومهنية، وسائل وأشكال الاتصال الجديدة، الإنتاج والشراكة استجابة لما تفرضه الظروف المحلية والسوق العالمي لاقتصاد الحديد والصلب، في هذا الإطار الذي تميز باستدخال أشكال ثقافية جديدة على المؤسسة ظهرت أبعاد جديدة لهذه الأشكال الثقافية كالصراع داخل المؤسسة كذلك الذي يحدث العقلية والثقافة التسييرية العقلانية التي يتبناها ويمارسها الشريك الأجنبي، تلك التي لم يألفها العامل الجزائري ولا ثقافة العمل الجزائرية المختلفة كليا عن السابقة والتي لا يقبل من خلالها العامل الصناعي الجزائري أن يكون مسيرا ولو كان ذلك صراعا خفيا في بعض الأحيان، من جهة أخرى وقوع المؤسسة في حتمية صراعية مع المجتمع المحلي ببوخضرة الذي يطالبون بالتشغيل والطعن في نتائج مسابقات التوظيف.

إن قولنا السابق حول الدراسات المؤسسة لعلم الاجتماع التنظيم والعمل بالجزائر لم يكن دافعا لنا فقط، فقد أردنا الوقوف على أهم النتائج التي توصلت إليها في عالم الشغل لنتحقق ما إن كانت الملامح والأنماط الثقافية للمؤسسة الوطنية وللفئات الصناعية التي سادت منذ سبعينيات القرن الماضي وما صاحبها من إصلاحات قد تغيرت في العقد الثالث من الألفينيات أم حافظت على البعض أو الكثير من ملامحها؛ بطريقة أخرى، إن وقوفنا على

[1] BOUKHOBZA M'hammed : Rupture et transformations sociales en Algérie, OPU, Alger, .Tome 02, 1989.

هذه النتائج من خلال تحقيقنا الميداني بإمكانه أن يحيلنا على التحقق من وضعية مؤسسة مناجم حديد الشرق –منجم بوخضرة– والعمال الصناعيين اليوم[1].

في هذا السياق، ومن خلال استرسالنا لسلسلة البحوث والدراسات السوسيولوجية التي أجريت ب SNS في حقبة التوجه التنموي أين ركزت الدولة على نقل التكنولوجيا إلى الجزائر من أجل خوض غمار الصناعة بما فيها الصناعات التحويلية باعتبارها الأساس والدافع الرئيسي للتنمية، يمكن القول إن عملية التصنيع، التي جاءت كوسيلة لنقل التقنية الرأسمالية، لم تتلاءم مع السياق السوسيوثقافي المحلي، خاصة في مجتمع لم يشهد بعد تحولاً نحو التصنيع، وفي الوقت ذاته، أظهرت هذه التجربة فشل النماذج الاشتراكية والغير مدروسة في الحقيقة.

من هنا، يمكن الإشارة إلى أن دراستنا تهدف إلى محاولة البحث الإثنوغرافي في ظاهرة الاتصال وجماعات العمل بالمؤسسة الصناعية، من خلال التطرق للعوامل السوسيوثقافية بالدرجة الأولى لفهم، تحليل وتفسير الفعل الإجتماعي داخل المؤسسة المنجمية؛ من خلال ما سبق فقد ارتأينا تقسيم بحثنا إلى 09 فصول على النحو التالي:

الفصل الأول المعنون ب "التصور المفاهيمي والمنهجي للدراسة" الذي قمنا فيه بعرض الإشكالية وتساؤلات الدراسة، مفاهيم الدراسة، بالإضافة إلى الدراسات السابقة ومختلف الخلفيات النظرية المفسرة للموضوع.

يتناول **الفصل الثاني** النظريات والمفاهيم الأساسية التي تعالج هذه العلاقة، بدءًا بنظرية التبادل الاجتماعي التي طرحها كل من**Peter Blau**و **George Homans** و**AlvinGoldner**، والتي تقدم منظورًا حول كيفية تفاعل الأفراد داخل الجماعات بناءً على مبدأ المقايضة الاجتماعية؛ كما نستعرض إسهامات **بيير بورديو** في نظرية الممارسة، حيث

[1] فؤاد نوار: العامل الصناعي في الجزائر اليوم: قراءة في تغير ملامحه السوسيولوجية، جمال غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية، بشير محمد، دار كنوز للنشر والإنتاج والتوزيع، تلمسان، الجزائر، 2017.

يركز على مفاهيم الحقل والرساميل ودورها في تشكيل ديناميكيات الاتصال والتفاعل داخل جماعات العمل.

إلى جانب ذلك، نحلل المقاربة الاستراتيجية **لميشال كروزي**، التي تطرقنا من خلالها الى الاتصال من منظور استراتيجي يبرز كيف يتم استخدام الاتصال كأداة للنفوذ والسيطرة داخل الجماعات والتنظيمات؛ يهدف هذا الفصل إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير هذه المقاربات النظرية على فهمنا للعلاقة بين الاتصال والتماسك الجماعي، مما يساهم في تعزيز فعالية جماعات العمل داخل المؤسسات.

الفصل الثالث المعنونب "من أنثروبولوجيا الاتصال إلى الإتصال التنظيمي" الذي تناولنا من خلاله طروحات مختلف علماء الأنثروبولوجيا للاتصال والتفاعل وذلك ما نعتبره طرح ثقافي لظاهرة الاتصال والتفاعل بين الأفراد والجماعات، كما تطرقنا إلى الذات الاجتماعية بين الاتصال والعوالم الثقافية من خلال أطروحة **Erving Goffman**وكذا الاتصال والمؤسسة، الاتصال التنظيمي ومحدداته الاجتماعية والثقافية، ثم تناولنا بالتحليل التواصل، العلاقات السوسيومهنية وفضاء الشغل أين تطرقنا إلى مسألة القيم الثقافية والمجتمعية وكذا العلاقات المهنية الرسمية والمرجعية التقليدية مقابل التسيير الحديث.

تناولنا في **الفصل الرابع** الجماعة الاجتماعية والمهنية، وتطرقنا من خلاله إلى المفهوم والديناميكية، الجماعة بين التنظيم الاجتماعي.. القيم والعلاقات التقليدية، نحو التظيم غير الرسمي والجماعات غير الرسمية كما أشرنا من خلال هذا العنصر إلى الجماعات الأولية والثانوية عند **Charles Cooley** إضافة إلى الإشارة للمستويات الخمس حسب رأي أ **براون** التي تعتبر هي الأخرى من مكونات الجماعات داخل البناء الكلي للتنظيم غير الرسمي؛ وفي نفس الفصل تعرضنا إلى الجماعات والعلاقات التعاونية من خلال مساهمات **Chester Bernard**، ثم إلى الاتصال والجماعةاو التنظيمات غير الرسمية، وفي الأخير تناولنا القيم والمعتقدات التنظيمية التي تفسر القيم البارزة والمشتركة بين البناء الجماعي

للعمال والإلتزام نحو العلاقات الاجتماعية والأفكار وطرق ممارسة المهام اليومية داخل فضاء الشغل.

يعد **الفصل الخامس** أول الفصول الميدانيةالتي سنحاول من خلالها استعراض نتائج البحث الميداني حيث سنقوم بتقديم المؤسسة ميدان البحث **"مؤسسة مناجم حديد الشرق- منجم بوخضرة-"**، كما سنتطرق إلى الخصائص السوسيوديموغرافية للمبحوثين لنقوم بقراءة وتحليل سوسيولوجي لمجموع الخصائص التي اعتمدنا عليها في جمع المعطيات الميدانية (كالسن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة المدنية، مكان الإقامة..وغيرها).

أما فيما يخص **الفصل السادس** من الدراسة فسيكون حول الرابط الاجتماعي والرأسمال الاجتماعي بالمؤسسة الصناعية، ومن خلال المقابلات والملاحظات الميدانية سوف نعمد إلى تقديم تحليل سوسيوأنثروبولوجي للتواصل والجماعات من خلال الروابط والرساميل الاجتماعية كرابط العروشية، القرابة، الجيرة ...وغيرها داخل المؤسسة المنجمية، بالإضافة إلى التطرق إلى علاقة العامل المنجمي بالدوائر القرابية داخل فضاء الشغل؛ بالتالي، سنستعين في تحليلنا لهذا الفصل على طروحات كل من **Ferdinand Tönnies**، **Pierre Bourdieu**، **Serge Bugam**، **Erving Goffman**،**ابن خلدون**، **محمد مبتول**، **سليمان مظهر**، **الهواري عدي وإميل دوركايم**.

كما سنواصل في **الفصل السابع** تحليلنا من خلال تقديمنا للهوية الاجتماعية والمهنية للعمال الصناعيين بالإضافة إلى الانتماء للجماعات الأولية والجماعات المهنية بالوحدة المنجمية –بوخضرة– وكذا برامجها التكوينية والتدريبية للفئات السوسيومهنية ومدى توافقها او تعارضها مع مكتسبات التنشئة الاجتماعية التي تمتد مع العمال الأجراء إلى فضاء العمل.

أما فيما يخص **الفصل الثامن** فسيتعين علينا في سياقه فهم تمثلات العمال بمنجم بوخضرة للعمل النقابي والانخراط فيه، وكيفيات مساهمة الروابط الاجتماعية والسياقات

المحلية بين المؤسسة المنجمية وبيئتها الخارجية في تحديد مسارات الحركة النقابية وتوجيهها وذلك من خلال التطرق إلى تمثلات عمال المنجم للترقية، للأجور، للمشاركة النقابية وتحقيق مطالبهم وكذا انتخاب العضو النقابي.

ليأتي بعد هذا التحليل **الفصل التاسع** الموسوم ب "التناول السوسيوأنثروبولوجي لثقافة المؤسسة" ففي هذا الفصل نتطرق بالتفصيل إلى العوامل والخلفيات السوسيوثقافية للعمال الأجراء ولطبيعة النظام الاجتماعي والثقافي السائد في المنطقة بما في ذلك الاتصال والجماعات وتعارض ذلك مع ثقافة المؤسسة الصناعية؛ سنحاول تحليل هذا الإطار من خلال التعرض إلى المنجم والعلاقات المهنية... بين ثقافة المؤسسة والإطار السوسيوثقافي للعمال، تمثلات العمل والعلاقات الاجتماعية داخل الوحدة المنجمية، ثقافة اتصال ذات طابع تقليدي بمؤسسة اقتصادية حديثة، ثقافة "البراني" بالمنجم، الرموز والطقوس في ثقافة الأسرة والمؤسسة الصناعية وحضور العمل والمنجم في خطابات وطقوس الأسرة والمجتمع المحلي، بالإضافة إلى عناوين أخرى مهمة ذات الصلة.

لنتطرق في الأخير **للفصل العاشر** المعنون ب "مناقشة نتائج البحث ...ثقافة مجتمع تقليدي ومؤسسة حديثة" الذي تندرج تحته نتائج البحث والتحقيق الميداني حول الاتصال وتماسك جماعات العمل بمؤسسة مناجم حديد الشرق –منجم بوخضرة–.

الفصل الأول: التصور المنهجي والمفاهيمي للدراسة

أولا: الطرح الإشكالي والمفاهيمي

01-إشكالية البحث

شهدت المجتمعات الأوروبية تحولًا جذريًا بفعل الثورة الصناعية التي أدت إلى انتقالها من البنية التقليدية الريفية إلى مجتمعات صناعية عصرية، وقد أحدثت هذه الثورة تغيرات اجتماعية وثقافية وسياسية واقتصادية جذرية. وشكلت الثورة قاطعة كبيرة مع الماضي، حيث قادتها الطبقة الرأسمالية البورجوازية لمواجهة النبلاء الإقطاعيين.

تأسست هذه الطبقة الرأسمالية البورجوازية قواعد للإنتاج من خلال تراكم رأس المال، وجمعت عددًا كبيرًا من العمال داخل هذه القواعد، الذين عملوا على وسائل الإنتاج، مما أتاح إمكانية إنتاج صناعة قوية.

لقد استغرقت عملية التصنيع في أوروبا قرنًا ونصف من الزمن المليء بالصراعات والتحديات؛ وتمكنت من إرساء هذه القاعدة الصناعية وضمان نجاح التحول؛ ويمكن القول إن نجاح هذه المجتمعات يعود إلى وجود طبقة بورجوازية رأسمالية قادت هذ وعدم تدخل الدولة في شؤون الاقتصاد.

وتعد مسألة الهياكل الصناعية وطبيعة العمل في السياق الجزائري، من بين المسائل المركزية التي اهتم بها الباحثون في ميدان السوسيولوجيا في الجزائر بعد الاستقلال إلى يومنا هذا[1]؛ فعلى غرار المراحل التي مرت بها اوروبا ففي الجزائر كان المجتمع زراعي بشكل رئيسي؛ ولم تطور الاقتصاد الصناعي بشكل كبير؛ ولم تمتلك الجزائر طبقة بورجوازية رأسمالية تستطيع قيادة التحول إلى مجتمع صناعي.

[1] GUERRID Djamel: L'entreprise industrielle en Algerie. Les limites d'une acculturation, Communication faite au colloque international ''La culture en entreprise'', Oran, CRASC, 1992.

يمكن القول إن النظام الرأسمالي الاقتصادي السائد كان ينظر إليه من قبل المجتمعات المستعمرة كنظام عبودي يفرضه عليها، وهذه العوامل جعلت الدولة تتولى دور الراعي الرسمي لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال عملية التصنيع، رغبةً في تحقيق انتقال المجتمع من الطابع الريفي التقليدي إلى مجتمع ذو ثقافة صناعية حديثة تعكس التطور والتقدم كباقي المجتمعات المتطورة الأخرى.

في مسعى جاد لتحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر، وجدت المؤسسة العمومية نفسها تواجه العديد من التحديات والنواقص رغم تلقيها الدعم المالي والحماية من الدولة، إلا أن المردودية بقيت متواضعة؛ هذا الواقع دفع البلاد للبحث عن حلاً جذرياً لتحسين وضع المؤسسات الاقتصادية.

تبنت الحكومة سياسة "**الصناعات التصنيعية**" كجزء من مشروع التطوير الاقتصادي. ومع ذلك، أصبح واضحاً أن هذا النهج لا يكفي لتحقيق الأهداف المنشودة؛ لذلك، تم الاقتراح عمل إصلاحات هيكلية تتضمن التحول من النظام التخطيطي المركزي إلى اقتصاد السوق.

ومع ذلك، لم تحقق هذه العملية النجاح المنشود في الجزائر كما حدث في المجتمعات الأوروبية؛ ويُعزى ذلك إلى عدة أسباب كان من الواجب تجاوزها إلا أنها فرضت نفسها التخلص من الأساليب التقليدية والاعتماد على تقنيات إدارية حديثة؛ يتعين أن تكون القيادة قوية وفعالة؛ وأن تحافظ على التواصل التنظيمي الجيد والتنسيق بين المستويات المختلف؛ والكثير من الاسباب الاخرى كالصراعات والتكتلات بين الطبقات والفئات السوسيومهنية...الخ، حيث أشار **جمال غريد** إلى أنه تم تخطي المراحل الأساسية **(bruler lesétapes)**، فقد كان النظام السياسي يتطلع إلى تحقيق رؤية مجتمعية تستهدف تعليم وتثقيف الجزائريين، بهدف تحويلهم تحولًا تدريجيا إلى مواطنين عصريين يتمتعون بالقدرة

على الإنتاج والاستهلاك بطريقة عقلانية على الأفق البعيد والمتوسط؛[1] من خلال إعادة إنتاج التجربة الأوروبية بشكل سريع عن طريق اختصار الطريق وتجاوز المراحل الضرورية؛ونوهنا إلى أن التجربة الأوروبية استغرقت قرنًا ونصف من الزمن لإرساء قاعدة صناعية قوية وتحقيق نجاح التحول.

منذ الربع الأخير من القرن العشرين، اندمج الاتصال بشكلٍ لا يمكن تجاهله في مسارات الحياة التنظيمية، حاملا معه أبعادًا اجتماعية وتنظيمية تضفي على المؤسسات بُعدًا متعدد الجوانب؛ تتجسد أهمية الاتصال في المؤسسة من خلال الأبعاد التي تؤثر في تفاعلات الأفراد والهياكل التنظيمية والخلفيات الثقافية.

وقد عانت ولا زالت المؤسسة الاقتصادية في الجزائر وخاصة العمومية منها من نواقص عديدة أهمها ضعف المردودية رغم الحماية والدعم المالي المقدّم لها من طرف الدولة؛ ومع ضعف النتائج المتحصل عليها من جراء اتباع سياسات التطهير المالي التي ارتكزت أساسا على مقاربة محاسبية بحتة؛ بات من الضروري القيام بإصلاحات جذريّة وذلك بالتخلي وبشكل نهائي عن أسلوب تسيير الاقتصاد القائم على نظام التخطيط المركزي؛ والتحول تدريجيا نحو اقتصاد السوق. وبالتالي؛ وجدت المؤسسة نفسها في الظروف الحالية والمستقبلية للاقتصاد الوطني مضطرة أن تكيف طرائق تسييرها مع التنظيم الجديد للاقتصاد؛ وتعمل على الابتعاد عن الطرائق السابقة للتسيير وما يرتبط بها من عدم استعمال حقيقي لتقنياته، خاصة إذا تعلق الأمر بأنماط الإشراف، التنسيق بين مختلف المستويات التنظيمية، القيادة، الاتصال.

يعتبر الاتصال في سياق التنظيم عملية تفاعلية تحمل في طياتها مظاهر تنظيمية هامة. يساهم في تبادل المعلومات وتحقيق تنسيق فعال للأنشطة التنظيمية. ولكن، لا تتوقف

[1] جمال غريد: العامل الشائع عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة انسانيات (العمل أشكال وتمثلات)، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، العدد 01، 1997، ص 08.

أهمية الاتصال عند الجانب التنظيمي فحسب، بل يمتد ليشمل الجوانب الاجتماعية. فهو يفتح أفقا للتواصل بين أفراد التنظيم وبين هذا الاخير ومحيطه الاجتماعي.

من جهة ثانية، تظهر الخلفيات الثقافية للاتصال في التنظيم كعنصر مميز. إذ يعكف الباحثون في علم الانثروبولوجيا على فهم الثقافات والسياقات الاجتماعية، ويتسلحون بالفهم العميق للسلوك والتفاعلات بين الأفراد. يلعب هذا الفهم دورا هاما في كشف العوامل كالقرابة، العروشية، المصاهرة، الجيرة..الخ التي تؤثر في سياقات الاتصال والعمل داخل التنظيمات[1].

بناءًا على ذلك، يمكن اعتبار الاتصال في التنظيم تداخلا معقدا بين الأبعاد الاجتماعية والتنظيمية والثقافية، وفهم هذا التداخل يساهم في تعزيز الفعالية التنظيمية وبناء علاقات تفاعلية مستدامة داخل بيئة المؤسسة.

من منظور علماء الاجتماع، تتجلى الجوانب المميزة للمؤسسة الاقتصادية، وفقًا لقول **Renaud Sainsaulieu**، "في كونها ليست مجرد تجميع جاف من النصوص القانونية والبيروقراطية، ولا تقتصر على بنية صلبة ورسمية فقط. بل إن تشكل هذه المؤسسة نتيجة تفاعلية مُرتبطة بروابط اجتماعية معقدة وعميقة. كما تحمل في طياتها تاريخها الذي يميزها، والذي يشكله الفاعلون الاجتماعيون كاستجابة للتحديات الداخلية والخارجية المتعدد".[2]

في سياق الفهم السوسيولوجي، تظهر المؤسسة الاقتصادية على أنها تعبير عن مجال وإطار يُمكّن من تفاعل مختلف الأنشطة الاجتماعية. متجاوزة –هذه المؤسسة– الضوابط والقواعد القانونية الرسمية لتصبح منفذًا ومحورا لأطر مرجعية غير رسمية نابعة من الخصوصية الاجتماعية والثقافية والتي يتم من خلالها التحكم في مختلف تلك العمليات والأنشطة اليومية. تُشكل هذه الأطر الأخرى محورًا مهمًا من السلوكيات والتمثلات النابعة

[1] فضيل دليو وآخرون: الاتصال في المؤسسة، مخبر علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، 2003، ص07.

[2] SAINSAULIEU Renaud : L'entreprise c'est une affaire de société, Edition Fondation Nationale Des Scieces, Paris, P73, 1990.

من الخصوصية الاجتماعية والثقافية، التي تتسلل إلى هيكل وبنية المؤسسة لتساهم في توجيه وتشكيل عمليات الاتصال والتفاعل بين مختلف الجماعات المهنية بطرق غير رسمية ولكن ذات تأثير قوي[1].

عادة ما يسعى العامل من خلال علاقات العمل إلى تلبية حاجاته النفسية والاجتماعية الأساسية. كما يعمل على إقامة روابط اجتماعية وإنسانية مع زملائه في التنظيم، بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية، في استمرار منه في تجنب الشعور بالعزلة، وبالمقابل، يسعى لتعزيز التعاون والتفاعل داخل جماعة العمل غير الرسمية خاصة، الشيء الذي أكدته مدرسة العلاقات الانسانية او الاتجاه الانساني الاجتماعي كون الاتصال يشكل ليس فقط وسيلة لنقل المعلومات ولكن أيضًا مدخلا لبناء علاقات اجتماعية على وجه الخصوص.

لا ينبغي تجاهل الجانب الاجتماعي الذي يؤطر نسيج الاتصال داخل التنظيم، إذ يجب أن نأخذ بعين الاعتبار جميع السياقات الاجتماعية التي تؤثر على هذا النسيج، والتي تستند إلى احتياجات ودوافع الأفراد داخل البيئة التنظيمية؛ وفي هذا السياق، يمكن اعتبار الجماعات العاملة ف التنظيم الصناعي في المجتمعات المحلية خاصة امتدادا متجذرًا للعلاقات الاجتماعية والممارسات الثقافية و التمظهرات القيمية على اختلافها. وكما يراها **حليم بركات** على أنها: "مصدر يستمد قوامه من معايير ومقاييس ووسائل وأهداف وأشكال تصرف مُفضّلة، يقوم بتنظيم العلاقات الاجتماعية وتشجيع الامتثال للقواعد المتفق عليها، مع التركيز على الوضع الحالي وتحفيز التغيير،حيث تتعدد مصادره وتوجهاته وأهدافه، مما

[1] محمد المهدي بن عيسى: تحليل سوسيولوجي لازمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر :دراسة حالة وحدة عتاد الخرسانة بالحراش u.m.b، الجلمعة الأردنية، الأردن، 1993، ص 164.

يمكن أن يؤدي إما إلى التكامل أو التضاد بين مكوناته، وذلك نتيجةً لتقلبات الظروف والتغيرات في العلاقات"[1].

بالتالي، فنسق القيم السوسيوثقافي على اعتباره مصدرا موجها لتمثلات وتصورات الطبقة العاملة فهو محددا بطريقة او بأخرى للفعل ولمختلف أنماط التفاعل والاتصال بين الجماعات المهنية. كما تفرض الروابط الاجتماعية –**حسب عدي الهواري**– في البيئة المحلية وحسب النظام المعياري للقيم الفعل الاتصالي بين الجماعات ومختلف الفئات المهنية –في التنظيم الصناعي المحلي– وكأنه التزام أخلاقي بينهم من أجل الاتحاد والتعاون للوصول إلى اهدافهم المشتركة وللوقوف جنبا إلى جنب امام كل ما يهدد ذلك[2]؛ وبهذا الشكل فإذا ما اعتبرنا أن معظم العمال لا يزالوا يعيشون داخل أسر كبيرة او بتعبير آخر مازالت الأسرة الممتدة هي الموجه الأساسي والضابط لسلوكياتهم فإن قيم الجماعة المهنية ستكون صورة طبق الأصل عنها، حيث يتم تطويع مختلف القيم المرجعية من طرف الجماعة داخل الوسط المهني للمحافظة على تماسكها عن طريق توجيه أفعال أفرادها وضبطها.

من هنا تظهر الجماعة المهنية كبنية اجتماعية ناتجة عن الروابط الاجتماعية كرابطة الجيرة والرابطة القرابية بالأخص، التي تعتبر من أقوى الروابط الاجتماعية بين أفراد النسب الواحد، والتي تسمى حسب الاتجاه الخلدوني بالعصبية، المصطلح الذي أطلقه **ابن خلدون** عندما يصل رباط القرابة إلى درجة عالية من التلاحم الاجتماعي، وتصل صلة الرحم أقوى درجات الاتحاد والتماسك عند مواجهة أفراد الجماعة الواحدة مايسمى **بالخطر**، الذي يهدد أهداف الجماعة المهنية، الشيء الذي يدل على أن الرابطة الاجتماعية تبدأ طبيعية بمقتضى

[1] حليم بركات: المجتمع العربي في القرن العشرين: بحث في تغير الأحوال والعلاقات، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000، ص 637.

[2] ADDI Lahouari : Les mutations de la société Algérienne, famille et lieu social dans l'Algérie contemporaine, Edition la Découverte, Paris, 1999, P 29.

الطبيعة البشرية وهو الالتحام الدموي، الذي يُعرف بالعصبية ويتعزز بمنطق وحدة الأهداف في مجال العمل، أين تغلب المنفعة الخاصة للجماعة المنطق العام للتنظيم الصناعي ككل[1].

قام **بيار بورديو** بتحليل الروابط الاجتماعية عن طريق تضمينها ضمن مفهوم "**رأس المال الاجتماعي**". ويُنصب هذا المفهوم على تجميع الموارد الراهنة والمحتملة، المرتبطة بامتلاك شبكة مستدامة من العلاقات المؤسسة إلى حد ما؛ بمعنى آخر، يُظهر هذا المفهوم مدى التماسك في مجموعة من الفاعلين المرتبطين بروابط مستمرة وفعّالة، تقوم على التبادلات الرمزية والمادية، حيث يتجلى هدف الالتحاق بجماعة ما في تحقيق التضامن والتماسك.[2]

الأمر الذي أكده **Erving Goffman**[3] الذي يرى أن الفرد يعيش داخل علاقات متبادلة تعتمد على استخدام نماذج تتوافق مع القواعد السائدة – أي القواعد المعروفة التي تحمل بين طياتها بعض الانحرافات الخفية وحتى التجاوزات الواضحة؛ يقصد بهذا أن هناك نوعين من التواصل: التواصل المباشر والغير مباشر؛ في التواصل المباشر، يجسد الفرد نفسه أمام الآخرين بالطريقة التي يرغب هؤلاء الآخرون في رؤيته بها، وهنا نجد أن **Goffman** يقسّم الروابط الاجتماعية بين الأفراد إلى روابط ظاهرية أمامية، حيث يمثل الفرد نفسه أمام الجمهور أو المشاهدين بمثابة الممثل على خشبة المسرح، حيث يتفاعل مع الجمهور. وتأتي الروابط الثانية كروابط خفية تشبه الكواليس، وهي الجوانب التي لا يشاهدها الجمهور والتي لا يمكن له دخولها؛ ومن خلال هذه التصوّرات التشبيهية يعكس **Goffman** وجهة نظره في تحليل حياة الأفراد في المجتمع من خلال تفاعلاتهم وعلاقاتهم. فمن

---

[1] أمينة كرابية: طبيعة الرابطة الاجتماعية في المجتمع الحضري –دراسة سوسيوأنثروبولوجية لرابطة القرابة بالسانيا ولاية وهران–، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة وهران، 2005–2006، ص 18.

[2] محمد بومخلوف، الروابط الاجتماعية و مشكلة الثقة، فعاليات الملتقى الوطني الرابع لقسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة الجزائر يوم6و7نوفمبر 2006،منشورات كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية،الجزائر، 2007–2008،ص21.

[3] GOFFMANE Erving:*La mise en scène de la vie quotidienne*, les éditions de minuit, Paris, 1973, P 11.

الضروري في هذا الظرف، توسيع النظرة و التفكير من طرف مسيري المؤسسة الصناعية في الجزائر وهذا بتبني وتطوير الدائم والمتواصل لسياساتها التسييرية ولكن وفق الخصوصيات ومتطلبات المجتمع الجزائري، ومستوى المؤسسة الصناعية وقدراتها المختلفة على العموم، حيث يشير هنا السوسيولوجي **عمربن بختي**[1]"على ضرورة معرفة الخصوصيات الثقافية للمجتمع الجزائري في ما تعلق بفلسفة تسيير المؤسسات، الطرق والنظريات التي تسمح للمؤسسة بأن لا تكون في موقف حرج مع محيطيها (التنافس) من أجل بلوغ أهدافها بصفة فعالة"، إذ هذا الطرح جاء ليؤكد نفس التفكير الخاص بالفرنسي **Phillipe Bernoux**، فالمؤسسات لا تسير "بمسلمات كونية للعقلانية، لكن بخصوصية التسيير، أو ما يسميها"بالحتمية الهيكلية"، وهذا لدمج أنماط مكيفة لنموذج المؤسسة والذي أصبح على عاتقها خلق "نموذج من تنظيم للمؤسسة يكون بالأساس وفقا للحالة التقنية، السوق، المنافسة، المعطيات الموضوعية للتنظيم؛ وأيضا الثقافة الخاصة بكل مجتمع"[2].

في هذا السياق، وبناءا على محاولة فهم العلاقة بين الهيكل المؤسسي والمجتمع المحيط به، نجد أن التنظي يمثل نقطة التلاقي حيث يتم إعادة إنتاج مختلف العناصر الثقافية والاجتماعية، ويعزى ذلك إلى التفاعل الوثيق الذي يربطه مع السياق المحلي، فلا يمكننا فصل هذه العناصر السوسيوثقافية الأساسية –التي أشرنا إليها سابقا– عن العمال وجماعات العمل؛ يشير السوسيولوجي **Michel Liu** إلى أن التنظيم يحمل في هيكله الخصائص السوسيوثقافية التي يحملها أعضائه من بيئتهم؛ وبالإضافة إلى ذلك، تساهم المؤسسة في بناء بيئة اجتماعية جديدة تحاول أن تترك بصمتها على هؤلاء العمال، كما أن

[1] BENBEKHTI Omar: L'état. L'entreprise et le management en Algérie, Edition Dar El Gharb, Oran, 2005, P 119.
[2] Bernoux Phillipe: La sociologie des entreprises, Edition du Seuil, Paris,1995, p200.

الفضاء المهني بمختلف العمليات التي يسعى من خلالها للمثاقفة لا يمكنه أن يحدث قطيعة مع تلك القيم، الرموز والتمثلات التي يتشبع بها العمال[1].

فالمؤسسة كتنظيم عقلاني لا تتحدد فقط في بعدها التنظيمي والتسييري، حيث تظهر كمجال بسيكوسوسيولوجي يقوم ببناء الجماعات المهنية، ولكن أيضا يقوم بهدم هذه الأخيرة مثلما قام ببناءها على حد تعبير **عمر بن بختي**؛[2] إذن، نحن بدورنا سنحاول فهم واقع هذه الجماعات وكيفيات بنائها وتنظيمها؛ حيث يشير في هذا السياق **Renaud Sainsaulieu**

بأنه "على عالم الإجتماع الإهتمام للواقع الخفي للنظام الإجتماعي وخصوصيات هؤلاء الفاعلين و طرق تنظيمهم الجماعي"[3].

من خلال ما تم التطرق إليه، سننطلق في هذا البحث لفهم المؤسسة الصناعية محل الدراسة وطرق الاتصال وبناء الجماعات العمالية وتماسكها انطلاقا مما طرحه **Sainsaulieu**أثناء تحليله ومحاولة ربطه العلاقة بين المؤسسة كنسق إجتماعي وعلاقتها بالتحولات والتفاعلات المنتجة فيما يتعلق بمسألة الثقافة، حيث يقول: "نستطيع أن فهم المؤسسة من منظور تنظيمي فقط في الواقع، ومع ذلك فهي الأخرى موجودة ضمن ثقافة مجتمع، منطقة بعينها، لها دور خاص بها، (....) إنها تمتلك أيضا ملامح مميزة تندرج ضمن السياق الاجتماعي والثقافي الخاص بها ملامح وخصائص مجتمع له تاريخه الخاص والقيم التي تؤطر تمثلاته حول مفهوم العمل، الاتصالات والعلاقات بين مختلف الجماعات؛ ببساطة، إنها (المؤسسة) تعتبر حاملة للثقافة ذاته، في الداخل أو الخارج على حد سواء، لا يمكن للمؤسسة تجنب تأثيرات الثقافة، فقد تكمن المشكلة الرئيسية في الارتباط بين المجتمع والمؤسسة، حيث يكون من المستحيل على الأفراد، سواء كانوا من طبقة الإطارات المسيرة أو

[1]LIEU Michel: L'autonomie des entreprises dans le champ social, in Renaud Sainsaulieu, L'entreprise une affaire de société, Op. cit, p125.
[2]BENBEKHTI Omar : Op.Cit, p 28.
[3]SAISAULIEU Renaud : Entreprise. terre de changement, in Renaud Sinsaulieu L'entreprise une affaire de société, Op.Cit, p175.

من فئة العمال، تغيير هويتهم وثقافتهم أثناء تواجدهم داخل التنظيم؛ في الواقع، يمكن ان نتسائل لأي مدى يمكن ان تكون المؤسسة مستودعا لتلك القواعد الثقافية التي يطبع في مختلف فئاتها السوسيومهنية؟[1]

كما أن طرح **Phillipe Bernoux** أشار إلى وجود منهجيات أخرى تختلف عن النهج الاستراتيجية لفهم وتحليل المؤسسة بوجهة نظر سوسيولوجية، يركز هذا النهج بشكل أكبر على فهم الهويات والثقافات والتوافق بين أفراد المؤسسة، حيث لا يقتصر الأمر فقط على استراتيجيات وألعاب الفاعليين، لكن السعي نحو محاولة فهم الشيء الذي يربطهم ببعضهم. حيث نجد أن مقاربة الرابط الاجتماعي هي المرجحة أمامنا والتي يمكن اعتبار وجود الجماعات خارجها،[2] الأمر الذي يحيلنا للقول بأن الروابط الاجتماعية تنشأ أولا من قلب الأسرة لتمتد تدريجيا نحو الأقارب والجيران والأصدقاء، حيث يتألف هذا التشكيل الاجتماعي من عناصر تفاعلية تتضمن الاتصال والتفاعل الاجتماعي، مما يؤدي إلى تكوين شبكة من العلاقات وتشكيل القيم والمعايير الاجتماعية، ولا يقتصر هذا الأمر فقط على الاستقرار، بل يمتد إلى تأثيراته في النموذج الاجتماعي والثقافي داخل الجماعة والمجتمع. من هنا، يتبلور التفاعل الاجتماعي حاملا في طياته قوة تشكيلية للجماعات والارتباطات الاجتماعية –خاصة داخل تلك التنظيمات الحديثة للعمل بالمجتمعات المحلية التقليدية والتي تؤطرها القوانين–، مسهماً في توليد التشكيلات الإنسانية، وبما فيها البنى الثقافية المتنوعة؛ وبمعنى آخر، تتجسّد الحياة الاجتماعية كتفاعل دائم بين الفرد ومحيطه الاجتماعي،[3] الشيء نفسه الذي لاحظنا بروز معالمه في المؤسسة الصناعية محل الدراسة والذي سنعكف على تحليله لكن ليس قبل إثراء البحث بملاحظات ميدانية للمعيش اليومي للعمال الأجراء بالمنجم ومختلف التمثلات والعلاقات التي تؤطرهم ضمن جماعات.

[1] SAISAULIEU Renaud : Sociologie de l'organisation et de l'entreprise, Op.Cit, p 142.
[2] BERNOUX Phillipe, Op.cit, p171.
[3] أمينة كرايبية، مرجع سابق، ص 50.

وعليه، من خلال ما سبق وبهدف الوصول للهدف المرجو من بحثنا طرحنا التساؤل التالي:

- كيف تؤسس العوامل السوسيوثقافية المحلية لثقافة الاتصال بالمنجم؟ وكيف يتم تكوين الجماعات المهنية بهذا التنظيم الصناعي وكيف يساهم الاتصال في تماسكها؟

02-أدبيات الدراسة

من خلال ماجاءت به تجارب الهاوثورن أن العمال يميلون إلى تشكيل جماعات غير رسمية بهدف تنظيم الإنتاج، حيث تتألف هذه التنظيمات غير الرسمية من مجموعات من العمال تسعى إلى توجيه كل فرد على مسار محدد يتماشى مع الطموح الكلي للجماعة وفق الأطر التي تحددها،[1] فتكوين هذه التنظيمات نابع في الأساس من الاحساس المشترك للعمال بالاستياء والقلق اتجاه وظروف شروط العمل في التنظيم، الأمر الذي يلعب الدور الأكبر في تعزيز التضامن وملامح التماسك بين أفراد الجماعة.[2]

بصورة اخرى، يمكننا القول أن هذه الجماعات تنشأ بشكل طبيعي وتلقائي، حيث يتفق أفراد المجموعة بطريقة مباشرة او غير مباشرة على تبني مسار محدد يضمن لهم تحقيق تلك الأهداف المشتركة وحماية مصالحهم ومستقبلهم المهني، وبالرغم من أنه لا يكون هناك دائمًا اتفاق صريح بين أفراد الجماعة بشأن هذا السلوك كما قلنا سابقا إلا أنه يعتر كحتمية تمليها عليهم الوضعيات التي يعيشونها باختلافه مواقفها.[3]

[1]MAYO Elton: The Human Problems of an Industrial Civilization,Macmillan, New York, États-Unis, 1933.

[2] JHON C. Wood, Michael C. Wood : George Elton Mayo-Critical Evaluations in Business and Management, Routledge publish, Londres, 2004.

[3] حسن عادل: إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، دار النهضة العربية، مصر، 1675، ص 463.

كما أظهرت دراسة أجراها الباحث **عادل إبراهيم لطفي** أن غالبية العمال يعتمدون عادة على أعضاء جماعات العمل غير الرسمية التي يشاركون فيها قبل اتخاذ أي قرار هام،[1] ويشير ذلك إلى أن هذه الجماعات غير الرسمية تلعب دورا مهما كونها المرجعية الأولى للعمال في تقييم سلوكهم وقراراتهم،[2] وتظهر هذه الجماعات أيضا تأثيرا قويا على سلوك وتوجهات العمال داخل المصنع، وهذا يتماشى مع ما أشار إليه العلماء ميللر وفورم، حيث أكدوا أن العمل هو نشاط جماعي، وأن الجماعات غير الرسمية تلعب دورًا قويا في تنظيم عادات العمل واتجاهات العمال الفردية داخل محيط العمل.[3]

وفي بحثه حول متغير الجماعات غير الرسمية، يتناول **محمد علي محمد** جانبا كبيرا من موضوع التنظيم غير الرسمي وجماعات العمل، ويسلط الضوء على بنية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل محيط المصنع.[4]

حيث أسس **محمد علي محمد** دراسته على اسلوب جعله يمزج بين الاطار النظري والبيانات الواقعية بشكل مميز، فقد استخدم الملاحظة المباشرة لفهم تطور البنية التنظيمية وظروفها المتعددة؛ هذا النهج سمح له بكشف الوقائع والعلاقات السائدة بين مختلف أجزاء النسق الاجتماعي؛ بالإضافة إلى ذلك، قام بدراسة سلوك جماعات العمل أثناء أدائهم لأنشطتهم، مسجلا بعناية الشبكات العلائقية غير الرسمية التي تتشكل بينهم في سياق العمل، وقد اعتمد أيضا على المقابلات الحرة بسبب مرونتها الفائقة في توسيع فهمه للموضوع؛ الأمر الذي نفسه الذي تبنيناه في دراستنا حيال جمعنا للمعطيات بالاستناد على تقنيات الملاحظة المباشرة والمقابلة الحرة.[5]

---

[1] المرجع نفسه، ص 476.

[2] المرجع نفسه، ص 477.

[3] عادل ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب، مصر، 1992، ص 216.

[4] محمد علي محمد: مجتمع المصنع –دراسة في علم الاجتماع التنظيمي–، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1985.

[5] المرجع نفسه، ص55.

وجد الباحث أن العمال ينضمون عادة إلى جماعات تتألف من شخصين إلى تسعة أفراد عندما يتعلق الأمر بالمكانة غير الرسمية، كما أظهرت الدراسة أيضا أهمية التعاون وتعزيز العلاقات بين زملاء العمل، وأن هذه التنظيمات غير الرسمية تتمتع بدرجة عالية من التماسك، لدرجة أن أعضائها يتجنبون الانتقال إلى أقسام او وحدات أخرى لا يتواجد فيها زملائهم في التنظيمات غير الرسمية؛ في الأخير، أشارت الدراسة إلى أن التنظيم الداخلي لكل وحدة يرتبط بشكل مباشر بالبنية التنظيمية الفنية السائدة فيه، وهذا يؤثر إلى حد ما على تشكيل اتجاهات العمال ومواقفهم من العمل والإطارات المسيرة.[1]

في دراسته للمؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية، اكتشف **حسان الجيلالي** أن الاعتماد على نظام الاتصال الرسمي وحده يشكل عائقا أمام وصول المشاعر والعواطف التي تسهم في تشكيل التنظيم غير الرسمي إلى أقصى مستوياته، حتى الاتصالات الرسمية لا تؤدي وظيفتها كما ينبغي كأداة لإبلاغ جميع العمال بالمسائل التنظيمية في الوقت المناسب.

علاوة على ذلك، تجد الاتصالات الصاعدة غالبا تشوها وتحريفا أثناء مرورها عبر عدة مستويات قبل أن تصل إلى الإدارة العليا، مما يقلل من فعالية الاتصالات على هذا الشكل. الامر الذي تنشأ على أساسه الاتصالات غير الرسمية سواء بين العمال أو بينهم وبين الهيكل الإداري.

ووفقا لاستنتاج الباحث، ومن جهة أخرى لما قلنا أخيرا أدى هذا الوضع إلى تأثير سلبي على التنظيم غير الرسمي، مما أسفر عن انتشار الإشاعات كوسيلة لنقل المعلومات بشكل مشوه إلى التنظيم الإداري أو منه المستويات الادنى، حيث كان –حسب الباحث– انتشار

[1] المرجع نفسه، ص–ص 52–53.

الإشاعات بين أفراد العينة المدروسة يمثل نسبة كبيرة راجع لتشوه الاتصالات وانحرافها عن مهامها الأساسية التي وجدت من أجلها.[1]

بناءا على الفرضية العلمية التالية: "العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى نشوء التنظيمات غير الرسمية في المنشآت الصناعية الجزائرية تشمل الانتماء إلى مجتمع محلي، والقرابة الاجتماعية، والتجاور في مكان العمل، والتماثل في المهنة"؛ ومن هذا المنطلق، قام الباحث **سيف الإسلام شوية** في دراسته حول التنظيمات غير الرسمية في المنشأة الصناعية الجزائرية بتحقيق هذا الفرض، وخلص الباحث إلى أن للتنظيمات غير الرسمية تأثيرات إيجابية وسلبية؛ من الناحية الإيجابية، تتبين في تعزيز تماسك جماعات العمل وتحقيق الشعور بالتقارب والراحة بين العمال، مما يساهم في رفع معنوياتهم، أما من الناحية السلبية، فتتمثل في انتشار الإشاعات وزيادة الصراعات بين عمال المنشأة، بالإضافة إلى زيادة الكره والتوتر بينهم وبين الإطارات المسيرة.[2]

في نفس السياق يقول **علي الكنز** موضحا "كل ما هو صالح لصقل فوائد مشتركة اتجاه تضامنات جماعية أعيد تنشيطه وإحيائه كوحدة الكلام، القرابة، الحي السكني، الفريق الرياضي أو حتى الانتماء لنفس الجماعة الدينية... وندرك أننا لا يمكن تحقيقها إلا جماعيا بواسطة عناصر لا شرعية كنا بالأساس لا نحتاج توظيفها إلا أن الوضع الحالي فرض استرجاعها من الذاكرة الجمعية وممارستها داخل التنظيم الصناعي".[3]

ليذهب الآخر**سعيد شيخي**، وعلى هذا النحو؛ عندما وصف هذه الممارسات بمسمياتها الحقيقية، أشار إلى "أن الجهوية والزبائنية والمحسوبية، التي تم التخلص منها تدريجيا خلال

[1] حسان الجيلالي: التنظيم غير الرسمي في المصنع، مذكرة مقدمة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، 1985، ص 119.

[2] سيف الإسلام شوية: التنظيم غير الرسمي في المنشأة الصناعية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي، الجزائر، 1982، ص 185.

[3] EL-KENZ Ali : L'Algérie et La Modernité, Edition Cosderia, 1989, p 25.

التحديث الاقتصادي نحو الفضاءات الخارجية للعمل، عادت لتصبح ممارسات لها مكاناتها وتأثيراتها داخل الفضاءات الإنتاجية في أواخر السبعينيات"؛[1] وكذا وجود تطابق بين أشكال العلاقات الاجتماعية الملاحظة داخل التنظيمات الصناعية والمجتمع المحلي الذي تنتمي إليه تلك التنظيمات.[2]

ويشير **بشير محمد** عندراسة الجماعات الكندية إلى وجود أشكال تضامن بين جماعات العمال الأجراء يُفضلون العمل مع الأشخاص الذين يعرفونهم مسبقا؛ مرسخين بذلك لمبدأ التوجه الإنتمائي داخل الوحدة الصناعية؛ الأمر الدال على عمق الروح الجماعية التي تطبع المجتمع المحلي والممتدة إلى فضاء العمل، في صورة أشكال تماثلية لعلاقات الإنتاج التي نراها بدورنا كأحد المرجعيات والمركبات السوسيوثقافية للفرد الجزائري.[3]

مضيفا –**محمد بشير**– بطريقة يرى فيها: "أن المجتمع الجزائري مجتمع جماعي تؤطره مختلف الخلفيات السوسيوثقافية بما فيها منطق القرابة، العشيرة والقيم.."[4] الأمر الذي عبر عنه بطريقته **جمال غريد** كونها أفكار وممارسات ترسخت لدينا عبر التاريخ والتي ساهمت بدورها في تحطيم عملية التصنيع "تعد الحقيقة الأولى الجماعة وليس الفرد، الأمر الذي يتماشى جيدا وواقع المجتمع التقليدي مما خرب التطلعات التصنيعية الخاصة بظهور الفرد المنتج والمواطن المنتج والمسؤول".[5]

---

[1] CHIKHI Saïd : L'ouvrier. La vie et le prince ou la modernité introuvable- L'lgérie et la modernité, Edition cosdéria,1989, p 193.

[2] MAURICE Marc, SELIER François, SILVESTER Jean-Jacques : Analyse sociétale et cultures nationales. réponse a Phillip d'Iribarne in revue française de sociologie, 1992, P-P 79-80.

[3] بشير محمد: الثقافة والتسيير في الجزائر–بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية–، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2007، ص–ص 93–94.

[4] بشير محمد: راهن الإشكالية الثقافية في الجزائر–عرض حال شبكات القراءة والتأويل السوسيولوجية–، ورقة عمل، مخبر المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر، جامعة تلمسان، 2013.

[5] GUERRID Djamel : L'Algérie l'une et l'autre société, Edition CRASC, Oran, 1995, p14.

بالنسبة إلى **أحمد هني** في تناوله لكيفية توظيف الحداثة في إعادة انتاج التقليد؛[1] موضحا طرق توظيف المسير أو رب العمل الجزائري لما يسميه **بورديو** بالرأسمال الذي اكتسبه من التنظيم ومن المجال الاجتماعي لتكريس وضعيته، تثبيتها وتطويرها داخل نسق التنظيم وكذا الإطار الاجتماعي الخارجي الذي ينتمي إليه (البيئة المحلية) عن طريق ما يسميها **أحمد هني** بالزبونية التي يراها –ونوافقه الطرح كونها واقع عيني موجود ليومنا هذا بمنجم بوخضرة– متمثلة في إطار من العلاقات الاجتماعية مع من يشغلون مناصب استراتيجية أو لنقل مع اصحاب النفوذ وكل من يستطيع الاستفادة منهم، او استعمال سلطته ومركزه في استغلال مختلف آليات التوظيف بالتنظيم مستعملا المرجعية العشائرية والمنطق القرابي لتعزيز أوجه الولاء له داخل الهيكل الصناعي.

03-مفاهيم الدراسة

يعد تحديد المفاهيم ضرورة ملحة في أي بحث علمي. فعملية توضيح هذه المفاهيم تزيل أي تشويش أو عدم وضوح قد يكون موجودًا، ومن النادر أن تجد تعاريف موحدة لهذه المفاهيم، وذلك بسبب تعقيد الواقع الاجتماعي الذي يمكن فهمه من زوايا متعددة.

والمفهوم نفسه ليس الحقيقة بحد ذاتها، بل هو بنية ذهنية تشمل بعض الخصائص الأساسية لهذه الحقيقة. فمعرفة هذه الخصائص تساعدنا على فهم الظاهرة التي نقوم بدراستها والتمييز بينها وبين ظواهر أخرى او العلاقة بينها على حد تعبير **موريس أنجرس:**" المفهوم هو تصور ذهني عام ومجرد لظاهرة ما أو أكثر، وللعلاقات الموجودة بينها"[2].

فتحديد المفاهيم يسهم بشكل كبير في تبسيط الفهم وتعزيز التواصل بين الباحثين، ويجب أن تكون هذه المفاهيم مدعومة بتعريفات واضحة وملائمة للمنهجية المعتمدة في

[1] HENNI Ahmed : Le Sheikh (Le maitre) et Le Patron-Usage de la modernité dans la reproduction de la tradition, Office des publications universitaires, Alger, 1993.
[2] ANGERS Maurice : Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, 5eme édition, Montréal, CEC, 2009, p 158.

البحث؛ من هذا المنطلق، سنقوم بتنظيم وتحديد هذه المفاهيم مسبقا من أجل تجنب أي التباس أو عدم وضوح أثناء تنفيذ البحث.

03-01-الاتصال التنظيمي

يعرف الاتصال كونه السلوك الذي يمكن من خلاله تبادل الفهم بين الكائنات البشرية، أو هو العملية التي تُمكن من نقل المعاني بين الأفراد أو بين مجموعات مختلفة[1].

ويظل مفهوم الاتصال من أهم المواضيع التي تجذب اهتمام الباحثين والدارسين في ميدان العلوم الاجتماعية، حيث يأخذ الاتصال مكانة بارزة في علم اجتماع التنظيم والعمل، نظرًا لأهميته الكبيرة في تحقيق الأهداف المؤسسية لمختلف التنظيمات والمؤسسات الصناعية[2].

نظرًا للتحديات المتعددة التي كانت ولا تزال تواجهها المؤسسة الوطنية في سعيها لتحقيق التقدم وزيادة مستوى الرفاهية لأعضائها، سواء على الصعيدين المهني والاجتماعي، يظهر بوضوح أن الجهود التي تبذلها الإدارة العليا وحدها غالبًا لا تكفي لتحقيق التغيير المنشود. لذا، يصبح أمرًا ضروريًا أن يشارك جميع أفراد المؤسسة في معالجة التحديات واستعادة التوازن الضائع؛ بهدف تحفيز العمال على المشاركة الفعّالة في تحسين الأداء المؤسسي، يتوجب عليهم أولًا التعرف على بيئتهم المحيطة وفهم الأدوار التي يمكن للأفراد والجماعات أن يلعبوها لتحقيق التناغم بين المؤسسة وأعضائها؛ في هذا السياق، يكتسي الاتصال أهمية خاصة كوسيلة أساسية لبناء العلاقات الإنسانية بين الأعضاء ولتسهيل تداول المعلومات والأفكار داخل وخارج البيئة المؤسسية، مما يسهم في تعزيز التفاعل وتعزيز التعاون بين أفراد العاملين وبالتالي تعزيز التماسك[3].

---

[1] KECHAD Rabah : Organisation moderne et société, thèse de doctorat d'état en sciences 0sociale et humaines, Université d'Alger, Département de Sociologie, 2001, p182.

[2] محمد مزيان: الاتصال والتسيير، المجلة الجزائرية للاتصال، المجلد 08، العدد 17، 1998، ص 107.

[3] المرجع نفسه، ص-ص 107-108.

يشير **Hakins & Preston** إلى أن عملية الاتصال داخل التنظيمات تعني تقدير سلوك الجماعات في هذه التنظيمات من خلال تبادل الرسائل بهدف تحقيق أهداف التنظيم وكذا اهدافهم الاجتماعية والنفسية،[1] كما يمكن تصويره في سياق التنظيم كعملية تبادل ونقل المعلومات، المشاعر، والاهتمامات بين العمال، سواء كانوا أفرادا أو جماعات، بهدف تعزيز التواصل وتحقيق درجات متزايدة من التفاهم والتفاعل بينهم[2].

ويمثل الاتصال التنظيمي سلسلة من الأنشطة والعمليات التي يتم تنفيذها لإقامة تواصل فعّال بين أفراد المؤسسة والجماعات العاملة ضمن هيكل التنظيم؛[3] تهدف هذه العمليات إلى تحقيق أهداف تنظيمية مشتركة والتفاهم المتبادل بين الأعضاء؛تكمن أهمية هذا النوع من الاتصال في تحديد هوية كل فرد داخل المؤسسة ودوره ومسؤولياته، مما يساهم في تعزيز أداء الأفراد وضمان استدامتهم في العمل،[4]ويتم تنظيم هذا الاتصال وفقا للهيكل التنظيمي للمؤسسة، بما في ذلك توزيع السلطات والمسؤوليات وتنظيم العلاقات الوظيفية داخل المؤسسة[5].

تتيح هذه العملية التواصل ونقل المعلومات بين الأعضاء بغض النظر عن نوع المعلومات أو مصدرها داخل هذا الهيكل التنظيمي؛ يمكن أن يكون الاتصال سواء كان رسميًا، حيث يتبع إجراءات وقوانين محددة من قبل المؤسسة، أو غير رسمي، حيث يستند إلى العلاقات الشخصية مثل الصداقات، والجيرة والقرابة...الخ.

---

[1] HAWKINS Brian. L, PRESTON Paul: Managerial Communication, Édition illustrée, Goodyear Publishing Company, Unites States, 1981, p27.

[2]محمد مزيان: الاتصال وعلاقته بتغير اتجاهات العمال نحو العمل، المجلة الجزائرية للاتصال، المجلد 06، العدد 13، 1996، ص 261.

[3]DELESSERT Ernest, et KALIKA Michel: L'analyse stratégique des organizations, Dunod Paris, 2004, PP 27-30.

[4]ROGERS Everett: Diffusion of Innovations Les Éditions de Minuit, Paris, 1962, PP 34-36.

[5] عبد المالك بلالي: ثقافة العمل لدى العامل واثرها على الاتصال التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 02، 2015/2014، ص 41.

03-02-المؤسسة الاقتصادية

يحمل العمل دورا بارزا في حياة الإنسان، إذ يعدّ مصدرًا لحياته المادية وفرصة لعرض قدراته ومهاراته التي اكتسبها خلال مساره التعليمي والتدريبي، يمكن أن يكون العمل مصدرًا للسعادة إذا كان يتناسب مع قدرات الفرد واهتماماته وطموحاته، وفي المقابل، إذا لم يكن ملائمًا للمؤهلات والآمال الشخصية، يمكن أن يكون مصدرًا للتوتر والشقاء؛[1] لهذا السبب، ركز باحثو علم الاجتماع الصناعي بعناية على دور العامل والعاملين في البيئة الصناعية، وسعوا إلى تحسين ظروف عملهم بشكل يضمن استفادتهم الكاملة، هذا الاهتمام زاد بشكل كبير بعد الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، حيث أصبح العمال عنصرًا أساسيًا في عمليات الإنتاج؛[2] مع تطور تكنولوجيا الإنتاج؛ بدأت حركة التوجيه وحرية اختيار المهنة تلعبان دورًا أكبر؛ وظهرت عمليات التدريب والتطوير المتعددة والمكثفة داخل وخارج محيط العمل لتجهيز العمال بالمهارات اللازمة لتحمل مسؤولياتهم الكاملة أثناء العمل[3].

تعتبر المؤسسة الاقتصادية بمثابة مصدر وعون اقتصادي يضم مجموعة من الموارد البشرية والمادية؛ والتي تحتاج إلى تنشيط لتحقيق فعاليتها؛ فهي كيان بشري يتميز بخصائصه السوسيولوجية والثقافية الفريدة؛ والتي تؤثر في العلاقات والممارسات التي تحدث داخلها؛ وتحدد هذه الخصائص السوسيولوجية والثقافية طبيعة العقلنات التي تؤثر بشكل كبير على مدى قدرتها على تحقيق المطلوب منها[4] الشيء الذي تؤكده أكثر مجموع

---

[1]SIMON Herbert:. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations, Éditions du Seuil, Paris, 1947

[2]DRUCKER Peter: La gestion de l'entreprise, Éditions d'Organisation, Paris, 1964, PP 62-65.

[3] صالح بن نوار: أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري-قسنطينة-، 1995، ص 23

[4] الطاهر غزار: الثقافة العمالية وعلاقتها بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 05، 2015، ص 97.

المداخلات في الملتقى الوطني المنظم حول "المؤسسة الاقتصادسة وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد"[1].

بالنسبة لعلماء الاجتماع؛ ووفقا لـ **Renaud Sainsaulieu** "تمثل المؤسسة الاقتصادية أكثر من مجرد مجموعة من النصوص والأنظمة القانونية؛ إنها تمثل نسيجًا اجتماعيا معقدا وفريدا يتألف من روابط تاريخية خاصة بها؛ يتشكل هذا التاريخ على يد الفاعلين الاجتماعيين الذين يستجيبون للتحديات الداخلية والخارجية التي تواجهها المؤسسة. ينبغي فهم المؤسسة بوصفها تكوينًا اجتماعيا ديناميكيا يتفاعل مع محيطه ويشكل تاريخها بناءا على هذه الروابط والتفاعلات"[2].

المؤسسة الاقتصادية، في هذا السياق، تمثل مجالا وإطارا للتفاعل والنشاط الاجتماعي، حيث تتخطى أفعال الفاعلين فيها للقوانين والأنظمة الرسمية؛ بدلا من ذلك، تسيطر عليها أطر مرجعية غير رسمية، تستمدها من التنوع الاجتماعي والثقافي للبناء الاجتماعي.

03-03-جماعات العمل

رغم اختلاف وجهات نظر علماء اجتماع التنظيم في تعريف جماعات العمل، وتباين تحليلاتهم والمصطلحات التي يستخدمونها، إلا أن هناك توافقا نسبيا في هذا السياق. فالبعض يميل إلى استخدام مصطلح "البناء الاجتماعي للجماعات العمالية"، بينما يعتمد آخرون على تعبير "التنظيم غير الرسمي"[3].

يعرف معجم مصطلحات التنظيم والإدارة جماعات العمل غير الرسمية على أنها نسق من التفاعلات الشخصية والاجتماعية المتنوعة التي يقيمها العمال ويحافظون عليها داخل سياق العمل؛ هذه التفاعلات لا تخضع للتخطيط المباشر أو التقييم من قبل الإدارة؛ بل تنشأ

[1] نوال بن عمارة: محاسبة البنوك الاسلامية، في: الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الاقتصادية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد، 22-23 أفريل، جامعة ورقلة، 2003، ص 45.

[2] SAINSAULIEU Renaud : L'entreprise c'est une affaire de société, OP.Cit, P256.

[3] محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، الجزء الأول، 1972، ص 250.

وتستمر نتيجة للعلاقات الاجتماعية والشخصية بين العاملين. كما أنها علاقات تنشأ بفعل العمل نفسه؛ وبناءً على أوجه القرابة والجيرة، وأيضا بسبب وجود العمال في وحدات العمل نفسها أو أماكن قريبة من بعضها كوحدة الصيانة والأمن الصناعي بالمنجم على سبيل المثال[1].

تعد الجماعة نسق اجتماعي يستند على الاتصال وعلاقات التفاعل بين أعضائها؛ يتجسد هذا النسق في العلاقات الشخصية المتبادلة بين كل عامل وبين باقي أعضاء الجماعة؛ فضلا عن العلاقات بين كل عامل والجماعة نفسها ككيان جماعي، على هذا النحو، تعكس هذه العلاقات التفاعلية ديناميات الجماعة وتقوي الروابط والتماسك بين أفرادها وقادتها[2].

عندما نحاول فهم الفعل الاجتماعي غير الرسمي ونبحث فيه بعمق دون النظر إلى التأثيرات الخارجية او ما يفرضه العمل الرسمي؛ يمكن لميكار وفورم أن يقدما لنا رؤية موجزة يمكن تلخيصها على النحو التالي: "إذا قمنا بتحليل جميع التفاعلات الاجتماعية واستثنينا منها تلك التي تتعلق بالعوامل الفنية والاجتماعية المرتبطة بالأعمال الرسمية؛ فسينتج عن ذلك مفهوم السلوك الاجتماعي غير الرسمي[3].

من هذا المنطلق فما نقصده من تماسك جماعات العمل –في بحثنا– بمنجم بوخضرة يشمل جوانب متعددة في العلاقات الاجتماعية للعمال، مثل مختلف اللحظات التي يقضيها العامل بالمنجم مع زملائه، أو عندما يتفق ذلك العامل مع زميله على تعويضه أوقات غيابه او عدم تسجيله غائبا بالمرة من طرف قائد المجموعة Chef de Groupe وكذلك تلك التحالفات او التكتلات les clans التي تنشأ من أجل تحقيق مصلحة جماعية تتعارض

[1] كمال محمد علي: معجم مصطلحات التنظيم والإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984، ص 108.

[2] محمود حسن: نمو الفرد في الجماعات الصغيرة، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، دس، ص 130.

[3] عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، 1972، ص 235.

وأهداف المنجم او التنظيم الرسمي..وغيرها من التمظهرات. بالتالي؛ يمكننا القول أن هذه الأنماط السلوكية يؤطرها الرابط الاجتماعي وتلك القيم والمرجعيات السوسيوثقافية النابعة من ثقافة المجتمع المحلي (بلدية بوخضرة) والمشكلة لبنائه الاجتماعي التي نراها تمثل تلك الرواسب التي بقيت لصيقة في ثقافة العامل الصناعي والممتدة إلى المنجم بخلفية مؤسسة على منطق العشيرة؛ القرابة؛ الجيرة ورابطة الدم والعروشية. وعلى حد قول **الاستاذ بشير محمد** في هذا السياق معبرا عن تلك القيم والمعايير المحلية "أنها الوعاء الذي نرتوي منه "[1] وهذا ما عبرنا عنه في مفهومنا الاجرائي بطريقتنا.

ثانيا:سير البحث الميداني

01-المقاربة المنهجية

يثبت البحث السوسيو-أنثروبولوجي في جوهره فكرة أن الجوانب الاجتماعية لا يمكن دراستها بشكل مستقل عن العوامل الثقافية؛ هذا التفكير يفتح الباب أمام استكشاف تخصصات أخرى في تحليل الظواهر الاجتماعية بشكل أعمق وأشمل؛[2] وعليه؛ فقد قمنا بالمزاوجة والدمج بين الدراستين السوسيولوجية والأنثروبولوجية معتبرين هذا الاتجاه من بين الاتجاهات المعرفية والمنهجية التي تقف على الظاهرة الاجتماعية؛ الأمر الذي استوجب علينا ممارسة التحقيق الإثنوغرافي الذي دام لمدة من الزمن على فترات منقطعة والوقوف على الظاهرة المدروسة بالطريقة التي وجدناها أمثل قصد وصفها وتحليلها موظفين مختلف المكاسب والأدوات المنهجية لتقديم فهم أكثر وضوحا وأكثر قربا من الواقع.

يمكننا أيضًا استكشاف كيفية تطبيق هذه المنهجية في فهم الاتصال في المجتمع الذي نبحث فيه؛ بالإضافة إلى أن التحليل السوسيو-أنثروبولوجي، الذي يعتمد على فهم العلاقات

[1] سفيان بدراوي، مرجع سابق، ص 21.

[2] BOUVIER Pierre :'L'objet de la socio-anthropologie: crise, destructuration,Recomposition, Perdurance''
http://socio-anthropomogie%2Crevues.org/27 Consulté le 23-07-2023.

بين الأفراد والأنظمة الاجتماعية؛ يظهر جانبه الأنثروبولوجي من خلال استخدام ميثاق الوصف الاثنوغرافي بواسطة الملاحظة، كما استفدنا من تراث الأنثروبولوجيا في دراستنا لموضوع الاتصال والتفاعل وأبعاده، مع محاولة فهم ظاهرة تكوين الجماعات كممارسة تنظيمية ذات إطار مرجعي؛ والتي ترتبط بثقافة المجتمع الذي ندرسه، لتظهر زاوية البحث السوسيولوجي في تحليل المعلومات الميدانية مكملة بأبعاد البحث الأنثروبولوجي؛ ونتيجة لهذا، نتمكن على الأقل من فهم طبيعة التفاعلات والعلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى مختلف أشكال التواصل داخل المنجم، وكذلك لنقف على المرجعيات السوسيوثقافية التي تتحكم فيها.

إلى جانب ذلك؛ ترتبط الظواهر الاجتماعية مع عوامل أخرى ضمن النظام الاجتماعي، حيث تُعتبر حياة الأفراد في المجتمع نظامًا يتألف من علاقات مترابطة؛[1] وفي هذا السياق، حاولنا الاستشهاد بالبحث السوسيو–أنثروبولوجي كوسيلة لفهم واستكشاف ووصف الظاهرة الموضوعة للدراسة خاصة وإن كانت في تلك المجتمعات المحلية والتقليدية مثل مجتمع بوخضرة–مجتمع المنجم.

02–المنهج والمحددات الحقلية للمعاينة وتشكل العينة

من خلال دراسة حقلية بمنجم بوخضرة تمت على فترات منقطعة نظرا للظروف الصحية التي مرت بها البلاد (جائحة كوفيد) شهري فيفري ومارس 2020 وشهر نوفمبر 2021 وكذا شهري فيفري وأفريل من سنة 2023، اين اشتغلنا من خلال مقاربة منهجية كيفية، تعتمد أساسا على المنهج الاثنوغرافي وما يتيحه من أدوات بحث وجمع بيانات مهمة وثرية، حيث اعتمدنا على مقابلات حرة ومباشرة والملاحظة بالمشاركة في مختلف المواقع التي عايناها بالمؤسسة المنجمية، لقد تشكلت لدينا عينة تمثلت في 43 عاملا منتمين إلى جماعات مهنية مختلفة، والمعاينة كانت بطريقة عشوائية وذلك لطبيعة البحث، ومقتضيات

[1] مولاي الحاج مراد: مكانة التحقيق الميداني في الدراسات الانثروبولوجية، مجلة إنسانيات، عدد خاص بملتقى: أي مستقبل للأنثروبولوجيا بالجزائر، الجزائر، 2002.

منهجية ووقتية فرضت علينا العمل بذلك خاصة اننا عانينا في فترة الاغلاق الكلي والجزئي في جائحة كورونا وماتبعها من عوائق، إضافة إلى خصوصية المجتمع المحلي الممثل في مجتمع البحث، أين يمكن القول أن كلها عوامل تبرر بعض من الخيارات المنهجية لهذه الدراسة.

في البحث النوعي/الكيفي، استخدام الأدوات المنهجية الإثنوغرافية، يهدف اساسا لفهم عميق للتجارب الإنسانية والتفاعلات الاجتماعية،وعليه يعتبر حجم العينة المكون من 43 مشاركا كافيًا لالتقاط مجموعة متنوعة من الخبرات والتمثلات داخل المجتمع المدروس وبيئته الاجتماعية والسوسيوثقافية، ويسمح هذا العدد بتحديد المواضيع والاختلافات المشتركة دون إرباك عملية تحليل البيانات.

ان مجتمع بحثنا هو مجتمع معلوم، والمعاينة التي تتلاءم معه هي المعاينة الاحتمالية، وهي قليلة الاعتماد في البحوث الكيفية، ولكن ولأسباب عدة ارتأينا لاستخدامها في دراستنا هذه، من جهة مبررات موضوعية تتعلق بطبيعة المجتمع المعلوم تفرض معاينة احتمالية، والعينة العشوائية هي اكثر ما يمكن استخدامه في هذه العملية، لقدرتها على تخفيف التحيز في الاختيار وتعزيز مصداقية الدراسة وهذا ما يعزز جوانبها الأخلاقية من خلال منح جميع المشاركين المحتملين فرصة متساوية لإدراجهم، يجد الإشارة الى ان **Patton**[1] اعتبر ان هذه امعاينة في البحوث الكيفية، تكون مناسبة عندما يكون الهدف هو تضمين مجموعة واسعة من وجهات النظر ضمن مجتمع الدراسة.

انه ومن خلال اختيار المشاركين عشوائيًا، نكون قد سعينا الى ضمان لحد ما أن العينة تمثل المجتمع الأوسع، مما يسمح بدوره برؤية أكثر شمولية، فيما يتعلق بمباحث الدراسة، وهو ما يتماشى مع الهدف الإثنوغرافي المتمثل في التقاط رؤية شاملة للديناميكيات الاجتماعية للمجتمع المحلي المنجمي.

[1]Patton Michael Quinn. Qualitative research and evaluation methods (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 2002.

لقد تم الوصول الى عدد النهائي للمشاركين (43) بعد استخدام قائمة بجميع موظفي المنجم واختيار عن طريق سحب المشاركين المحتملين، هذه الطريقة واضحة ومباشرة وتقلل من تأثير تصورات الباحث المسبقة أو تحيزاته، يعد اختيار 43 مشاركا أمرًا عمليًا من حيث الوقت والموارد والوصول، فهو يضمن أن يتمكن الباحث من التفاعل بعمق مع كل مشارك، وإجراء مقابلات شاملة، والمشاركة في الملاحظات واسعة النطاق، يمكن التحكم في حجم العينة هذا لإجراء دراسة إثنوغرافية، مما يمكّن الباحث من الاحتفاظ بملاحظات ميدانية مفصلة وضمان جودة البيانات، كما ان التوقف عند العدد 43 ارتبط أيضا بعنصر رئيسي مرتبط بالتشبع، حيث انه لم تظهر موضوعات أو رؤى جديدة من البيانات، ومسألة التشبع في البحوث الكيفية نجد لها اهتماما كبيرا لدى الباحثين مثل **Janice Morse**[1] التي تشير إلى أن الدراسات ذات المستوى العالي من جودة البيانات وثرائها تصل عادةً إلى حد التشبع بعدد أقل من المشاركين، وتشير إلى أن الإشباع غالبًا ما يحدث بين 6 إلى 12 مقابلة في مجموعات متجانسة ومحددة جيدًا، في حين ان **Creswell**[2] قدم إرشادات عامة تشير إلى أنه بالنسبة للدراسات الظواهرية، يمكن عادةً تحقيق التشبع من خلال 5 إلى 25 مقابلة، ويؤكد أن العدد المحدد يعتمد على تصميم البحث وأهداف الدراسة وثراء البيانات التي تم جمعها.

03-أدوات جمع البيانات:

لقد استخدمنا في الدراسة الكاملة الرئيسية العديد من أدوات جمع البيانات الإثنوغرافية، بما في ذلك تحليل بعض الوثائق والبيانات الارشيفية، والمقابلات المتعمقة والمقابلات البؤرية، والملاحظات الميدانية مع المشاركين، وملاحظة روتين العمل والعلاقات في عديد الحصص؛ ولقد تضمنت ملاحظة المشاركين في الأنشطة اليومية لعمال المنجم لفهم روتينهم وتفاعلاتهم، وجمع بيانات تتعلق بعلاقاتهم الاجتماعية بالمؤسسة والمجتمع.

[1] MORSE Janice: Determining Sample Size. Qualitative Health Research, 2000, V 10(1), 3-5. DOI: 10.1177/104973200129118183

[2] Creswell John W. Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (3rd ed.). Sage Publications. 2013.

03-01-تقنيات البحث

نجد أن التحديات التي يواجهها الباحث الحقلي تكمن في كيفية دمجه في مجتمع البحث والحصول على تفويض منه. إن دور الباحث كباحث ودور المجتمع يمكن أن يكونا ذات طبيعة معقدة،[1] خاصة إن كان المجتمع المدروس يتمثل في عمال منجم بوخضرة ومدى الثقة التي يمنحها هذا الأخير للباحث. يُعتبر المجتمع في بوخضرة مثالًا بارزًا على تلك المجتمعات المحلية الجزائرية التي تميل نحو الحفاظ على خصوصيتها والتحفظ على معلوماته وتجاربه؛ في هذا السياق، يصبح دور الباحث في بوخضرة أكثر تعقيدًا حيث يجب عليه توجيه جهوده نحو كسب ثقة المجتمع والعمل على تحقيق التواصل والتفاهم مع أفراده لضمان نجاح بحثه وتحقيق أهدافه.

ويركز البحث الإثنوغرافي على أن الثقة المتبادلة بين الباحث ومجتمع الدراسة، تتوقف على عدة جوانب يرتبط بعضها بقدرات الباحث نفسه، ويرتبط بعضها بطبيعة مجتمع الدراسة، كما يرتبط بعضها الآخر بطبيعة الموضوع؛ فإن طبيعة مجتمع الدراسة كالمجتمع المحلي لمدينة بوخضرة والمتثل في عمال أحد أبرز المؤسسات المرتبطة بصناعة الحديد والصلب بالشرق (منجم بوخضرة) قد لا تؤثر على سير عملية البحث فقط، بل قد يتعدى تأثير المجتمع المدروس حتى إلى اختيار موضوع البحث ذاته؛ إذ يُلاحظ وجود العديد من المواضيع التي تجاوزت حدود التدقيق والبحث العلمي، فتعتبر خارج نطاق الاهتمام أو المسائل التي يمكن التفكير فيها حتى بالنسبة للتطبيق العملي واستخدام مختلف تقنيات جمع البيانات، مثل الملاحظة بالمشاركة على سبيل المثال، يمكن أن يكون تحديًا بالنظر إلى تلك القيود والحدود المفروضة على الباحث من قبل المجتمع المدروس، أما عن موضوع الدراسة

[1] سليم درنوني: العمل الحقلي في البحث الأنثروبولوجي (تحليل إبستيمولوجي لتجربة ميدانية)، المجلة العربية للدراسات الأنثروبولوجية المعاصرة، المجلد 01، العدد 02، 2015، ص 85.

فتكمن قدرة الباحث على استيعاب موضوع الدراسة وفهم أبعاده، وتطبيق الأساليب والأدوات المناسبة في تفسيره وتحليله[1].

يستهدف التحليل السوسيوأنثروبولوجي فهما للعلاقات والأنظمة الاجتماعية من خلال تحليل توزع الأفراد على مجموعة متنوعة من المراكز الاجتماعية؛ ويظهر هذا التحليل أهمية التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد في سياقات متعددة، ويساعد في كشف التنظيمات الاجتماعية والتفاهم الكامن وراء التنافس والتناقض والصراع واختلاف المصالح بين الأشخاص[2].

للوضوح، نفترض أننا ننظر إلى منجم أو مصنع. في سياق المنجم، يمكن لهذا التحليل أن يفتح نافذة على العلاقات بين عمال المنجم ومختلف العلاقات والتكتلات واشكال الاتصال ومظاهر التماسك والصراع بينهم، وكذلك تفاعلاتهم في المعيش اليومي،[3] كما يمكنه أيضًا الكشف عن كيفية توزيع المسؤوليات والأدوار داخل المنجم وكيف يؤثر ذلك على التفاعلات وأنماط الاتصال بين العمال[4].

بالإضافة إلى أن النزول إلى ميدان البحث له سلطة على الباحث من عدة جوانب كما سبق وذكرنا فله أيضا سلطة تأسيسية ليست فقط لاختبار النظريات او المفاهيم فقط، بل إلى إمكانية تكوين توجهات فكرية ومفاهيم جديدة، وهذه الفكرة قد تم التطرق إليها من طرف العديد من الباحثين وعلماء الاجتماع، ومنهم الفرنسي **بيير بورديو**، الذي أكد أن دراسته للمجتمع الجزائري قد ساهمت في خرروجه بعديد المفاهيم المؤسسة "إن معظم المفاهيم التي ساهمت في تشكيل أبحاثي في ميدان علم الاجتماع الثقافي وعلم اجتماع التربية، نشأت من

[1] سليم درنوني، المرجع نفسه، ص 85.

[2] محمد عبده محجوب: الاتجاه السوسيوأنثروبولوجي في دراسة المجتمع، وكالة المطبوعات للنشر، الكويت، دط، 1975، ص 16

[3] MERTON Robert: Social Theory and Social Structure. Free Press, Glencoe, IL, États-Unis, 1957, P 40.

[4] Ibid, PP 45-47.

خلال تطبيق النتائج التي انبثقت من أعمالي الأثنوغرافية والاجتماعية التي أُجريتها في الجزائر"[1].

تعتبر الأبحاث الميدانية في ميادين الدراسات الاجتماعية البيئة الأساسية لفهم الواقع الاجتماعي بعمق؛ هدفنا من خلال هذا البحث إلى وصف واستقراء الظاهرة بشكل علمي وموضوعي يسهم بشكل فعّال في تحقيق أهداف البحث المرجوة.[2]

بالتالي، تعد تقنيات جمع المعلومات بالنسبة للباحث أدواته التي يعتمدها لدراسة وفهم الواقع بدقة وكذا لإنتاج المعرفة العلمية. ولأنها تحظى –هذه التقنيات– بأهمية خاصة وأساسية في عملية البحث العلمي؛[3] لذلك، يتوجب على الباحث منحها العناية والاهتمام اللازمين، وضبطها بعناية لضمان فاعليتها في تحقيق أهداف البحث المتوخاة منها. تأتي نجاعة هذه الأدوات من خلال توافق كفاءتها وفعالية استخدامها؛ وعلى هذا الأساس، اعتمدت في دراستي الميدانية على مجموعة متكاملة من هذه الأدوات التي نعتقد أنها ستعمل على تحقيق أهداف البحث،والتي يمكن الإشارة لها كالتالي:

03-01-01-الملاحظة المباشرة

تعد الملاحظة واحدة من أقدم الوسائل المستخدمة في مجال العلوم الاجتماعية، حيث بدأت بتسجيل المقابلات الأولية. وبما أن الفعل الاجتماعي –كما قام **Marcel Mauss** بتصويره بشكل بارع– يمكن أن يكون مصدرًا للإلهام والفهم، فإن الملاحظة تعتبر عملية تتطلب مهارات خاصة لاستخراج أدق التفاصيل المتعلقة بالجماعات والثقافات وعمليات الاتصال والتفاعل. فالملاحظة كتقنية بحث جد مهمة في البحث العلمي والاثنوغرافي خاصة

[1] BOURDIEU Pierre : Choses dites, Edition Minuit, Paris,1987, P 34.
[2] BOURDIEU Pierre: La distinction: Critique sociale du jugement, Les Éditions de Minuit Paris, 1979.

[3] BACHELARD,Gaston: La formation de l'esprit scientifique: Contribution à une psychanalyse de la connaissance objective, Vrin, Paris, 1938.

وأكثرها استعمالا[1]، وضمن هذا السياق أكد **إيميل دوركايم** على أهمية التطلع إلى الظواهر الاجتماعية على أنها مجرد "أشياء"، وقام بجعل هذه الفكرة مركزية في منهجه للبحث والدراسة. وقد اعتبر أن الظواهر الاجتماعية هي أشياء قابلة للرصد، وهذا المفهوم وجهه في استراتيجيته لدراسة وبحث هذه الظواهر[2].

03-01-02-المقابلة المفتوحة

تعتبر المقابلة المفتوحة والمعروفة أيضا بالمقابلة العفوية واحدة من تقنيات جمع المعلومات التي يستخدمها الباحث غالبا في البحوث الإثنوغرافية والاستكشافية. وتتيح هذه التقنية للباحث استكشاف الجوانب والتفاصيل الغامضة والمجهولة حول الظاهرة التي يدرسها. وفي هذا النمط من المقابلات يترك المجال مفتوحا للمبحوث للتعبير بكل حرية عن آرائه ومشاعره وتوجهاته. كما تتميز هذه الطريقة بتنوع الأسئلة وغياب التنظيم الصارم، مما يتيح للباحث الكشف عن معلومات وأحداث مخفية واستكشاف جوانب غامضة. تمنح هذه الأداة للباحث الفرصة لضبط وتعديل الأسئلة وفقا للسياق والموقف الذي يواجهه، مما يساعده في تحقيق أهداف دراسته بكفاءة. وبالإضافة إلى ذلك، يُسهم هذا النموذج من المقابلة في تشكيل تساؤلات البحث وتوجيهها، ويمكن أن تكون أساسا لإعداد مقابلات مستقبلية أكثر توجيها وهيكلة[3].

4- كيفية تنظيم وتحليل المعطيات

إن استعمالنا للمقابلة في هذا البحث كانت أداة ذات أهمية له بل وكانت أداة مكملة لأداة الملاحظة حيث كان الهدف منها (المقابلة) خلق علاقات ودية مع مجتمع الدراسة المتمثل في مختلف الفئات السوسيومهنية بما فيهم بعض المسؤولين وذلك قصد تهيئتهم نفسيا وتبديد

[1]KHOA Lê-Huu : Les liens méthodologique et parenté épistémologique entre les sciences social; presses Universitaire de septemption, Paris, 2000, P 81.

[2] عباس الزهرة: الهدية في المجتمع الجزائري – طبيعتها ودلالاتها الرمزية–، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة مستغانم، 2019/2018، ص 82.

[3]مسعودة بيطام: المقابلة والملاحظة في البحث السوسيولوجي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 10، العدد 01، 1999، ص 123.

مخاوفهم وشكوكهم إزاء الباحث والدراسة الميدانية برمتها خاصة وأن المجتمع المدروس (عمال المنجم) هم في حقيقة الأمر نسخة مصغرة عن المجتمع المحلي التقليدي لبلدية بوخضرة، بالتالي، ونظرا لخصوصية المجتمع المحلي فالمقابلة كانت تتم بصورة غير مباشرةوغير رسمية بحيث بدأنا بالتطرق إلى مواضيع عامة وغير محددة ثم انتقلنا بعد ذلك إلى مستوى ثاني وهو إعطاء فكرة عن البحث وموضوع الدراسة ثم تنتقل بعد ذلك المقابلة إلى مستوى ثالث وهو طرح بعض الأسئلة للتعرف على موقف العامل منها مثل تنظيم العمل والتكنولوجية المستعملة وعلاقات العمل وجماعات العمل الرسمية وغير الرسمية... إلخ.

اعتمد الباحث في محاولته لفهم مجتمع الدراسة (عمال المنجم) وموضوع بحثه على الملاحظة المباشرة بالمشاركة، فهذه الأداة شملت رصد علاقات العمال ونسق اتصالاتهم وتفاعلاتهم عن قرب بالإضافة لملاحظة ديناميكية كل هياكل المنجم من ورشة الإنتاج المتمثلة في ما يطلق عليه ب "الكاريار" المتمثل في الجبال الصخرية التي تحتوي على خام الحديد، إلى الهيكل الإداري ووحدة الأمن الصناعي ثم وحدة الصيانة والميكانيك وكذا الآلات التكنولوجية ووسائل النقل ممثلة في آلات استخراج المادة الخام ووسائل النقل الثقيلة المسخرة لنقلها، وكذا وسائل نقل عمال المنجم بما فيهم مختلف الإطارات سواء المسؤولين عن الأمن ، الإنتاج والتفجير ..الخ، كل هذه الامكانات والهياكل كونها لب ميدان دراستنا وقلبه النابض شكلت لنا مجالا خصبا للملاحظة العلمية وتقصي الوقائع والسلوكيات المشكلة للمعيش اليومي لعمال المنجم، فسلوكيات العمال وأفعالهم الإجتماعية، الإنتاجية، نسق الإتصالات، تجمعات العمال وطرق التسيير في الحياة اليومية كانت تشكل موضوعا وإطارا عميقا جدير بالملاحظة، فالمعطيات التي تسنى لنا جمعها عن مجتمع البحث قد ساهمت بطريقة أو بأخرى في رسم معالم بحثنا وإرساء قاعدة ابستيمولوجية له تمكننا من بناء إطار للتحليل السوسيولوجي محاولين من خلاله إعطاء وصف وقراءة سوسيولوجية لموضوع البحث.

تجدر الإشارة إلى أن أحد أهم الخطوات التي قام بها الباحث بعد تحديد موضوع البحث هو البحث الببليوغرافي الوثائقي، حيث قام الباحث بزيارة المكتبات الجامعية والمكتبات الإلكترونية بهدف البحث عن المصادر العلمية والأدبيات المتعلقة بموضوع البحث، وتشمل هذه المصادر الكتب والمقالات والمحاضرات والندوات والمجلات العلمية والعديد من الموارد الأخرى التي ساهمت في تثقيف وتوجيه البحث، وكان التركيز أساسًا على المواد التي تتعلق بالبنية السوسيوثقافية للمجتمع المحلي والعلاقات الاجتماعية وتنظيمات العمل الصناعي، تم أيضًا إجراء مراجعة دقيقة للدراسات السابقة المتعلقة بمواضيع الاتصال التنظيمي، جماعات العمل والمسألة الثقافية والهوية المهنية داخل المنشأة الصناعية، وتم الأخذ في الاعتبار المقاربات النظرية والمنهجية، سواء السوسيولوجية أو الأنثروبولوجية التي أثرت معرفيا دراسة هذا الموضوع.

جمعت المعلومات والبيانات العلمية بعناية فائقة لإنشاء الأسس الأبستيمولوجية التي تمثل أساس بحثنا، هذه الأسس لعبت دورًا حيويًا في توجيه استعراض الأدب وصياغة مشكلتنا البحثية، وليس هذا فقط، بل أيضًا ساعدتنا هذه الأسس في توجيه ملاحظاتنا والمقابلات الميدانية التي أجريناها مع أفراد مجتمع البحث.

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية شملت زيارة المنجم والتعامل مع مجموعة من المختصين الذين يعملون في المنجم، بالإضافة إلى الاستعانة بمخبرين من عمال المنجم وأحد أصدقاء من أبناء المنطقة الذين يمتلكون خبرة في هذا المجال، فهدف الدراسة (الاستطلاعية) كان التعرف على تاريخ المنجم والمنطقة المحيطة به، بالإضافة إلى فهم البناء الاجتماعي والخصائص السوسيوثقافية لهذه المنطقة بصفة عامة.

ما أسهم في بنية موضوع هذه الدراسة هو تلاقي وتوافق عدة جوانب؛ أولا، كان هناك التركيز المستمر على مراقبة الواقع الاجتماعي وجمع البيانات خلال البحث الاستكشافي، ثم

تمت الاستفادة من دراسة وتحليل الأدبيات والأبحاث السابقة المتعلقة بالموضوع، وذلك لاستخدامها كأدوات نظرية ومرجعية أثناء تفسير وتحليل النتائج الميدانية.

بناءا على ما تم مناقشته سابقًا، تم تطوير إطار المعرفة والمنهج الذي قاد البحث الميداني في ميدان الدراسة من خلال إعداد خطة عمل مدعومة بجدول زمني محدد.

خلال مسار إنجاز هذا البحث، مر الباحث بعدة مراحل تشكلت تدريجيًا، بدءًا من التفكير الأولي واختيار موضوع البحث وصولاً إلى الصياغة النهائية للدراسة التي نعرضها الآن؛ هذا المسار يعكس تجربة الباحث التي ترافقت مع إعداد هذه الدراسة.

الفصل الثاني: الاتصال وجماعات العمل: أهم مقاربات التحليل

تمهيد

يعد الاتصال التنظيمي من أبرز العوامل المؤثرة في ديناميكيات العمل داخل المؤسسات الاقتصادية، حيث يساهم بشكل مباشر في توجيه التفاعلات بين الأفراد والجماعات، وتعزيز التعاون والتنسيق لتحقيق الأهداف المشتركة. في هذا الإطار، يأتي تماسك جماعات العمل كعنصر أساسي لضمان الكفاءة والفعالية التنظيمية، إذ يرتبط بشكل وثيق بالكيفية التي يتم بها تبادل المعلومات واتخاذ القرارات ضمن المؤسسة.

يتناول هذا الفصل دراسة الاتصال داخل جماعات العمل، مع التركيز على أهم مقاربات التحليل التي تُبرز العلاقة بين جودة الاتصال الداخلي ومستوى التماسك بين أفراد الجماعة؛ كما سيتم استعراض أبرز النظريات والمفاهيم التي تعالج هذه العلاقة، مع تحليل الدور الذي يلعبه الاتصال في بناء الثقة المتبادلة، تعزيز الانتماء الجماعي، وتحفيز التعاون الفعّال، كما يهدف الفصل إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير الاتصال الفعّال على تحسين الأداء الجماعي وتقليل الصراعات الداخلية، مما يساهم في تحقيق تماسك أكبر داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

01-نظرية التبادل الاجتماعي

بدأت نظرية التبادل الاجتماعي كتوجه نظري نتيجة للانتقادات التي وجهت للنظريات البنائية الوظيفية بسبب فشلها في فهم الواقع الاجتماعي. وتعتبر هذه النظرية نفسها على أنها تعبر عن الواقع الاجتماعي من خلال دراسات تجريبية وتفسير لسلوك الإنسان على مستويات متعددة[1].

ترى النظرية بأن الأفراد يتبادلون أنماط سلوكية خلال تفاعلاتهم الاجتماعية، وتعتمد تفسيرها لهذا السلوك على عوامل سيكولوجية بحتة، بعضها يتعلق بعوامل بيولوجية. تطوَّرت النظرية لاحقًا من خلال توسيعها لتشمل العوامل الاجتماعية والثقافية والعلاقة بين السلوك والبنية الاجتماعية، كما أشار إليها **بيتر بلاو**[2].

وقد نشأت النظرية من مصادر متعددة، بما في ذلك بعض أفكار مفكري الاقتصاد السياسي الكلاسيكيين مثل **Adam Smith**؛ وارتبط نشأتها بالظروف الاقتصادية التي نجمت عن الثورة الصناعية[3]، حيث تطورت وتوسعت المنشآت الصناعية التي صاحبها ظهور للنزعة الفردية L'individualisme؛[4] كما أخذت الأنتروبولوجيا تأثيرا في تطوير النظرية وشملت دراستها نماذج وأفكار حول عملية التبادل ووظائفها الاجتماعية، مع التركيز على ارتباط عملية التبادل بالثقافة والحاجات الفردية. تنظر الأنتروبولوجيا إلى المجتمع

[1]COLEMAN James: Foundations of Social Theory. Les Éditions de Minuit, Paris, 1990, P 66.

[2]MOLENAAR Pieter : Le réseau social. Comment le modèle social des réseaux sociaux peut enrichir le développement de la théorie du marché, Elsevier, Paris, 1986, PP 25-27.

[3]EMERSON Richard : Social Exchange Theory. Presses Universitaires de France (PUF),Paris, 1976, PP 59-63.

[4]THIBAUT John et KELLEY Harold: The Social Psychology of Groups, Dunod, Paris, 1959.

كشبكة من التبادلات المنظمة وتعتمد على معيار التبادل كوسيلة لفهم العلاقات الاجتماعية[1].

وبذلك يمكن القول أن هذه النظرية تعتبر الفرد هو وحدة التحليل فيها، وأنه من خلال فهم سلوك التبادل للأفراد تتكون المعرفة بالجماعة التي يكتسبون صفاتها وخصائصها؛ كما ترتبط أساسا (النظرية) بأطروحات **جورج هومانز Homans George**، **بيتر بلاو Peter Plaw** و**ألفن غولدنر Alven Goldner** التي سنتطرق إليها في السياق الموالي:

يبدأ التبادل الاجتماعي عند **Homans** من تفاعل الأفراد وجهاً لوجه، عاكسا الأوجه النفسية والاجتماعية والاقتصادية لتكون قاعدة لعملية التبادل فيما بعد بين المتفاعلين قوامها أهداف وغايات اجتماعية كالسمعة والاعتبار والاحترام والتقدير والنفوذ الاجتماعي، وليس المنفعة المادية البحتة، لأنها ليست دائماً هدف التبادل الاجتماعي.

ينطلق **Homans** في دراسته للتبادل الاجتماعي من تفاعل الأفراد وجها لوجه. وفي هذا السياق، يتناول الأبعاد النفسية، الاجتماعية وحتى الاقتصادية التي تشكل أساسا لعملية التبادل فيما بعد بين المتفاعلين؛[2] يتمحور هذا التبادل حول أهداف وغايات اجتماعية متنوعة، مثل الحفاظ على السمعة، وكسب الاعتراف من طرف الجماعة، والحصول على الاحترام، وتحقيق التقدير، وزيادة النفوذ الاجتماعي وكذا كسب الاعتراف من طرف الجماعة وتعبِر استجابته لقواعد الجماعة عن تماثله معها؛[3] وفي سياق نظرية **هومانز**، يعد هذا القبول والاحترام والتماثل مكافآت اجتماعية تمنح للفرد داخل جماعت،[4] فالرغبة في الفوائد المادية

[1] عيسى عثمان ابراهيم: مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص، ص 112، 116.

[2]COOK Karen et Richard EMERSON: Exchange Relations: Theory and Practice. Paris, Presses Universitaires de France (PUF), 1984.

[3]LAWLER Edward : An Exchange Theory of Power and Organizations, Les Éditions de Minuit, Paris, 2001, P 87.

[4]GULDEN, Timothy et BRUNING Patrick: The Social Exchange Theory Reader: A Comprehensive Anthology, Les Éditions de Minuit, Paris, 2005, P 99.

ليست دائما الهدف الرئيسي للتبادل الاجتماعي، حيث تتمحور العملية حول تحقيق أهداف اجتماعية أشمل[1].

كما يمكن مناقشة إسهاماته في مجال دراسته للجماعات الاجتماعية التي تناولها في مؤلفه "الجماعة الإنسانية" والذي حدد فيه مفهوم الجماعة الإنسانية. فالجماعة الإنسانية في نظره تعني: "مجموعة من الأفراد المتفاعلين في نشاطات مختلفة"[2]، وبهذا تشكل النشاطات وعمليات التفاعل والتعاطف نسقاً اجتماعياً، يتضمن هذا النسق بعدين داخلي وخارجي، بينهما تفاعل متبادل، حيث يمثل البعد الخارجي علاقة النسق الداخلي بالبيئة والجماعات الأخرى، أما النسق الداخلي فيصف علاقات التكامل والتباين، حيث يعتمد التكامل في العلاقات على العلاقات المتبادلة بين المتغيرات الأساسية.[3]

بالإضافة إلى ما سبق، يمكن استعراض إسهاماته في مجال دراسته للجماعات الاجتماعية، كما تناولها في مؤلفه "**الجماعة الإنسانية**"، الذي قدم فيه تعريفا محددا لمفهوم الجماعة الإنسانية. من منظوره، يتمثل المعنى الحقيقي للجماعة الإنسانية في "تجمع الأفراد وتفاعلهم في نطاق متعدد الأنشطة"[4]؛ وبهذا، يظهر أن هناك تشبعًا اجتماعيًا يندرج تحت هذا التصوّر، ويتألف من جانبين: الأول هو البُعد الخارجي الذي يرتبط بعلاقة النسق الداخلي بالبيئة المحيطة والجماعات الأخرى. أما الجانب الثاني، فيستدل على علاقات التكامل والتباين، حيث يتجلى التكامل في تبادل المتغيرات الأساسية في العلاقات، والتي تشكل الأساس لهذا المفهوم الاجتماعيالتي سنوضحها على النحو الآتي:

---

[1] عيسى عثمان ابراهيم: مرجع سابق، ص 220.

[2] MOLM Linda: Theories of Social Exchange: Advances in Social Exchange Theory, Dunod Paris, 2010, PP 46-51.

[3] Ibid, PP 46-51.

[4] موسى خويلد: السلطة الرمزية للفاعلين في المجال الاجتماعي وعلاقتها بإنتاج السلطة غير الرسمية في الإدارة المحلية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع الاتصال والمنظمات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012، ص 62.

-التفاعل والتعاطف يتبادلان التأثير المتبادل، حيث يزيد مستوى التعاطف تناسباً مع زيادة مستوى التفاعل، باستثناء الحالات التي تتضمن القسوة أو الإكراه.

-النشاطات مرتبطة بشكل وثيق بالتعاطف، الأفراد الذين يميلون إلى تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين يجسدون هذا التعاطف من خلال المشاركة في أنشطة مشتركة؛ هذه الأنشطة، بدورها، تعزز العلاقات العاطفية والصداقات.

-النشاطات تتأثر بشكل مباشر بمستوى التفاعل. على نحو متزايد، يزيد التفاعل من تنوع الأنشطة وازديادها، وهذا الازدياد يسهم في تعزيز مستوى التفاعل[1].

بالاضافة لما اشرنا اليه سابقا؛ يمكننا توضيح ثلاثة عناصر تعتبر أساسية في تركيبة البناء الاجتماعي لجماعات العمل كالتالي:

1-التفاعل: هذا المصطلح يرمز إلى التفاوتات والتبادلات المتبادلة والمتنوعة بين أفراد الجماعة، والتي يمكن توثيقها بشكل موضوعي وقياسها باستخدام منهجيات كمية[2].

2-الأنشطة: تشمل هذه الفئة جميع الحركات والأفعال التي يقوم بها الأفراد. تُعَدّ هذه الأنشطة من الظواهر التي يمكن قياسها بدقة باستخدام منهجيات كمية، سواء كان ذلك عن طريق مراقبتها مباشرة أو غير مباشرة.

3-العواطف أو المشاعر: هذا العبارة تشمل مجموعة الأحاسيس والمشاعر التي يختبرها الأفراد، تظهر هذه العواطف أثناء التفاعلات الاجتماعية وتعبِر عن الحالات النفسية والعاطفية المرتبطة بالمواضيع أو الأشخاص؛ يصعب قياس هذه العواطف بوسائل كمية وتعتبر غالبا متمظهرة في ملامح التعاون والتماسك...وغيرها.

---

[1] موسى خويلد: المرجع نفسه، ص 62.

[2] سليماني عز الدين: التنظيم غير الرسمي والإنتاجية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري-قسنطينة-، 2008/2007، ص66.

ومنه فتفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض يتأسس عليها تطوير وضعيات من والتوافق، وتعزيز جوانب التماسك بين أفراد الجماعة؛ بالإضافة إلى ذلك، تلعب هذه العوامل دورًا هامًا في تعزيز التماسك والترابط داخل الجماعة؛ يصف **Homans** هذا التفاعل بين الأفراد في الجماعة على أنه نسق متكامل من العلاقات يتأثر هذا النظام بالمتغيرات البيئية الشاملة.

إن الجماعة تعتبر نظامًا داخليا بينما يمثل المجتمع المحلي او باقي التنظيم الصناعي النظام الخارجي؛ يتم تنظيم وتوجيه عمل هذا النظام استنادا إلى التفاعل المتبادل والتفاعل المتبادل بينهما[1].

بالإضافة إلى اسهامات **هومانز** و**بلاو** في نظرية التبادل الاجتماعي، تبرز في نفس السياق طروحات **ألفن جولدنر** في كتابه "الأزمة القادمة لعلم الاجتماع الغربي"[2]، ويعتبر هذا الكتاب، جنبًا إلى جنب مع كتابات **رايت ميلز**، واحدًا من المصادر الرئيسية التي أسهمت في ثورة ضد النهج الوظيفي التقليدي في علم الاجتماع وبروز الاتجاه الراديكالي الذي ظهر في ميدان علم الاجتماع في الولايات المتحدة الأمريكية.[3]

يقول **Goldner** "إن الإنسان يساعد من ساعده، وأنه لا يحب ان يلحق الضرر بمن يساعده"[4]،فقد ربط عمليات التبادل بشكل وثيق بالإطار الثقافي والأخلاقي، حيث يتجسد الإنسان في مجموعة من القيم والمعايير والأخلاقيات المشتركة مع جماعته، حيث تصبح هذه القيم والمعايير من المكونات الأساسية لهويته، وتوجهاته التي يمارس من خلالها أفعاله

[1] سليماني عز الدين، المرجع نفسه، ص 67.

[2] GOULDNER Alvin: The coming crisis of western sociology, New York,Basics Book, March 1980.

[3] MOSCOVICI Serge: La psychanalyse, son image et son public, Paris, PUF, 1976, PP 113-117.

[4] GERGEN Kenneth : Social Psychology as History, Paris, Les Éditions de Minuit, 1973, P 88.

وعلاقاته الاجتماعية،[1] فهذه المعايير التي يتم اكتسابها في سياق الجماعة التي تقيد عملية الاستغلال والتبادل حتى في حالات تباين القوة، سواء على مستوى العلاقات الشخصية اليومية أو في سياق التنظيمات الرسمية، حيث يرتبط أداء العمال بمعايير ومسؤوليات أخلاقية تحكم سلوكهم وعلاقاتهم؛ سواء كانوا في مواقع قيادية أو في مستويات العاملين[2].

في حالات مماثلة، تظل عمليات التبادل مرتبطة بحالة التوازن. وإذا حدث انحراف في تنفيذ الأدوار والمسؤوليات المتصلة بعمليات التبادل، يمكن أن يؤدي ذلك إلى استبدال العلاقات التكاملية بعلاقات الصراع؛[3] يؤدي هذا الانحراف إلى زيادة تباين هيكل الجماعة أو التنظيم، مما يتضمن تباينا في المصالح وظهور مشاعر عدم الرضا من قبل أحد أطراف عمليات التبادل،[4] من الجوانب الرئيسية لهذا الانحراف، يمكن أن يكون الشعور بعدم توافق المكافآت مع التوقعات، لتجنب وقوع عمليات الصراع، يقترح أن تتساوى المكافآت بين العاملين في المواقع المماثلة، بينما تختلف المكافآت بناءا على أداء مختلف[5].

02-بيير بورديو بين نظرية الممارسة، الحقل والرساميل

في دراسته لتفاعل الفعل مع البنية الاجتماعية، ركز **Pierre Bordieu** بشكل خاص على الأهمية البارزة للمكان والسياق الاجتماعي الذي يجده الفاعل نفسه فيه، فهذا المكان يلعب دورًا حاسمًا في تحديد موقف الفاعل داخل الهيكل الاجتماعي؛ وبالتالي، يصبح

[1] MOSCOSO Francesco: Psychosociologie des échanges : Vers une compréhension integrative, Dunod, Paris, 2015, P24.

[2] FISCHER, Claude: Networks and Places: Social Relations in the Urban Setting, Les Éditions de Minuit Paris, 1977, PP 101-105.

[3] SCHUTZ Alfred: La phénoménologie du monde social, Les Éditions de Minuit, Paris, 1967, P 41.

[4] BERGER, Peter et LUCKMANN Thomas:.La construction sociale de la réalité, Armand Colin, Paris, 1966, P 19.

[5] SIMMEL Georg:. Sociologie : Études sur les formes de la socialization, PUF, Paris, 1908.

الوضع المكاني للفاعل من بين العوامل التي يتعين مراعاتها عند دراسة سلوكه وتصرفاته،وتجدر الإشارة إلى أن هذه العلاقة ليست ثابتة بل قابلة للتفاوت، حيث يمكن أن تؤدي إلى مسارات متنوعة للفعل؛ ولهذا السبب، يجب الاعتماد على التفكير التحليل التأويلي لفهم هذه العلاقة بشكل أعمق،[1]معارضا التصور الشامل والمتكامل للأنساق، الذي يعتمده البنائيون الوظيفيون، وكذلك النظرية التي تفرض تقسيم الواقع حسب وسائل الإنتاج والقوى الإنتاجية، كما أشاد بها **ماركس**؛ بدلا من ذلك، يقدم **بورديو** وجهة نظر مختلفة تقول أن هناك فضاءات معقدة تتكون من مجموعات متنوعة من الحقول، في هذه الفضاءات، يتحرك الفاعلون، أو ما يصطلح عليهم بالأعوان حسب عبد الكريم بزاز في أطروحته لنيل درجة الدكتوراه بعنوان "**علم اجتماع بيير بورديو**"[2]؛ هذه الحقول يمكن أن تكون اجتماعية، سياسية، اقتصادية، ثقافية، دينية... وغيرها؛ وفي هذه الحقول، هناك مفوضون يمارسون السلطة وآخرون يكونون تحت سيطرتهم، وليس هذا فقط بواسطة رأس المال المادي، بل أيضا من خلال رأس المال الرمزي، الاجتماعي والثقافي[3].

بهدف تحليل وفهم العلاقة بين الفرد، الجماعة والبناء الاجتماعي، سعى **بورديو** إلى طرح مفاهيم ورؤى تمكنه من تحديد موضوع البحث الاجتماعي، وتمثلت هذه المفاهيم والتصورات في:

-**الممارسة:** يسعى نظرية الممارسة لترسيخ فكرة التفاعل الاجتماعي والدور الفعّال للفرد داخل البنية الاجتماعية؛[4] تعمل هذه النظرية التي قام بتطويرها **بورديو** على إلقاء الضوء على العلاقة الوثيقة بين الفاعل والبناء الاجتماعي، وبدلاً من تصوير الفاعل ببساطة كممثل

[1] إبراهيم عيسى عثمان، مرجع سابق، ص 167.

[2] عبد الكريم بزاز: علم اجتماع بيير بورديو، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة منتوري –قسنطينة–، 2007/2006.

[3] سليماني عز الدين، مرجع سابق، ص 72.

[4] LATOUR Bruno: Nous n'avons jamais été modernes : Essai d'anthropologie symétrique, La Découverte, Paris, 1992, P 95.

لأدوار اجتماعية جاهزة، يشدد **بورديو** على أن الممارسة الاجتماعية تمثل الفعل الذي يسهم في إعادة إنتاج وتشكيل البنية الاجتماعية؛[1] بمعنى آخر، يتعامل الفاعلون مع البنية الاجتماعية بطرق مختلفة ويساهمون في تكوينها وتشكيلها بناءً على تفاعلاتهم وممارساتهم الاجتماعية.

-**نسق المواقف والعلاقات:** في هذا السياق الاجتماعي، يركز الاهتمام على النسق الذي يكشف عن مجموعة العلاقات الداخلية داخل البنية الاجتماعية؛ يعد هذا النسق ذلك الإطار المعقد للعلاقات، والذي يمكن من خلاله تحليل وفهم وظائفها وأهميتها، وهذا يتضمن استكشاف كيفية تكوين العناصر المكونة للنسق سواء كانوا أفرادا أوجماعات وكيف يتفاعلون ويؤدون أدوارهم وكيفية تأثيرهم على بنية المجتمع وتشكيله.

-**المجال والحقل الاجتماعي:** يشير هذا المفهوم إلى ميادين نشاط معينة في الحياة، حيث يتم تنظيم هذه الميادين وتنظيم العلاقات والتفاعلات داخلها وفقا لقواعد وترتيبات محددة؛ يتضمن هذا المفهوم تنوعا في توزيع الأفراد والجماعات داخل هذه المجال بناء على التفاوت وعلى التشابه في ملكية رأس المال، يمكن للأفراد أن يتجمعوا في مواقع متشابهة داخل هذا الحقل الاجتماعي، يؤكد هذا المفهوم على البنية الاجتماعية كمكون أساسي، حيث يتم توزيع الأفراد والجماعات داخل هذه المجال أو الحقل الاجتماعي بناءا على مصادر متعددة، وهذا يكون واضحا بشكل خاص في المجتمعات المتقدمة حيث يتواجد رأس المال الاقتصادي ورأس المال الثقافي كمصادر رئيسية للتوزيع[2].

[1] DE CERTEAU Michel: L'invention du quotidien, tome 1 : Arts de faire, Gallimard, Paris,1980, P 71.

[2] سليماني عز الدين، المرجع نفسه، ص73.

من جهة أخرى، فالتباين التراتبي في البنية الاجتماعية يعكس اختلافات في ممارسة وامتلاك السلطة،[1] ولا يقتصر جهد الفرد على ترسيخ امتلاك أكثر لرؤوس الأموال، بل إن سعي كل فاعل اجتماعي يتضمن تأسيس قيمة للمجال الذي يلعب داخله بما يجعله ممتلكا للسلطة داخل الجماعة والحقل.[2]

ويشير **Bourdieu** إلى المجال كونه أي تفاعل يشهده صراع بين أطراف ذوي قوة غير متساوية، وهذه القوة يمكن أن تكون متعلقة بأي نوع من أنواع رؤوس الأموال؛ وعلى هذا الأساس، يعتبر المجتمع بمثابة علاقة قوة تحدث بين الطبقات الاجتماعية المتنافسة من أجل تحقيق التفوق الاقتصادي والثقافي،[3]حيث يمكن تقسيم هذا المجتمع العام إلى مجالات فرعية مثل المجال الصناعي ومجال الإنتاج الثقافي ومجال الدين..وغيرهم؛ وفي هذا السياق، يكون لكل مجال مكانته الاجتماعية الخاصة به وعلاقته بالمجالات المجاورة التي تشبهه في السياق الاجتماعي؛ وعلى هذا الأساس، يمكن تصور المجتمع كفضاء اجتماعي يحتضن عدة مجالات متقاطعة، حيث تلعب القوى الاجتماعية دورا محوريا في تشكيل هويات الأفراد والجماعات ضمن هذا الفضاء[4].

في نفس الطرح، تجدر الإشارة إلى أن مفهوم "الحقل" في طروحات **Pierre Bordieu** يتعلق بشكلٍ لا يكاد يستغني فيه عن مفهوم "الرأسمال"، بل يترابط معه بشدة، حيث يسلط **بورديو** الضوء على جوانبه الثقافية والاقتصادية كأدوات تحمل سلطة رمزية تمكن أصحابها من التحكم في مجريات الأمور داخل هذا الحقل او التنظيم، ولا شك أن هذا

[1] GIDDENS Anthony: The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration, PUF, Paris, 1984, P 212.

[2] Ibid, P215.

[3] BOURDIEU Pierre: Esquisse d'une théorie de la pratique : Précédé de trois études d'ethnologie kabyle. Les Éditions du Seuil, Paris, 1972, PP 112-120.

[4] BOURDIEU Pierre : The Social Space and The Genesis of Groups, theory and socity, Vol 14, No 06, 1985, P-P 723-724.

الحقل باعتباره مجالا للاتصالات وتفاعل مختلف الأنشطة يشهد تحولات داخلية مهمة تعكس ديناميات متجددة ومعقدة[1].

03-التحليل الاستراتيجي لميشال كروزي

في كتابه "الظاهرة البيروقراطية"[2]، قام **كروزي** بتقديم رؤيته حول الفاعلين، سواء كانوا أفرادا أو جماعات عاملة، والذين يمتلكون مستوى من السلطة، سواء في علاقاتهم داخل المنظمة أو في تفاعلاتهم مع بعضهم البعض، ويتمتعون بحد من الاستقلالية، مما يمكنهم من تبني استراتيجيات هجومية وأخرى دفاعية في تفاعلاتهم مع التنظيم أو اتجاه الجماعات الأخرى. تلك الاستراتيجيات في الأساس تنبثق من خلال مزيج من السلطة التي يمتلكونها، بالإضافة إلى الموارد المادية والمعنوية التي تكون قيد تصرفهم وكذلك العقبات التي تواجههم داخل بناء التنظيم.

ويتجسد سعي كل فاعل داخل المنظمة في تعظيم منفعته الشخصية والمتمثلة في السلطة، أي السعي للحصول على مزيد من الموارد التي تعزز تموقعهم التفاوضي في تفاعلاتهم مع الآخرين، وهذه السلطة قد تكون إدارية وقيادية وتستمد من كفاءتهم المهنية، وقد تكون من خلال امتلاك واحتكار المعلومات واستخدامها بذكاء، بالإضافة إلى استفادتهم من منطقة الارتياب والاستفادة من القواعد واللوائح التنظيمي، كما يمكن تصور التنظيم كمجموعة من الاستراتيجيات المتنافسة والمتضاربة، حيث تنشأ صدامات بينها نتيجة تصادم المصالح والأهداف، سواء كانت مع جماعات أخرى أو مع التنظيم نفسه؛[3] وفي هذا المسار،

[1] BOURDIEU Pierre : Raison Pratiques sur La Theorie De L'action, Edition du Seuil, Paris, 1994, P 21.
[2] CROZIER Michel : La phénoméne Bureaucratique, Edition du seuil, Paris, 1963.
[3]BOLTANSKI Luc et TTHEVENOT Laurent: De la justification : Les économies de la grandeur. Paris, France : Gallimard, 1991, P 138.

يسعى كل فاعل (جماعة) إلى التعاون من أجل الحفاظ على استمرار العلاقة والفعل الجماعي المشترك[1].

في تحليله للجماعة في كتابه "عالم موظفي المكاتب"[2]، يعتبر **كروزي** الجماعة كأساس لعلاقات التفاعل، العلاقات المتبادلة بين الفئات السوسيومهنية بخصائصها المتنوعة، وبحث في تغيرات التسلسل الوظيفي والمستويات الإدارية، وكيف أثر ذلك على العلاقات داخل التنظيم، حيث يظهر من خلالها التعاون وتقسيم العمل والمشاركة، والانخراط في علاقات تفاعل واتصال لفترات طويلة أثناء ساعات العمل؛[3] على الرغم من هذا التقارب الجسدي بين الأفراد، إلى أنه يظهر عادة مؤشرات التوتر بين العمال، وعلى الرغم من أن هذه العوامل تبدو كمقدمات للصراع، إلا أنها في الواقع تعد وسيلة للحفاظ على الصراع ضمن حدوده الممكنة، وكذلك للحفاظ على مستوى التعاون ضمن الحدود الرسمية الأدنى.

في كتابه "الفاعل والنسق"[4]، قدّم **كروزي** ردًا على النظريات السوسيولوجية التي تسعى إلى بناء نماذج ميكانيكية للسلوك البشري للفرد والجماعات؛ في هذا الجانب، قدم نظريته المعروفة باسم "العقلانية المحدودة"؛ وفي هذه النظرية، ركز **كروزي** على التنظيم كمجال لدراسة العديد من المتغيرات المتعلقة بسلوكيات الفاعلين التي تنبع من الطبيعة البشرية، حيث أشار إلى أن لكل شخص عقلانية نسبية ومحددة، وبالتالي فالأفعال التي يقوم بها الفاعل (فرد/جماعة) لا تعتمد بشكل ميكانيكي على الوضعية المهنية أو على شخصياتهم الفردية ككيانات منفصلة، بل هي نتاج لاختياراتهم الواعية التي تتيح لهم استخدام استراتيجيات من أجل تعزيز مراكز السلطة والنفوذ واستخدامها في علاقاتهم التفاوضية ودفاعا منهم على المكاسب التي حققوها بالفعل أو الحصول على مكاسب ومواقع جديدة

[1] Ibid, P 145.
[2] CROZIER Michel: Monde des Employeurs Des Bureaux,Edition du seuil, Paris, 1965, P 236.
[3] Ibid, P 238.
[4] CROZIERMichel : L'acteur et Le System, Edition du seuil, Paris, 1975.

عبر استراتيجيات ووسائل مناسبة؛[1]منطلقا في ما سبق من المسلمة التي مردها ان كل فرد في التنظيم له اهداف واستراتيجيات داخل التنظيم، ومن التفاوض بالديمومة والتنظيم، وفي الواقع لا يتفاوض التنظيم كتنظيم، بل يتفاوض الافراد مع بعضهم من جهة ومع التنظيم الرسمي من جهة أخرى، فالافراد يتصرفون في التنظيم بعقلانية محدودة، فكل فرد ينظر الى التنظيم من زاوية اهدافه الخاصة، ومن زاوية مهامه واختصاصه في العمل، واستخدام استراتيجية لتحقيق اهدافه ومصالحه وتدعيم مكانته، وهنا لابد ان يتضمن هذا السلوك المنافسة والصراع والتعاون بين الافراد وكذا الاستراتيجيات الجماعية لتحقيق الاهداف المشتركة.[2]

استنادا إلى ما سبق، يمكن أن نفهم حسب ملاحظاتنا ومقابلاتنا الميدانية أن كل فاعل داخل المنجم يتبع أهداف واستراتيجيات خاصة؛ تتسم هذه الاستراتيجيات بالتفاوض الفردي والجماعي المنظم والمستمر والمؤطر غالبا بمختلف العوامل التاريخية والقيم الثقافية والاجتماعية النابعة من خصوصية التنظيم الصناعي والبيئة المحلية ككل، وعلى إثر ذلك تتعامل الجماعات داخل التنظيم المنجمي بذكاء محدود، حيث ينظر كل فرد إلى التنظيم من منظوره الخاص؛[3] ينظر إلى أهدافه الشخصية ومسؤولياته المهنية، ويستخدم استراتيجياته الشخصية لتحقيق أهدافه ومصالحه الشخصية، ولتعزيز مكانته داخل التنظيم، وبالتالي؛ اعتماد استراتيجيات جماعية مبنية على التعاون والمراوغة لتحقيق الأهداف المشتركة.[4]

[1] SELZNICK Philip: Leadership in Administration: A Sociological Interpretation, Les Éditions de Minuit, Paris, 1957, P 61.

[2] BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Eve: Le nouvel esprit du capitalisme, Gallimard, Paris, 1999, P 110.

[3] MINTZBERG Henry: Structure et dynamique des organizations, Les Éditions d'Organisation Paris, 1989, P 77.

[4] CZARNIAWSKA Barbara: A Theory of Organizing, Dunod, Paris, 2008, P 155.

وهذا ما يتوافق مع المسلمات التالية التي طرحها **كروزي**[1]:

- يتسع نفوذ السلطة في الاستراتيجية الاتصالية المتمثلة في السيطرة على المعلومات وامتلاكها، هذه بما يمنح لصاحبها الفرصة للمساومة والمفاوضة.
- لا تتطابق توزيع السلطة الفعلي مع التوزيع الرسمي الذي يتبناه التنظيم.
- تسعى الجماعات المهنية باستراتيجيات متعددة للحفاظ على السلطة أو زيادتها.
- السبيل الوحيد للحصول على السلطة هو مراقبة منطقة الارتياب.
- يحاول كل فاعل التأثير في النسق طبقا لما تخوله له منطقة الارتياب، كالتخصص المهني الذي يشغله، الأمر الذي يمنحه إمكانية التفاوض بفعالية عالية، ويجعله يستغل تلك المنطقة كورقة لعب قوية قوية تؤسس لسلطته داخل النسق.

[1]CROZIER Michel : La phénoméne Bureaucratique, Op.Cit, P 63.

خلاصة

تقوم سوسيولوجيا المؤسسة على فرضية اعتبار التنظيمات هيئات للتنشئة الاجتماعية ومكان لغرس القيم والمعايير في تنظيمات العمل، وفي هذا يقول **كلود دوبار** في كتابه **"التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات الاجتماعية والمهنية":** "أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تشريب او بناء لهوية معينة، والتي تعني تنمية روح الانتماء وبناء علاقة مع الاخرين في العمل".[1]

كما يمكن القول، أن البناء الاجتماعي يتجلى بشكل أوضح في المؤسسات الاقتصادية، حيث لا يقتصر الاتصال على تبادل المعلومات أو توجيه التعليمات فقط، بل يمتد إلى مختلف الأنشطة المهنية والسوسيوثقافية داخل الجماعة؛ ومن خلال هذا التفاعل، يكتسب العمال الأجراء بمجال الشغل سلوكيات وقيم تساهم في ترك بصمتها على الهوية السوسيومهنية.

[1] DUBAR Claude : La socialisation.construction des identités sociales et professionnelles, Edition Armand Colin, Paris, 1991, P 27.

الفصل الثالث: الجماعات الإجتماعية والمهنية

تمهيد

تعد الجماعات الاجتماعية والمهنية إحدى الدعائم الأساسية في فضاءات الشغل، حيث تشكل محورًا لتفاعلات الأفراد وتنظيمهم في سياقات مهنية واجتماعية؛ يلعب تماسك الجماعات دورًا بارزا في تعزيز ديناميكية المؤسسة وكفاءتها، إذ يؤثر التفاعل الاجتماعي المهني بشكل مباشر على أداء الجماعاتداخل الأوسط المهنية.

في هذا الفصل، نبحث في مفهوم ديناميكية الجماعة ودورها في تحقيق التكامل بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي، مسلطين الضوء على العلاقة بين القيم والمعتقدات التنظيمية والجماعات الاجتماعية والمهنية،ونستعرض أيضًا العلاقات التعاونية داخل الجماعات، ودور الاتصال في تعزيز تماسكها وتسهيل تدفق المعلومات.

علاوة على ذلك، نتناول العشائرية كمرجعية تقليدية لممارسة السلطة وتماسك الجماعات، وكيفية تأثيرها على الهياكل التنظيمية في التنظيمات؛ هذا افصليسلط الضوء على العلاقات التي تربط التنظيم الاجتماعي بالقيم والمعتقدات التي تحدد التفاعلات بين الأفراد والجماعات في بيئات العمل.

1- مفهوم ديناميكية الجماعة

منذ نهاية الحرب العالمية الثانية أصبح اصطلاح "ديناميكيات الجماعة" شائع الاستخدام وتعددت معانيه وتطبيقاته،ويعتبره البعض علمًا يختص بالإيديولوجية السياسية لتنظيم الجماعات، حيث يركز على القيادة الديمقراطية والمشاركة الفعالة للأعضاء في اتخاذ القرارات والعمل التعاوني بين أفراد الجماعة، بينما يعرفه آخرون على أنه مجموعة من الأساليب التي تشمل العملية الجماعية، والحل الجماعي للمشكلات، واتخاذ القرارات بشكل جماعي، كما يُنظر إلى ديناميكيات الجماعة كحقل دراسي يهتم بدراسة طبيعة الجماعات وقوانين نموها وتفاعلها مع الأفراد والجماعات الأخرى في المجتمع.[1]

2- الجماعة بين التنظيم الاجتماعي، القيم والعلاقات التقليدية

يولي علم اجتماع التنظيم اهتماماً بارزاً لأبعاد بناء العلاقات الاجتماعية داخل سياق التنظيم،أين يعتبر هذا البناء أطراً تحيط بأفراد التنظيم، وتؤثر في سلوكهم ونمط تفاعلاتهم في العلاقات الرسمية مع التنظيم البيروقراطي،[2] وتركز الدراسات الاجتماعية في هذا السياق على استكشاف التفاعلات المتشكلة داخل الجماعات التي تتكون في إطار التنظيم، حيث تتنوع تلك الجماعات بشكل كبير بناءً على طبيعتها والعوامل المؤثرة فيها، بدءًا من تشكيلها وأهدافها وانتهاءًا بالطرق التي تستجيب بها لاحتياجات أعضائها؛[3] بالإضافة إلى ذلك، تسلط الدراسات الاجتماعية الضوء على المشكلات التي تنشأ بين الأفراد والجماعات، وتأثيرها على سلوك العاملين وبنية التنظيم نفسه،[4] وتشمل هذه المسائل طبيعة العلاقة بين إدارة

[1] حسن منسي: ديناميات الجماعة والتفاعل، دار الكندي للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، الأردن، 1998، ص 22.

[2] FORSYTH Donelson: Dynamics of Group Behavior, Wadsworth Publishing, États-Unis 2018, PP 64-72.

[3] LEVI Daniel: Group Dynamics: Theory, Research, and Practice., SAGE Publications, États-Unis, 2020, PP24-29.

[4] HOGG Michael, SCOTT Tindale: The Psychology of Groups, Blackwell Publishing, États-Unis, 2001, P58.

التنظيم الصناعي والعمال، والقيم الاجتماعية الموروثة، وعمليات اتخاذ القرارات، وفعالية قنوات الاتصال، وأساليب الإشراف والمراقبة والتوجيه؛[1] بالإضافة إلى ذلك، يتم تحليل تأثير العلاقات القرابية والعشائرية والدينية على بنية التنظيم، بالإضافة إلى مجموعة واسعة من القضايا الأخرى التي تؤثر بشكل مباشر على مستويات البناء التنظيمي والفئات المهنية.[2]

3- بين التظيم غير الرسمي والجماعات غير الرسمية

توجد جماعات غير رسمية تنشأ إلى جوار الجماعات الرسمية داخل التنظيم، وذلك عن طريق انضمام أفراد من جماعة أو جماعات رسمية مختلفة،[3]ويتم ذلك عبر اختيارات تلقائية أو مقصودة، وكذلك من خلال العلاقات الشخصية المتبادلة،وتنشأ هذه الجماعات بناءًا على التواصل والتفاعلات بين الأفراد داخل التنظيم، وتتميز بالقدرة على تلبية احتياجاتهم الاجتماعية والمهنية بشكل فعال،[4] كما يمكن أن تكون هذه الجماعات ذات طابع غير رسمي، حيث لا تتبع الهياكل الرسمية للتنظيم، وقد تكون أقل تقييدًا فيما يتعلق بالقوانين والإجراءات الرسمية؛[5] علاوة على ذلك، قد يكون الانضمام إلى هذه الجماعات قائمًا على الاهتمامات والمصالح المشتركة والعلاقات الشخصية بين أفراد التنظيم،[6]حيث تشكل هذه

[1] BROWN Rupert: Group Processes: Dynamics Within and Between Groups, Malden, MA,: Blackwell Publishing, États-Unis, 2005, PP 35-38.

[2] NORCROSS John , MARVIN Goldfried: Group Dynamics, Handbook of Group Psychotherapy integration, Oxford University Press, New York, NY, États-Unis, 2005, PP 42-47.

[3] BARNARD Chester : The Functions of the Executive, Harvard University Press, Cambridge, MA, États-Unis, 1938, PP 61-65.

[4] BLAU Peter, RICHARD Scott: Formal Organizations: A Comparative Approach Chandler Publishing Company, San Francisco, CA, États-Unis, 1962, PP 123-127.

[5] Ibid, PP 132-139.

[6] DALTON Melville: Men Who Manage: Fusions of Feeling and Theory in Administration. John Wiley & Sons, New York, NY, États-Unis, 1959, PP 210-214.

الجماعات آفاقا جديدة للتفاعل والتواصل والتأثير المتبادل بين الفئات المهنية في المستويات التنظيمية المختلفة.[1]

يعرف التنظيم غير الرسمي أيضا بأنه التنظيم الذي ينشأ عندما يتفاعل مجموعة من الأفراد المتصلين بشكل دائم، سواء كان ذلك لتبادل المعلومات، أو قضاء أوقات الفراغ والراحة معا، أو للتوصل إلى اتفاق بشأن ما ينبغي فعله في المستقبل؛[2] من جهة، يتكون التنظيم غير الرسمي من أفراد داخل المنظمة الرسمية، نتيجة وجود علاقات معينة بينهم، وينبعث من توافق بعض الأفراد وتوازن المصالح بينهم؛[3]من جهة أخرى، يتأسس هذا التنظيم بشكل تلقائي وباختيار شخصي، حيث يعبر الأفراد عن رغباتهم وإراداتهم،ويتمتع التنظيم غير الرسمي بقواعد وتقاليد خاصة به، وغالبًا ما تكون غير مكتوبة، ولكن الأفراد يلتزمون بها ويتبعونها في سلوكهم؛[4] ومثالا على ذلك، تلك التجمعات التي يجتمع وفقها العمال من اجل الحديث عن مشاكل العمل، الضغوط المهنية والروتين والنقاشات التي تشمل الرواتب والزيادات ومختلف القضايا الاجتماعية، كما يمكن أن تمتد النقاشات لما هو خارج عن أطر المجال المهني كالنقاشات حول الجانب الرياضي، السياسي أو الديني أين يمكن القول أن هذه الجماعات أكثر ترابطا وتماسكا خاصة إذا كانوا يعيشون في منطقة مشتركة، أو ينتمون إلى قبيلة واحدة أو يتشاركون صلات قرابة ونسب[5].

يشاع أن البناء غير الرسمي ينمو كنتيجة للتواصل المتواصل بين الأفراد والجماعات، حيث تتكون الجماعات بشكل تلقائي وتنشأ بطرق غير منظمة؛ في هذا السياق، يمكن

[1] فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، الطبعة 6، دار المعارف، مصر، 1988، ص-ص 272-273.

[2] MAYO Elton: The Social Problems of an Industrial Civilization. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University. Boston, MA, États-Unis 1945, PP81-91.

[3] Ibid, PP 112-116.

[4] ROETHLISBERGER Fritz et DICKSON William: Management and the Worker. Harvard University Press, États-Unis, 1939, PP 44-46.

[5] محمد شاكر عصفور: أصول التنظيم والأساليب، دار الشروق، جدة، 1987، ص- ص، 262-263.

الاستدلال على أن التنظيم الرسمي لا يمكن تصويره بشكل مستقل إلا إذا تم تضمينه ضمن إطار الجماعات غير الرسمية، حيث يظهر على نحو واضح وبصورة لا لبس فيها؛ على هذا الأساس، يمكن تعريف التنظيم غير الرسمي على أنه مجموعة من العلاقات الاجتماعية وتفاعلات تنمو بشكل طبيعي داخل بيئة العمل وبين الفئات السوسيومهنية، وتلبي الاحتياجات الاجتماعية لأفرادها، ويتبين هذا النوع من العلاقات بوضوح في الجماعات غير الرسمية من خلال التفاعل الاجتماعي التلقائي بين الأفراد.[1]

في سياق التنظيم غير الرسمي، يتجسد التعاون كأداة رئيسية لتحقيق الإشباع لدى أفراده، حيث يجدون فيه مزايا لا تتوفر في الهيكل التنظيمي الرسمي،ويعمل التنظيم غير الرسمي على استكمال ما ينقصهم في التنظيم الرسمي، مثل تلبية حاجاتهم الاجتماعية والمهنية بشكل أكثر فاعلية؛ يُمكن أن يشمل ذلك الشعور بالأمان والرضا، والاستفادة من خبرات الزملاء، والتضامن في مواجهة التحديات التي تواجه المجموعة من خلال العمل الجماعي.

ينبعث التنظيم غير الرسمي من العلاقات الوثيقة بين أفراد المنظمة، ويتشكل بشكل طبيعي وبمبادرة شخصية،[2]ويكمن نجاح هذا التعاون في وجود إدارة تعزز روح الجماعة بين العاملين، وتشجع على التعاون من أجل مصلحة المؤسسة، كما يُعزز التعاون بوجود حوافز ملائمة تُحفز الأفراد على الاستمرار في التعاون والتفاعل بشكل بنّاء.[3]

من هذا المنظور، يُعتبر التنظيم غير الرسمي مكملاً للبنية التنظيمية الرسمية، ويُمثل نوعًا من التنظيم الذي يحقق التوازن بين الاحتياجات الفردية والجماعية،[4]أين يتطلب هذا التعاون

[1] حسان جيلالي: نشأة وتكوين التنظيمات عير الرسمية، مجلة العلوم الانسانية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد الثالث، العدد الخامس، ص-ص 03- 04.

[2] COOLEY Charles: Social Organization: A Study of the Larger Mind. Charles Scribner's Sons, New York, États-Unis, 1909, PP 118-121.

[3] Ibid, PP 127-129.

[4] HOMANS George: The Human Group. Harcourt, Brace and Company, New York, États-Unis, 1950, PP 209-211.

الالتزام بقواعد وتقاليد خاصة تراعي الجوانب الإنسانية، مثل الاحترام المتبادل والثقة والعدل، وتشجيع روح المبادرة لتعزيز التواصل والتعاون الفاعل بين الأفراد والجماعات ضمن المؤسسة.[1]

بالاضافة لما سبق، يمكننا التقديم لتصنيف أشكال الجماعات حسب **Charls Cooley** وفق السايق الآتي:

الجماعات الأولية: تعتبر العلاقات الاجتماعية الأولية تواصلاً مختصرًا يقتصر على أداء نشاط محدد أو مجموعة من الأنشطة، وتتميز تلك العلاقات بوضوح الحقوق والواجبات التي ترتبط بأفرادها، وبالقوة والتماسك والتعاون بينهم،[2] وغالبًا ما تحدث داخل الجماعات الصغيرة التي يتمتع أفرادها بالانتماء والولاء لها، وتكون هذه العلاقات غير رسمية وتهدف إلى تلبية حاجات ورغبات الأفراد المشتركة في تلك العلاقة.[3]

الجماعات الثانوية: تسود العلاقات الثانوية في الجماعات الكبيرة وتتميز بضعف العلاقات الشخصية المباشرة وسيطرة العلاقات الرسمية والتعاقدية،وتنشأ تلك العلاقات في المؤسسات والجمعيات والمنظمات الكبيرة، وتتمثل في العلاقات بين المديرين والموظفين في سياق العمل الرسمي؛ تكون هذه العلاقات أقل شخصية وأكثر تحكمًا بالواجبات والمسؤوليات الوظيفية، وقد تنتهي بمجرد تحقيق الأهداف المحددة التي تم تكليفها لأجلها،[4] كما أن هذا الشكل من الجماعات يتسم عادة بصفة التنظيم كونها تنتظم لأداء أعمال رسمية في مضمونها، كما أن

[1] ناصر قاسيمي: سوسيولوجيا المنظمات، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 2014، ص-ص 152-153.
[2] SIMMEL Georg: The Sociology of Georg Simmel, Free Press, New York, États-Unis, 1950, PP 348-350.
[3] Ibid, PP355-357.
[4] مصطفى بوزازوة: الضغط المهني لدى المشرفين واستراتيجيات مواجهته، منشورات دار قرطبة، ط 1، الجزائر، 2014، ص،ص 90، 91.

العلاقات التي تؤطر الأفراد المنتسبين لها هي الأخرى ذات طابع رسمي ليس له أي صلة بجانب العواطف.[1]

وكإضافة أخرى لما سبق، يمكننا التعرض إلى خمس مستويات حسب رأي **أ براون** التي تعتبر هي الأخرى من مكونات الجماعات داخل البناء الكلي للتنظيم غير الرسمي.

المستوى الأول في إطار المؤسسة، تندرج الجماعات المختلفة – سواء كانت جماعات أولية أو ثانوية أو زمر أو شلات أو جمهرات – تحت مستوى التنظيم غير الرسمي،وتتباين هذه الجماعات في طبيعة علاقاتها وتفاعلاتها، وتشكل نسيجًا اجتماعيًا يسهم في تعزيز التواصل داخل التنظيم؛[2] وعلى هذا المستوى، يكتسب هذا الأخير ذو الطابع الغير رسمي أهمية كبيرة سواء من ناحية تحقيق أهداف وكذا الاستجابة لاحتياجات أفراده.[3]

المستوى الثاني من التنظيم الاجتماعي يتبين في الجماعات الكبيرة التي تعمل عادة على تحقيق أهداف محددة، سواء فيما يتعلق بالسياسات الداخلية للتنظيم أو العلاقات الخارجية التي تربطه بالمحيط الخارجي، وتشمل هذه الجماعات التكتلات السياسية والنقابية، وغيرها من الهيئات المؤسسية المتحدة؛ كما يمكن القول، أن هذه الجماعات تتميز بروابط اجتماعية قوية تستند إلى قيم مشتركة وعادات وتقاليد يتبناها أفرادها، سواء كانت مرتبطة بمكان الإقامة أو بالقيم الثقافية والاجتماعية المشتركة.[4]

تحظى الجماعات في المستوى الثاني بأهمية إستراتيجية في تعزيز هوية التنظيم ومساهمتها في صياغة سياسته وتوجهاته المستقبلية، كما تسهم في تعزيز التواصل الاجتماعي والترابط بين الأفراد، مما يعزز الشعور بالانتماء والولاء للتنظيم ويحفّز على

[1] أ براون: علم النفس الاجتماعي في الصناعة، تر: السيد خيري وآخرون، دار المعارف، مصر، 1960، ص 140.
[2]COOLEY Charles: Human Nature and the Social Order. Charles Scribner's Sons, New York, États-Unis, 1902, PP 74-76.

[3]Ibid; PP78-79.
[4] أحمد الأصفر، أديب عقيل: علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل –دراسات معاصرة في علم الاجتماع-، منشورات جامعة دمشق، 2003، ص 65.

المشاركة الفعالة والتعاون المستمر، وبفضل تنامي تلك الروابط الاجتماعية القوية، تصبح الجماعات في هذا المستوى عوامل حيوية في بناء النظام الاجتماعي الداخلي للمؤسسة والمساهمة في تشكيلها الخارجي وتفاعلها مع المحيط الاجتماعي والسياسي والاقتصادي.

في المستوى الثالث، يتضح التنظيم غير الرسمي في الزمرة؛التي تُعتبر جماعة أولية متكاملة تتشكل على أساس العمل المشترك في نفس الجزء من المصنع أو المؤسسة،حيث تتميز هذه العلاقات بين أفراد الزمرة بالترابط الوثيق والتفاعل المباشر، وقد تكون ذات درجات متباينة أيضاً، فقد يقوم أعضاء الزمرة بالعمل معًا، ويتناولون طعامهم معًا، ويتبادلون الحديث والتواصل بشكل يومي.[1]

في نفس السياق، يعد **Charles Cooley** الأول الذي تطرق لمفهوم الجماعات الأولية بهذا الشكل، حيث ركز **Cooley**على هذا النوع من الجماعات التي اعتبرها أساسية في تشكيل حياة الأفراد وكذا اتجاهاتهم وأفكارهم، حيث تشكل هذه الاخيرة – الجماعات الأولية– أساساً في تكوين هوية العامل داخل التنظيم، كما تتميز بقوة الارتباط بين أفرادها وتفاعلهم المباشر والمستمر، مما يجعلها تلعب دورًا حيويًا في نمو وتطور الأفراد؛[2] بالإضافة إلى ذلك، تُعد هذه الارتباطات الوثيقة داخل هذه الجماعات عنصرًا رئيسيًا في بناء الثقة وتعزيز التماسك بين العمال.

في المستوى الرابع، تتكون الجماعات الصغيرة أو الجماعات الثانوية من صديقين أو ثلاثة أفراد عادة، وبينهم صلة حميمة خاصة؛ قد يكون أعضاء هذه الجماعات جزءًا من زمرات أكبر يمكن أن تشمل جماعات أخرى،وتتميز الجماعات الصغيرة بالتواصل المباشر والمستمر والثقة العميقة التي تربط أفرادها.[3]

[1] أ. براون، مرجع سابق، ص 141.
[2] حسان الجيلالي، مرجع سابق، ص 78.
[3] أحمد الأصفر، أديب عقيل، مرجع سابق، ص 65.

في هذا السياق، تتبادل هذه الجماعة الصغيرة الاهتمام والدعم المتبادل بين أفرادها، وتعتمد على التفاهم والثقة المتبادلة في تعاملاتهم، الشيء الذي بإمكانه تعزيز العلاقات المهنية والاجتماعية بين الفئات السوسيومهنية، مما يساعدهم على التأقلم مع جماعاتهم الأوسع وتحقيق التوازن والارتباط بينها وبين الجماعة الصغيرة.[1]

في **المستوى الخامس** والأخير، يصنف العمال المنعزلين الذين نادرًا ما يشاركون في الأنشطة الجماعية المختلفة، حيث يعتبر هؤلاء العمال أكثر الالتزام فقط بالعمل الرسمي كما أنهم أكثر حيادا ويميلون إلى الانعزال والابتعاد عن الاندماج في تلك العلاقات والتفاعلات الاجتماعية التي تؤطر باقي الجماعات العمالية.[2]

4- الجماعة والعلاقات التعاونية

على اعتبار التعاون قيمة مكتسبة من البيئة السوسيوثقافية للمجتمع وخاصة تلك المجتمعات المحلية التي يكون ارتباط افرادها وجماعاتها وثيقا نوعا ما، فإن أشكال هذا التعاون عادة ما تمتد -إلى التنظيمات عن طريق مختلف الفئات السوسيومهنية- وتظهر من أجل مقاومة ومواجهة كل المعوقات او المشاكل التي من شأنها تهديد مكانتهم بالتنظيم أوتحقيق أهدافهم و إستراتجياتهم الخاصة ؛

من هنا، يهدف التنظيم غير الرسمي إلى تحقيق التعاون والتماسك بين الأفراد والجماعات داخل البيئة المؤسسية، ويتمثل طابع هذا التعاون في تبادل المعلومات والخبرات، وتقديم المساعدة بين الأفراد بغية تحقيق الأهداف المشتركة التي لا يمكن تحقيقها بصورة كافية داخل الهيكلية التنظيمية الرسمية.

في نفس الطرح، يعتبر التعاون مظهرًا بارزًا من جوانب العلاقات التبادلية المتميزة التي تتجاوز الأطر الهرمية، وتشمل العلاقات الأفقية والعمودية بين العاملين في التنظيم،أين

[1] أ.براون، مرجع سابق، ص 41.
[2] نفس المرجع والصفحة.

ينبغي الإشارة إلى أن الاتصال الفعال والتعاون يتعاملان كعملة واحدة، وحيث يسهمان بفاعلية في تحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق طموحات الأفراد المشتركة،[1]أين يجب على المؤسسات أن تولي اهتمامًا بالغًا بتعزيز الروح التعاونية داخل البيئة العملية؛ يشير **كارل ويك** إلى أهمية تمكين الأفراد من التواصل والتفاعل بين العمل الجماعي والعمل الفردي؛ ومن خلال هذا التفاعل، يمكن تعزيز الانتماء للمؤسسة وتعزيز روح الولاء والانتماء إلى التنظيم؛ بالتالي، فإن التعاون لا يعد مجرد وسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة فحسب، بل يعكس أيضًا الارتباط الاجتماعي القوي بين أفراد التنظيم وتماسك الجماعة.[2]

يعرف **Chester Bernard** التنظيم بأنه جهاز من التعاون بين الموظفين وبينها، حيث يعتبر هذا التنظيم على أنه شكل من أشكال الأنظمة المتكاملة، ويتطرق من خلالها إلى التنظيمات غير الرسمية، ويُبرز العلاقة بينها وبين التنظيمات الرسمية، كما يُعرِّف الفاعلية بأنها تحقيق أهداف التنظيم عن طريق الأفراد والإدارة العليا والتنسيق بين الأجزاء.[3]

وتضيف **Marry Jo** "أن**Bernard** يشدد على الطرق التي يمكن للمديرين من خلالها تطوير منظماتهم في الأنظمة الاجتماعية التعاونية، من خلال التركيز على تكامل العمل عن طريق النسق التعاوني، ونلاحظ أن الأهمية التي أولاها **Bernard** للجوانب التعاونية في التنظيمات أدت أحيانا إلى انتقاده كونه يغفل الأهمية الأساسية للصراع في التنظيمات".[4]

---

[1]MONGE Peter: Theories of Communication Networks. Oxford University Press, New York, 2003, P 79.

[2] ويليام لامبرت، والاس لامبرت: علم النفس الاجتماعي، تر: سلوى الملا، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط2، لبنان، 1993، ص 205.

[3] عبد الوهاب سويسي: نظريات التنظيم وتصميم المنظمات، دار النجاح للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2015، ص،ص 47،48.

[4] HATCH Marry : Théorie Des Organisations- de l'intérêt de perspectives multiples-, De Boek Université, Paris, 2000, P 47.

من جانبه، يقول **بوحفص** "أن **Bernard** جمع بين تحليلات **Max Weber** نظريته حول البيروقراطية من جهة، وبين النظرية البنائية الوظيفية من جهة ثانية، فهو من رواد النظريات المتعددة الجوانب، حيث أقر بإسهامات هذه النظريات في وجود نسق تعاوني كمركب معقد في النظرية الفيزيائية والبيولوجية والاجتماعية؛ ويُشير **بوحفص** إلى أن التعاون يعتبر جوهر العلاقة بين الأفراد في التنظيم، حيث يقوم التنظيم على التعاون بين طرفين أو أكثر من أجل تحقيق هدف محدد؛ وبناءا على هذا المفهوم، يعتبر التنظيم وحدة فرعية ضمن نظام أكبر؛ وفي نفس الوقت، يتكون من عدة وحدات صغرى تشتمل بدورها على نسق تعاوني داخلي".[1]

يناقش **Chester Bernard** تأثير عدة جوانب تخص التنظيمات، منها البيئة والمناخ المادي للمحيط، والأهم من ذلك هو المناخ الاجتماعي الذي يمثل العامل الأكثر تأثيرًا على داخل التنظيم نفسه، وهذا يتجلى من خلال التفاعلات والتعاملات بين الأفراد الذين ينضمون إلى التنظيم أو يتفاعلون معه؛ ويعتبر التنظيم مكونا من جماعات بشرية تتعاون لتحقيق أهداف محددة.[2]

وتبرز أهمية مساهمة **Bernard** في التركيز الكبير على الأفراد والجماعات ومختلف الدوافع الإنسانية المحركة لنشاطاتهم على مستوى بناء بالتنظيم؛ وبالتالي، يحمل القادة والإدارة المسؤولية والدور الكبير في تشجيع تكوين الجماعات وتعزيز التنسيق بينها من خلال تهيئة البيئة الملائمة للتعاون والتفاعل داخل التنيظمات.[3]

[1] عبد الكريم بوحفص: تطور الفكر التنظيمي –الرواد والنظريات-، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، 2017، ص 106.

[2] BARNARD Chester: Organization and Management: Selected Papers, Harvard University Press, Cambridge, 1968, P72.

[3] Ibid, P 75.

من هذا المنظور، تكمن أهمية أبحاث **Bernard** في تسليط الضوء على العلاقات الاجتماعية والتعاون بين الأفراد، وكيفية تأثير ذلك على أداء وفعالية التنظيمات، وتوضح هذه المفاهيم السبيل الذي يمكن من خلاله تحسين البنية التنظيمية وتعزيز التعاون والروح الجماعية لتحقيق أهداف التنظيم بأكمله.[1]

ويسلط **Bernard** الضوء على الأهمية القصوى للفرد في النظام التعاوني المعروف أيضًا بالنظام الجماعي،ويعتبر هذا النظام سياسة فعالة يمكن للتنظيمات تبنيها لتحقيق أهداف واضحة المعالم ومخطط لها مسبقا. في رأيه، يتحفز الفرد الذي يؤدي أعماله داخل مجموعة تتعاون فيما بينها لتحقيق أداء عالٍ؛ بالمقابل، تجد التنظيمات التي تشجع الأعمال الفردية صعوبة في بلوغ أهدافها، خاصة في المهام التي يتم أداؤها جماعيا.[2]

من جهة أخرى، تكون العلاقات بين العمال سطحية ومحدودة، وتسود فيها روح المنافسة والاستفادة الشخصية،حيث يتصف هذا التنافس بالعداء والتصادم في الأهداف والمصالح، ولا يوجد تبادل إيجابي للمعلومات أو المساعدة بينهم، فيعتبر كل فرد منهم نفسه منفصلًا ومعزولًا، ولا يهتم سوى بمصلحته الشخصية بدون النظر لمصلحة الآخرين أو المؤسسة.

في هذا السياق، يعتبر التعاون علاقة غير ضرورية وغير مرغوبة، حيث يعتبر الفرد أن التعاون يؤدي إلى تقليل فرصه الشخصية للنجاح والتفوق؛ بالتالي، يسعى الأفراد لتحقيق أهدافهم الفردية بشكل مستقل دون التوجه للتعاون مع الآخرين أين لا توجد قواعد رسمية أو غير رسمية تحكم التعاملات بين العمال، بل تسود حالة من الفوضى وعدم التنظيم، حيث

[1] العياشي عنصر: الإدارة بالمشاركة رهان المستقبل في المؤسسة الجزائرية، جامعة عنابة-الجزائر-، 1997، ص 02.
[2] BARNARD Chester : The Functions of the Executive, Harvard University Press, Cambridge, 1938.

يعتمد العمال على تحقيق أهدافهم الشخصية بأي طريقة ممكنة، حتى لو كان ذلك يؤدي إلى إحداث صراعات ومشاكل داخل المؤسسة.[1]

كما يمكننا القول، أن فاعلية التعاون داخل المؤسسة تتطلب الأمر توافر دعم الإدارة وتعزيز روح الجماعة من أجل مصلحة الجميع،أين يجب توفير حوافز ملهمة تساعد على تعزيز العمل التعاوني المستمر، ومن خلال التركيز على وحدة المصالح، يشعر الأفراد بتلاحم أهداف المؤسسة ويصبح لديهم الشعور بالمصير المشترك، ولكن هذا الجانب ليس كافيًا، حيث يتطلب التفكير أيضًا في تلبية احتياجاتهم المستمرة وتجديد المصالح ليبقوا مترابطين مع الجماعة ويعززوا التعاون بشكل أفضل.[2]

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف، ينبغي مراعاة الجوانب الإنسانية بدرجة كبيرة، مثل التعامل بالاحترام وبناء الثقة وضمان الاستقرار والعدالة في التنظيم، كما يجب تشجيع روح المبادرة وتعزيز التفاعل الإيجابي بين أفراد المؤسسة، وهذا يعمل على تعزيز العلاقات التعاونية وبناء بيئة عمل ملهمة تسهم في تحقيق الأهداف المشتركة بنجاح.[3]

من الجدير بالذكر، أن هذه التصورات النظرية تبرز الجانب الإنساني والاجتماعي في العمل التنظيمي، وتسلط الضوء على دور العوامل الإنسانية في تعزيز التعاون والتفاعل بين الأفراد والجماعات داخل التنظيمات، الشيء الذي بإمكانه إضفاء المرونة على مختلف أشكال العمل بين الفئات المهنية.[4]

---

[1] ابراهيم بوالفلفل: الجماعات غير الرسمية في المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2001، ص 45.

[2] ناصر قاسيمي: سوسيولوجيا المنظمات، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2014، ص-ص 152-153.

[3] WEST Richard and LYNN Turner: Introducing Communication Theory: Analysis and Application, McGraw-Hill Education, New York, 2018, P19.

[4] GUDYKUNST William and MODY Bella: Handbook of International and Intercultural Communication, 2nd ed, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 2002, PP 38.43.

5- الاتصال والجماعة

تتأسس جماعات العمل أو التنظيمات غير الرسمية على أساس أساسي يتمثل في التفاعل الاجتماعي المستمر بين أفراد المجموعة، يحدث هذا التفاعل في سياق الاتصالات والمقابلات اليومية التي تجريها الأفراد أثناء أداء مهامهم في بيئة العمل،حيث يعد الاتصال عمودا فقريا لهذه الجماعات غير الرسمية، وقاعدة أساسية للتفاعل الاجتماعي داخل هذه التنظيمات الاجتماعية.

في ضوء أهمية الاتصال وتأثيره على التنظيم غير الرسمي، قدم العديد من علماء وباحثي الاجتماع مفاهيم ومقاربات مختلفة لفهم هذا التفاعل؛ يعد "محمد علي" من هؤلاء الباحثين، والذي أكد على أن التفاعل في التنظيم يعتمد بشكل أساسي على الاتصال، الذي يشكل وسيلة لنقل المعلومات والواقع والأفكار والمشاعر بين أفراد هذه التنظيمات.

من الجدير بالإشادة، أن الاتصال يمثل دورا حيويا في تشكيل علاقات العمل وتحقيق أهداف التنظيم غير الرسمي. وبناء عليه، يبنى العمل الجماعي على تبادل الخبرات والمعارف بين أفراد المجموعة، مما يساهم في تطوير أدائهم وتحقيق أعلى مستويات الجودة والنجاح في الأعمال الجماعية.[1]

تركز دراسات علم الاجتماع على تعريف الاتصال وتحليل أنماطه ومضمونه، وفي سياق دراسة تأثير الاتصال على التنظيم غير الرسمي، يمكن تصنيف الاتصال إلى ثلاثة أنماط رئيسية.

النمط الأول هو الاتصال الهرمي، حيث يتم تدفق المعلومات الرسمية والقرارات من القمة التنظيمية إلى القاعدة.

[1] محمد علي محمد: مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيم، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، 1975، 333.

أما النمط الثاني، فيتمحور حول نقل المعلومات والمشاعر والاحتياجات من القاعدة إلى القمة. ويشمل هذا النمط التواصل المباشر ما بين العاملين والإدارة العليا، ويُمثل مساحة للتعبير عن الشكاوى والمقترحات.

أما النمط الثالث، فيتعلق بالاتصال بين الأقسام المختلفة في نفس المستوى التنظيمي، ويسهم في تحسين التنسيق وتعزيز التعاون.

يحمل الاتصال غير الرسمي أهمية كبيرة في بيئات التنظيم، إذ يساعد على تبادل الأفكار والمعلومات وتقاسم الخبرات بين أفراد التنظيم والجماعات غير الرسمية؛ يسهم هذا النوع من الاتصال في تشكيل ثقافة التنظيم وتأثيره على عملية الإنتاج وتعزيز التفاعل والتكامل بين أعضاء التنظيم والجماعات الفرعية داخله.

وتتعرض أنظمة الاتصال الرسمية في المؤسسات لتحديات عديدة وتعقيدات تؤثر على فعاليتها؛ من بين هذه التحديات:

أولاً، التباطؤ في عملية الاتصال: يتسبب النظام الهرمي لتدفق المعلومات في بطء عملية الاتصال، حيث يجب على الموظفين اتباع الإجراءات الرسمية لنقل المعلومات بين المستويات الإدارية، هذا التباطؤ قد يعيق اتخاذ القرارات في الوقت المناسب ويؤثر على الكفاءة العامة للمؤسسة.

ثانياً، قلة المرونة: قد يؤدي التعقيد الشديد في خطوط الاتصال الرسمية إلى نقص في المرونة داخل المؤسسة. عندما يكون النظام محدودًا وصارمًا، يصبح من الصعب التكيف مع التغييرات والمتطلبات الجديدة، مما يعيق قدرة المؤسسة على الابتكار والتطوير.

ثالثاً، تقليل الدافعية الذاتية: قد يؤدي التقييد الزائد للاتصال الرسمي إلى تقليل دافعية الموظفين وشغفهم في أداء مهامهم؛ عندما يشعر الموظفون بعدم الحصول على الحرية الكافية لاتخاذ القرارات والتحرك بمبادرة، قد ينخفض الالتزام والمساهمة الإيجابية في العمل.

رابعاً، احتمال تشويه المعلومات: نظرًا لتعدد المستويات الإدارية ومراحل نقل المعلومات في الاتصال الرسمي، يمكن أن يحدث تشويه أو تحريف المعلومات أثناء انتقالها بين الأطراف. هذا قد يؤدي إلى فهم غير دقيق للمعلومات وتأثير سلبي على صنع القرارات.[1]

نتيجة لهذه التحديات والتعقيدات، يجد الموظفون أنفسهم غالباً غير قادرين على الاكتفاء بالاتصال الرسمي فقط، لذلك ينشأ الاتصال غير الرسمي كسبيل بديل للتواصل بين الموظفين، ويلبي هذا النوع من الاتصال الاحتياجات الاجتماعية للفرد ويساهم في تشكيل جماعات غير رسمية داخل العمل؛ وبالتالي، يكمل هذا النظام الفراغات التي قد يتركها النظام الرسمي ويساعد في تعزيز التواصل الفعّال وتعزيز التكامل بين الموظفين وجماعاتهم غير الرسمية في بيئة العمل.

يشير **براون** إلى أن الاتصالات الرسمية في المؤسسات تواجه صعوبات أساسية تعوق تحقيق الفعالية في التواصل، هذه الصعوبات تتمثل في ثلاثة عوامل أساسية:

العامل الأول هو الزمن، حيث يتسبب نظام المناوبات في المؤسسات الصناعية في انقطاع التواصل بين الفرق العاملة. يعود كل فريق إلى بيوتهم دون التواصل مع الفرق التالية، مما يؤدي إلى تراكم المشكلات وعدم تبادل المعلومات بينهم.

العامل الثاني هو المكان، حيث يؤدي انتشار أقسام وفروع المؤسسة في مناطق مختلفة إلى عزل كل فريق عن الآخر؛ وبالتالي، ينقص الترابط الاجتماعي بين الفروع والأقسام.

العامل الثالث هو التقسيمات الطبيعية للبناء، حيث يمكن أن يؤدي تصميم المباني إلى عدم تنسيق وتعاون بين الفروع والأقسام، مما يحد من فعالية الاتصال بينهم.[2]

---

[1] عز الدين سليماني: التنظيم غير الرسمي والانتاجية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2007، ص 104.

[2] أبراون: علم النفس الاجتماعي في الصناعة، تر: سمير نعيم الغولي وآخرون، دار المعارف، مصر، ط2، دون سنة، ص 121.

تنشأ عن هذه الصعوبات التنظيمات غير الرسمية التي تجمع العمال بناءًا على معايير مختلفة، مثل الوظائف والأقدمية والسن والتواجد المكاني أو المكانة الاجتماعية؛ تؤدي هذه التنظيمات المختلفة إلى تباين في الأهداف والتوجهات بناءًا على الظروف والمواقف.

وتؤثر هذه الاختلافات في نمط الاتصال داخل هذه التنظيمات، وتجعل الاتصال غير الرسمي أكثر شيوعاً،حيث يمكن للعمال من خلال الاتصال غير الرسمي التعبير عن آرائهم والمشاركة بحرية دون خوف العقوبة من الإدارة.

يمكن أن تؤثر الاتصالات الجيدة والمرنة على التنظيمات غير الرسمية بشكل إيجابي، حيث تعزز التماسك الاجتماعي بين الأعضاء وتقلل الضغط والملل في بيئة العمل، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء العاملين وزيادة الإنتاجية بشكل عام[1].

6- القيم والمعتقدات التنظيمية من خلال الجماعات الاجتماعية والمهنية

تتشكل التنظيمات الاجتماعية من خلال توافقات مشتركة بين أعضائها حول القيم التنظيمية،وتُعد القيم التنظيمية أساسية في بناء البيئة العملية وتوجيه سلوك العاملين ضمن سياق العمل المختلف، تشمل هذه القيم المساواة بين الأفراد والاهتمام بإدارة الوقت والأداء، بالإضافة إلى احترام العمال والعمل .

وتعد المعتقدات التنظيمية حيزا شاملا للأفكار المشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في داخل التنظيم، تسهم هذه المعتقدات في تحديد كيفية إنجاز المهام والأنشطة التنظيمية وتشجع المشاركة في صنع القرارات والتعاون في العمل الجماعي لتحقيق أهداف التنظيم.

[1] عز الدين سليماني، مرجع سابق، ص 106.

في سياق التنظيم غير الرسمي، يعد الالتزام نحو الجماعة من القيم البارزة، ويتضمن هذا الالتزام بناء علاقات طيبة مع زملاء العمل، والانتماء التنظيمي، والرضا عن المنظمة، فضلاً عن الإخلاص اتجاه العمل والمهام التنظيمية.[1]

تلك القيم والمعتقدات تُساهم في تعزيز الثقة بين الأعضاء وتعزز روح الفريق داخل التنظيم؛ إن تبني التنظيم لهذه القيم المشتركة يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفّزة للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على أداء الفريق وقدرته على تحقيق الأهداف بنجاح.[2]

وبذلك، تمثل القيم أساس التماسك والتوافق بين أفراد التنظيم الاجتماعي، حيث تُشكِل قاعدة لنشاطاتهم وفعالياتهم،كما يُنظر إليها بوصفها مرتبطة بكل ما يحيط بالفرد والمجتمع، مع تفاوت مدى أهميتها ودورها،[3] وعند مواجهة الفرد لتحديد أولوياته والاختيار بين مختلف الأشياء والسلوكيات، يعتمد في ذلك على توازن القيم المرتبطة بها؛ هذا النوع من التفاعل يؤدي إلى تحديد مواقف الفرد واتجاهاته نحو الأشياء المحيطة به.

الباحث **بوكاردس** يؤكد في هذا السياق أن كل اتجاه يحمل قيمة، وأن الاتجاه والقيمة يتشكلان معًا ولا يمكن فصل أحدهما عن الآخر، وتكون حياة الإنسان خاضعة للتأثير المتبادل بين اتجاهاته وقيمه.[4]

تعد القنوات التواصلية غير الرسمية من الظواهر الشائعة بين الجماعات غير الرسمية على مختلف المستويات،وتتمثل هذه القنوات في شبكات اتصال متعددة، وغالبًا ما تتفوق في انتشارها على القنوات الرسمية،[5]وتقوم هذه القنوات على الروابط الشخصية، حيث تستند إلى

[1]HALL Edward : Beyond Culture, Anchor Books, New York, 1976, P 81.

[2]HOFSTEDE Geert: Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Sage Publications, Beverly Hills, 1980, PP21-26.

[3]Ibid, P 27.

[4] أحمد الأصفر، أديب عقيل: مرجع سابق، ص، ص 46، 47.

[5]BORMANN Ernest and BORMANN Nancy: Effective Small Group Communication, Pearson, Boston, 1988, PP112-118.

الأهداف والقيم المشتركة لأفرادها، مما يمنحها القوة والقدرة على تعزيز التواصل والتماسك بين الأعضاء؛ وبالتدريج، يتم ربط أفراد هذه الجماعات بشكل أقوى وأعمق.[1]

7- العشائرية كمرجعية أساسية لممارسة السلطة وتماسك جماعات العمل

إن المنطق العشائري الذي يحمله العمال معهم إلى فضاءات الشغل وإلى مؤسساتهم تؤثر بشكل سلبي على الأداء التنظيمي الرسمي، يجدر بنا القول أن النزعة العشائرية تمثل عاملاً رئيسيًا في التأثير على مختلف الممارسات المهنية، سواء عند العمال او المسؤولين، خاصة ما تعلق بعمليات بالتوظيف، منح العطل، تطبيق الاجراءات التأديبية...وغيرها؛ وحسب رأي **جمال غريد**، فإن بيئة العمل تتشكل كجماعة اجتماعية تعتمد على أواصر عشائرية، عائلية وجهوية.[2]

في المؤسسات الصناعية، تتكون فرق وجماعات بين العمال والمسؤولين، مستندة إلى التخصصات المهنية؛ هذا النوع الجديد من الجهوية، المستند إلى التخصص، يضاف إلى الجهوية التقليدية التي تعتمد على الجغرافيا والأصول العرقية؛كما يعتبر تقسيم العمل في هذه المؤسسات مساهما في تكوين هذا الشكل من الجهوية،وبينما تظل الثقافة التقليدية المتمثلة في الجهوية والقرابة والوساطة قائمة، فإنها تتفاعل مع الثقافة الصناعية الحديثة المبنية على تقسيم العمل؛ هذه التفاعلات تخلق شكلاً جديدًا من الجهوية، يجمع بين التخصص والجهوية التقليدية، مما يمكن تسميته بالجهوية الصناعية، وهذا ما تبينه دراسة **نادية سماش** حول سلوك وتصرفات العمال الصناعيون في ظل التحولات السوسيواقتصادية؛[3] حيث يميل الأفراد الذين يعملون ضمن نفس الفريق أو القسم أو الوحدة إلى التعاون والتضامن بشكل أكبر مقارنةً بالعمال المنتشرين في أماكن ووظائف مختلفة ومتباعدة، هذا التماسك الأقوى بين

---

[1] Ibid, P 120.

[2] GUERRID Djamel: L'Algérie l'une et l'autre société, Oran, CRASC, 1995.

[3] نادية سماش: سلوك وتصرفات العمال الصناعيون في ظل التحولات السوسيواقتصادية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة TPL فرع تريفيلور –وهران-، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة وهران، 2014/2013، ص 269.

الأعضاء المقربين يعود إلى معرفة كل منهم بمشاكل وظروف الآخرين، ما يعزز الروابط بينهم؛ على النقيض، العمال المتباعدون جغرافيًا ووظيفيًا غالبًا ما يفتقرون إلى هذه الروابط بسبب قلة المعرفة المتبادلة بالمشاكل اليومية والظروف الخاصة.

إن الواقع العملي يكشف أن التفاعل بين أعضاء التنظيم يحدث بشكل أكبر في مواقع العمل الفعلية بعيدًا عن المراكز الرسمية والقواعد المنظمة؛ نتائج الدراسات الميدانية تدعم هذا الموقف، حيث أشار **علي الكنز** في إحدى دراساته إلى أن العامل الجزائري يفضل في كثير من الأحيان التعامل مع الأقارب وأبناء قريته بدلاً من زملائه في العمل، هذا النوع من السلوكيات غير التنظيمية يعكس مدى تأثير الروابط الجهوية والعائلية على العلاقات المهنية.

في كتابه "التحولات الاجتماعية في الجزائر" يشير **محمد بوخبزة** إلى أن العديد من مظاهر التضامن العمالي في المصانع لا تستند إلى الانتماء المهني كما هو مفترض، بل تُبنى على أسس الانتماء الجهوي أو العائلي أو القرابي بشكل عام؛[1] هذا الانحراف عن المعايير التنظيمية يعكس التأثير العميق للثقافات التقليدية على بيئات العمل الحديثة، حيث تتداخل الأبعاد الاجتماعية والشخصية مع الأبعاد المهنية؛ في النهاية، هذا التفاعل بين الأبعاد التقليدية والتنظيمية يؤدي إلى تشكيل أنماط جديدة من العلاقات داخل أماكن العمل، مما يؤثر بشكل مباشر على ديناميكيات التعاون والتضامن بين العمال.[2]

في فضاء العمل، يُلاحظ أن التعاون والتضامن بين الموظفين لا يقتصر فقط على من هم في المستويات المهنية الأدنى، بل يمتد ليشمل جميع مستويات العمل،[3] هذه العلاقات

[1] BOUKHOBZA M'hammed: Ruptures et transformation sociales en Algérie, Vol 02, OPU, Algérie, 1989, PP 332-335.
[2] EL-KENZ Ali: Au fil de la crise, 4 études sur l'Algérie et le monde arabe, édition bouchéne, Alger, 1989, PP 72-75.
[3] LANDRY Simon: Travail, Affection et pouvoir dans les groupes restreints, Presse de l'université de Québec, 2008, PP 54-59.

غير الرسمية تتشكل استنادًا إلى الخصائص الثقافية والديموغرافية المشتركة، وتظهر بشكل أفقي بين الزملاء وبشكل عمودي بين المشرفين والمرؤوسين.[1]

يشمل هذا النمط من التعاون استعارة أدوات العمل أو طلب المساعدة من زملاء في فرق عمل أخرى داخل نفس الورشة، أو حتى الانتقال إلى ورش مجاورة للحصول على المشورة من مشرف تربطه به علاقة شخصية خارج نطاق العمل، حيث يُفضل العمال غالبًا طلب المساعدة من زملاء تربطهم بهم علاقات شخصية قوية، مثل القرابة أو الجيرة، بدلاً من زملائهم في نفس الفريق أو القسم.[2]

كما تتجلى هذه الأنماط السلوكية عندما يختار العامل مساعدة قريب أو جار على حساب زميل عمل مباشر، هذا السلوك يوضح أن الروابط الشخصية خارج نطاق العمل تلعب دورًا كبيرًا في تشكيل أنماط التعاون داخل بيئة العمل، مما قد يؤثر على فعالية التنظيم الرسمي ويبرز التداخل بين العلاقات الشخصية والمهنية.[3]

في هذا السياق، تظهر علاقات الرؤساء بالمرؤوسين بشكل يتخطى الإطار الرسمي المعتاد، إذ يتميز التفاعل بينهم بالعلاقات الشخصية والجهوية أو القبلية، بالإضافة إلى العلاقة المهنية، كما يمكن القول أن الرؤساء الذين يتشاركون في الثقافة والخلفية الاجتماعية المشتركة مع مرؤوسيهم عادة ما يظهرون اهتمامًا بالأمور الشخصية لهم، ويقدمون الدعم والتوجيه بشكل مباشر.[4]

---

[1] BRUNET Luc, SAVOIE André: La face caché de l'organisation, -groupes, cliques et clans-, Presse universitaire de Montréal, 2003, PP 33-37.
[2] EL-KENZ Ali: Au fil de la crise, Op.Cit, P 72.
[3] HEAP Ken, BROSSET Pierrette: La pratique du travail sociale avec les groupes, édition ESF, Meylan, France, 1987, PP 45-48.
[4] AUGUSTINOVA Maria, OBERLE Dominique: Psychologie sociale du groupe au travail – Réfléchir, travailler et décider en groupe-, 1er édition, De Boeck, Bruxelles, Belgique, 2013, PP 64-67.

إن هذه العلاقات تتجاوز الأوامر الوظيفية البسيطة، إذ يتمثل دور الرؤساء في دعم وتشجيع مرؤوسيهم من خلال التواجد الدائم والتفاعل المباشر معهم،[1]ويعتبرون أنفسهم أعضاءً فاعلين داخل الجماعة، ويؤمنون بأن التعامل الإنساني الودي يسهم في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم،[2] كما أن الأسلوب الذي يجمع بين الرسمية والقرابة الشخصية يعزز من التواصل الفعّال والتعاون داخل الجماعة، مما يسهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز من أداء العمل ورضا الموظفين.[3]

على مستوى فضاء الشغل، يمكن رصد تفاوت كبير في ممارسات الرؤساء تجاه مرؤوسيهم، حيث يتجاوز العلاقات الرسمية لتشمل علاقات شخصية وجهوية. على الرغم من دور القيادة الذي يفرض على المسؤولين تطبيق الانضباط وتوجيه العمل، يتبين أن هناك توجهاً عاماً لدى بعض رؤساء العمل لمساعدة مرؤوسيهم عند ارتكابهم أخطاء يمكن التغلب عليها؛[4] هذا التوجه غالباً ما يكون واضحاً في حال وجود علاقات قرابة أو جهوية بين المسؤول والعامل، حيث يمنح المسؤول الفرصة لمرؤوسه للتصحيح والتحسين بدلاً من اتخاذ إجراءات تأديبية صارمة.[5]

بالتالي، حتى عند وقوع مخالفات خطيرة، يميل المسؤول غالباً إلى منح فرص تصحيح للمرؤوسين، ويتبنى تطبيقًا مرنًا لقوانين المؤسسة، كما يتجاوز المسؤول أحياناً دوره الرسمي ليمثل ويدافع عن مرؤوسيه أمام الإدارة العليا، وهذا يعكس تأثير العلاقات الشخصية والجهوية في ممارسة السلطة داخل البيئات العملية.

[1] Ibid, PP 68-69.
[2] BRUNET Luc, SAVOIE André, Op.Cit, PP 42-45.
[3] نادية سماش، مرجع سابق، ص 273.
[4] MOULAI Hadj Mourad: Living in two cutures, The Algerien Factory worker between traditionalism and modernity, Leceister university, M.Phil.Thesis, 1988.
[5] TOURINE Alain: Sociologie de l'action, édition Seuil, Paris, 1965.

تبرز هذه السلوكيات أن ممارسة السلطة داخل المؤسسات ليست فقط على أساس المعايير الرسمية، بل تتأثر بالعلاقات الشخصية والجهوية وحتى المصالح الشخصية للأفراد المعنيين[1].

من خلال ما سبق، يمكن القول أن علاقات الرؤساء بمرؤوسيهم في كثير من الأحيان لا تقتصر على مجرد بيئة العمل، بل تمتد إلى الفضاء الخارجي، من خلال مشاركتهم مختلف المناسبات.[2]

إن سلوك المسؤولين داخل المؤسسات، في ممارستهم للسلطة المخولة لهم، يتأثر ويترابط بشكل كبير مع العوامل الخارجية للمؤسسة، وعلى وجه الخصوص بقيم المجتمع المحلي والمعايير الاجتماعية التي يتمسك بها العاملون،[3] تتجسد هذه القيم والمعايير بنتاج التربية الاجتماعية الطويلة التي مروا بها[4]، خاصة في سنواتهم الأولى في أسرهم وجماعاتهم القريبة، وتصبح جزءًا من هوياتهم الشخصية، مع تقدمهم في السن يصعب على المسؤول التنازل عن هذه العوامل المؤثرة، حيث يسعى لموازنة تلك القيم مع متطلبات ومصالح مجتمع التنظيم الداخلي.[5]

[1] Schermerhorn Jhon, HUNT James, OSBORN Richard: Comportement humain et organisation, 2éme édition, Village Mondiale, Paris, 2002, PP 55-58.

[2] HAMPDEN Charles: La Culture d'entreprise. Des cercles vicieux aux cercles vertueux, édition Seuil, Paris, 1990, PP 71-74.

[3] HERBERT Mead:L'ésprit, le soi et la société, édition P.U.F, Paris, 1963, PP 82-87.

[4] ABDELADIM Leila: Les privatisations d'entreprises publiques dans les pays du Maghreb, les éditions internationales, Paris, 1998, PP29-34.

[5] LOUCHE Claude: Psychologie sociale des organisations, édition Arman Colin, Paris, 2007, PP 74-78.

خلاصة

تناولنا في هذا الفصل الجماعات الاجتماعية والمهنية كعنصر محوري في بنية التنظيمات وديناميكيات العمل؛ من خلال استعراضنا لمفهوم ديناميكية الجماعة، أوضحنا كيف تؤثر التفاعلات بين الأفراد داخل التنظيمات الرسمية وغير الرسمية في تشكيل علاقات العمل وتماسك فرق العمل؛ كما أظهرنا أهمية العلاقات التعاونية في تعزيز التماسك بين أعضاء الجماعة، ودور الاتصال التنظيمي في تسهيل تدفق المعلومات وتثبيت الروابط الاجتماعية والمهنية.

تم أيضًا تحليل تأثير القيم والمعتقدات التنظيمية على سلوك الأفراد والجماعات، وكيف تؤسس هذه القيم لتماسك الجماعات وتوجيهها نحو تحقيق أهدافهم؛ في هذا السياق، سلطنا الضوء على دور العشائرية كمحور تقليدي في ممارسة السلطة وتماسك الجماعات، وما تحمله من تأثير على العلاقات التنظيمية غير الرسمية، أين يعد الاتصال التنظيمي أداة أساسية في تشكيل هذا التماسك.

الفصل الرابع: من أنثروبولوجيا الإتصال إلى الإتصال التنظيمي

تمهيد

تعتبر دراسة الاتصال ظاهرة متعددة الأبعاد تتقاطع فيها مختلف العلوم الإنسانية والاجتماعية، ومن بينها الأنثروبولوجيا، التي تسعى لفهم أنماط التواصل في إطارها الثقافي والاجتماعي. نشأت الأنثروبولوجيا التواصلية من الحاجة إلى دراسة الأشكال البدائية والمتطورة للتواصل البشري في المجتمعات المختلفة، مستكشفةً كيفية تأثير السياقات الثقافية والرمزية على طرق تفاعل الأفراد والجماعات. وقد أسهم هذا الحقل المعرفي في تعميق الفهم حول الاتصال كعملية اجتماعية تتشكل من خلالها الهويات، وتتجلى فيها الرموز والمعاني التي توحد الجماعات وتضفي على سلوكها طابعاً ثقافياً محددا.

هذا الفصل يسعى إلى استكشاف الجذور الأنثروبولوجية للاتصال، وتحليل انتقال هذه المفاهيم إلى الاتصال التنظيمي، كما سنتناول بالتحليل الكيفية التي يتم بها تشكيل قنوات الاتصال التنظيمي وفقاً للثقافة التنظيمية والخلفية السوسيوثقافية، وكيف تؤثر هذه الأبعاد الثقافية في ديناميكيات العمل وتماسك الجماعات.

01-من الاتصال الاجتماعي إلى الاتصال المؤسسي: تقاطع أم انتقال المفاهيم؟

تعتبر انثروبولوجيا الاتصال حقل علمي يهتم بتحليل الاتصالات في المجتمعات الانسانية على اختلاف تمظهراتها واشكالها من خلال الدراسات والتحقيقات الاثنوغرافية التي تنصب في العموم او لنقل بشكل خاص عادة حول تلك الممارسات والظواهر الاجتماعية والثقافية لمجتمع او جماعة ما[1].

بتناولنا لأنثروبولوجيا الاتصال كإطار معرفي مرتبط بالانسان الذي يستحيل عليه العيش دون تواصل وتفاعل بالعموم، وخاصة اذا ما حاولنا تقريب ذلك على مجتمع دراستنا الحالية في مجال العمل، فمن الواجب علينا القول أن فهم هذه الظاهرة يقتضي الوقوف على الضروريات المنهجية من أجل فهم أنماط الاتصال المرتبطة بمجمل سلوكيات المعيش اليومي – سواء من ناحية التفاعلات، التكتلات، الصراعات والمشاركات..وغيرها- لدى جماعات العمل او الفئات المهنية داخل المنجم الذي يعد احد البنى الاجتماعية والنواة الاساسية بالمجتمع المحلي ببوخضرة وذلك بالوصف والتحليل على حسب ما تقتضيه الضرورة البحثية وكذا المنهجية كما قلنا سابقا. الأمر الذي بإمكانه ان يتيح لنا فهما صحيحا ومعمقا ولو نسبيا لما هو مرتبط بالاتصال كظاهرة انثروبولوجية وتنظيمية بميدان وبمجتمع الدراسة.

علينا القول أن اهتمام علم الاجتماع والانثروبولوجيا –رغم عدم الاعتراف بهما سابقا كفرعين معرفيين- إلا ان اهتمامهم بموضوع الاتصال ليس بالامر الحديث بل كان هذا الموضوع احد المواضيع الاساسية نظرا لارتباطه بالانسان والمجتمع. كون هاذين الاخيرين محور وأساس موضوع بحث علم الاجتماع والانثربولوجيا ولاسيما الاتصال الذي يعتبر احد المكونات الأساسية في التنظيم الثقافي والاجتماعي وكذا المؤسساتي بصفة خاصة ولارتباطه

[1]INGOLD Tim: The Appropriation of Nature: Essays on Human Ecology and Social Relations, Les Éditions de Minuit, Paris, 1986

بغالبية المتغيرات التي تعتبر مجال بحث العلميين سالفي الذكر، كالعمل وتقسيم العمل، الثقافة، الدين، اللغة، الزواج والنظام القرابي ...وغيرها[1].

وعلى هذا الاساس فقد ساهم عديد الباحثين بدراساتهم في إرساء الخلفية النظرية والمعرفية وكذا إثراء وفهم موضوع الاتصال كممارسة ثقافية او/ واجتماعية وذلك بالولوج إلى هذا الأخير عن طريق الأنثروبولوجيا من جهة، ومن جهة اخرى تزايدت جهود الباحثين في هذا المجال نظرا لتطور اهمية الاتصال وانثروبولوجيا الاتصال كفرع معرفي مرتبط بالانسان[2].

وكمنهجية تساعدنا على استقاء المعطيات الميدانية في هذا السياق كان من الضروري علينا العمل على ما يسمى **أثنوغرافيا المعيش اليومي**،[3] التي من المفترض ان تمكننا من الوقوف على الفعل والظاهرة الاتصالية ووصفها كما هي في الواقع، او كمعايشة لهذا الفعل المتمثل في مجمل السلوكيات والتفاعلات الاجتماعية عن طريق الملاحظات الدقيقة التي ستدفعنا حتما لتحليل النسق الاتصالي بين جماعات العمل بالمنجم.

02-الأنثروبولوجيا التواصلية: الجذور والمقاربات النظرية

02-01-إميل دوركايم

يعتبر دوركايم من بين اهم مؤسسي علم الاجتماع والانثروبولوجيا ولعل من بين ما ساهم به في هذا السياق تركيزه على وظيفية الأنساق الثقافية والاجتماعية، واهمية بعض الابعاد كالدين، الثقافة واللغة في في استقرار هذه الانساق.[4] كما ركز أيضا على تحليل الجماعات والتضامن بشكليه بينها كون هاته الاشكال تجسد لانماط التفاعل في إطار عمليات اتصالية تكون عادة مدعومة بمعاني مشتركة بين افراد الجماعة بمختلف مكوناتها

[1]VIVEIROS DE CASTRO Eduardo: Cosmologies des Amazoniens : Histoire, anthropologie et politique dans la pensée indigene, PUF, Paris, 1998.

[2]GEERTZ Clifford: *Savoir local, savoir global : Les lieux du savoir*, PUF, Paris, 1986.

[3]LEVI-STRAUSS Claude: Tristes Tropiques, Plon, Paris, 1955.

[4]DURKHEIM, Émile; Les formes élémentaires de la vie religieuse : Le système totémique en Australie, Alcan, Paris, 1912, P 86.

الدينية، الاجتماعية، الثقافية...وغيرها.[1] والتي يعتبرها ايضا كمضامين اتصالية من شأنها خلق نوع من التعلق ومؤسسة في نفس الوقت لروابط اجتماعية قوية بين افراد الجماعة. كما اعتبر ايضا ما اصطلح عليه بالطقوس الشعبية انها مدخلا معبرا عن التفاعل المباشر الذي يؤسس لتلك الانماط الاتصالية الاجتماعية والروحية المحافظة على الرابطة الاجتماعية كمجال مقدس بين افراد الجماعة[2].

02-02-كلود ليفي ستراوس

يعتبر رائد البنيوية في حقل الانثروبولوجيا الذي اهتم بفهم التواصل والتفاعل الاجتماعي من خلال تحقيقاته وابحاثه الاثنوغرافية التي قام بها على عدة مجتمعات -كانت جديرة بالبحث في نظره- كقبائل في البرازيل، أمريكا اللاتينية، افريقيا...وغيرها التي قد استخلص من خلالها ان كل مجتمع هو نسق كلي مكون من انساق تتكامل فيما بينها[3]، وفي اشارته لجزئية الاتصال حيث يعد الاتصال وسيطا بين تلك الانساق ووسيلة لتبادل مختلف الرموز والمعاني داخل الجماعات، بالاضافة إلى ذلك فقد كان **الرمز، المعنى واللغة** بمثابة محددات مؤسسة للدراسات الاثنوغرافية التي قام بها والتي تمثل في الوقت نفسه ركائزا لعمليات الاتصال التي تقوم بين اعضاء الجماعات كونها حاملة للمعاني ومعبرة عن القضايا المشتركة بينهم[4].

في ذات السياق فقد حاول **كلود ليفي ستراوس** تصنيف الجماعات التي قام بدراستها عن طريق الاتصال وكذا الرموز، حيث رأى أن العمل والزواج وغير ذلك من اشكال العلاقات انها نماذج سوسيو-اتصالية مساهمة في تماسك واستمرارية هذه العلاقات عن

[1]ALEXANDER, Jeffrey : Durkheimian Sociology: Cultural Studies. Cambridge, UK : 1988, P42.

[2]Pickering, W. S; Durkheim's Sociology of Religion: Themes and Theories. Routledge London, UK, 2004.

[3]LEVI-STRAUSS Claude: Tristes Tropiques, Op.Cit, P 62.

[4] LEVI-STRAUS Claud: Anthropologie structurale, librairie plon, Paris, 1984, P 38.

طريق مختلف الطقوس والممارسات السوسيو–ثقافية التي تعتبر كمكونات للحياة اليومية للافراد. ومثال ذلك التقاليد، العادات، الاحتفالات..وغيرها.[1]

ومن خلال ما سبق فقد بين لنا **ليفي ستراوس** تأثير البعد الثقافي والبعد الاجتماعي على عملية الاتصال والتفاعل بين الافاراد والجماعات واللذان يمكننا ان نراهم حسب ميدان بحثنا بارزان في العادات، الممارسات الثقافية والمنطق القرابي والعشائري لدى العمال كما يحمل الاتصال لديهم معاني واضحة واخرى خفية (حقيقة ما وراء الاتصال)، ويتحدد ذلك حسب الوضعية التي يكونون فيها،بالتالي فالتنظيم الاجتماعي والثقافة المحلية التقليدية من المحددات التي لها دورها البارز في رسم كيفيات وطرق التواصل وتفسير الرموز والمعاني بين الافراد والجماعات حتى داخل اوساط العمل.[2] فالاتصال في الاوساط المهنية –خاصة في المجتمعات المحلية التقليدية– يكون مستنسخا من العلاقات الاجتماعية الموجودة فعليا في المجتمع حيث تمثل هذه الأبعاد –اسلفة الذكر– تلك الحاضنة للاتصال الاجتماعي والتنظيمي بما يحملانه من معاني محددة مسبقا ومتفق عليها بين الجماعات، معتبرا (ليفي ستراوس) الاتصال بما يحمله من مكونات ثقافية واجتماعية على أنه خاصية انثروبولوجية تكون محققة بين الافراد والجماعات وفق انماط التبادل الاجتماعي[3].

02-03-مارقريت ميد

تطرقت **ميد** الى بعدي التفاعل والاتصال كأبعاد مهمة في تشكيل مختلف الانساق الاجتماعية وكذا الثقافية داخل المجتمع وكيف يتم عن طريق تلك الانساق بناء شخصية وهوية الفرد والجماعة[4]، وبالتالي تحديد انماط التفاعل داخل البناء الاجتماعي، كما ركزت في ذات الوقت وضمن نتائج ابحاثها حول الثقافة والتواصل على اهمية الملاحظة وخاصة الملاحظة بالمشاركة من اجل فهم اكثر للجزئيات الدقيقة المرتبطة بمجتمع البحث والمحددة

[1]LEVI-STRAUS Claud: Les Structures élémentaires de la parenté, Presses Universitaires de France, Paris, 1949.
[2]Ibid, PP 174-176.
[3]MUSEY Mathiew, ELOKI Nina : Claud Lévi-Strauss- anthropologie et communication-, Lang, 1984, PP 156-158.
[4] MEAD Margaret: "Margaret Mead As a Cultural Commentator" Human nature and the power of culture, Library of Congress, 2001. https://www.loc.gov/exhibits/mead/oneworld-comment.html consulté le: 25-02-2024.

لانماط التفاعل والانساق التي ذكرناها من قبل ومن اجل التمكن من وصف الظاهرة والمجتمع المدروس[1]؛ يقول مؤكدا على ذلك **نيكولاس لومان:** " الاتصال احد العمليات الاجتماعية الذي لا نستطيع من دونه ان نصف المجتمعات المعاصرة. لان الانساق الاجتماعية والثقافية تتشكل من خلاله"[2]

02-04-جورج هربرت ميد

اعتبر **هربرت ميد** الاتصال حاله حال مختلف الانساق الثقافية والاجتماعية المكونة لأي بناء اجتماعي[3]، حيث يرى ان الاتصال اللفظي-الرمزي والتفاعل مع الآخرين المؤسس الأساسي للحياة الاجتماعية والثقافة وكذا للذات الاجتماعية التي كانت محور ابحاثه بعد **Erving Goffman**، كما اعتبر النسق الاتصالي بمثابة الآلية الرابطة intermédiaire بين مختلف الانساق الاخرى الاجتماعية والثقافية،[4] يقول **ميد** عن الاتصال داخل الجماعة: " الاتصال من بين الأمثلة عن قرب الناس من بعضهم البعض، ذلك القرب في بعده الحميمي والمتماسك والذي من شأنه تنمية الاتصال، الذات وتشكيل الهوية الاجتماعية من خلال وضع الإنسان نفسه مكان الآخر وذلك من اجل فهم وتوقع تصرفات الآخرين".[5]

02-05-مارسال موس

اعتبر **موس** تبادل الهدايا كونها شكلا من اشكال الاتصال والتفاعل الاجتماعي الذي يعبر عن رمزية وهوية ثقافية لمجال بشري معين،[6] وبما أن **موس** دوركايمي التوجه فهو يرى

---

[1] Mead Margaret: Coming of Age in Samoa: A Psychological Study of Primitive Youth for Western Civilization, Morrow, New York, 1928.

[2]LUHMANN Niklas: La société de la société, traduit de l'allemand par: Flavien Le Bouter, Exils, Paris, 2021, 316-319.

[3] Martuccelli Dnilo: sociologies de la modernité, Folio essais Gallimard, France, 1999, P158.

[4]MEAD G.Herbert: On Social Psychology, Ed. by Anselm Strauss, Chicago, University of Chicago Press, 1964, P 227.

[5]MEAD G.Herbert: L'esprit, le soi et la société, trad. de D. Cefaï et L. Quéré, P.U.F, Paris, 2006, P 135.

[6]MAUSS Marcel: «La cohésion sociale dans les sociétés polysegmentaires (1931)» Communication présentée à l'Institut français de sociologie. Extrait du Bulletin de l'Institut français de sociologie, 1.
1931.http://classiques.uqac.ca/classiques/mauss_marcel/essais_de_socio/T5_cohesion_sociale/cohesion_sociale.pdf consulté le: 19-01-2024.

ان المجتمع عبارة عن نسق كلي متكامل ومترابط عبر جميع اجزائه وبالتالي تصبح الاتصالات فيه بهذا الشكل (تبادل الهدايا) او عن طريق روابط الدم والقرابة موجها ودافعا نحو تشكيل شبكة العلاقات والتحالفات بين الجماعات؛[1] بالتالي، فالاتصال أداة وتقنية اجتماعية Outil social مؤطرة لتفاعل الأفراد داخل الجماعة ومعبرا عن/وعاكسا للقيم الثقافية والاجتماعية التي تتبناها الجماعة كونها جزءا من محيطها وصورة عنه؛[2] وكإضافة منا على ما سبق، فحتى تلك الطرق الرمزية في افعل الاتصالي كتعبيرات الوجه، الاشارات وغيرها من طرق غير اللفظية ولا الكتابية تعتبر حاملة ومتشبعة بالمعاني الثقافية والاجتماعية هي الاخرى، كما يمككنا القول انها خاصية محددة مسبقا ومتفق عليها وعلى دلالاتها من طرف أفراد الجماعة، او كما يشير **Theodor Adorno** الى المنطق الفردي والجماعي محكوم بنسق رمزي يكون مفروضا من طرف المجتمع؛[3] زيادة على ذلك، فمجموع القيم الاجتماعية خاصة في المجتمعات المحلية التقليدية هي الموجه والمحدد لغالبية –ان لم نقل كل– المعايير والقواعد التي تبنى عليها الممارسات الاجتماعية، هذا من جهة. ومن جهة أخرى هي المنظم لطرق وكيفيات تلك الممارسات كالإتصال، العمل، الزواج، المناسبات وغيرها... وكما يقول **Robert Redfield** في ذات السياق "المجتمعات المحلية التقليدية تتميز بذلك التقارب الذي تكون فيه الاتصالات الاجتماعية وجها لوجه".[4]

وفيما يخص تقنيات الممارسة الانثروبولوجيا الامبريقية نجد **موس** قد نوه كغيره من المختصين في الدراسات الانثروبولوجية سواء كانوا علماء اجتماع او انثروبولوجيا على شرطية التحقيق الاثنوغرافي والمعرفة الجيدة بطرق التواصل والاقتراب من الجماعة

[1]MAUSS Marcel « L'œuvre sociologique et anthropologique de Frazer. » Extrait de la revue Europe, 17, 1928, pp. 716 à 724. Texte reproduit in Marcel Mauss, Oeuvres. 3. Cohésion sociale et division de la sociologie (pp. 525 à 434). Paris: Les Éditions de Minuit, 1969, 734 pages. Collection: Le sens. commun http://classiques.uqac.ca/classiques/mauss_marcel/oeuvres_3/oeuvres_3_13/oeuvre_de_frazer.pdf consulté le: 19-01-2024.

[2]BOYER Henry: Introduction à la sociolinguistique, Dunod, Paris, 2001, P 36

[3]GARTMAN David : Culture, Class, and Critical TheoryBetween Bourdieu and the Frankfurt School, 1st edition, Rotledge, New York, 2012, PP 116-119.

[4]REDFIELED Robert, RAPH Linton et MELVILLE Herskovits: « Memorandum on the study of acculturation », *American Anthropologist*, 1936,38 (1) : 149-152. DOI : 10.1525/aa.1936.38.1.02a00330.

المدروسة،[1] ذلك من اجل فهم اكثر لمختلف السلوكيات التي تسطر المعيش اليومي لديهم عن طريق اتقان الباحث وتحكم في تلك المفاتيح التواصلية التي تعبر عن منهج بحث اجتماعي وثقافي كالمقابلات، الملاحظات المباشرة والمشاركة في الحديث عن قضايا الافراد والمشاركة في مختلف الأنشطة المحلية اذا ما اعتبرنا هذا الاتصال المباشر يعد ضروري لفهم ثقافة المجتمع وجمع المعطيات خاصة تلك التي تشكل معيشهم اليومي كالرموز المشتركة في الاتصال، الآراء، المعتقدات، قيمة العمل ومختلف التمثلات الاجتماعية والثقافية؛ وعلى هذا الأساس تتجلى مكانة التأمل في الخلفيات التاريخية والسياقات الثقافية وتكمن اهمية التحليل السوسيولوجي من اجل فهمنا ووصفنا للمحددات الاجتماعية والثقافية التي تبنى على اساسها جماعة العمل وتتواصل في اطار تنظيمي.[2]

02-06-مالينوفسكي

من خلال اهتماماته في مجال الانثروبولوجيا الثقافية وبالضبط في دراسة التبادلات الرمزية والتواصل في الثقافة الاجتماعية اشار الى ضرورة فهم الآليات التي يستخدمها الافراد من اجل تلبية حاجاتهم بما في ذلك حاجات التواصل والتفاعل التي غاليا ماتكون قائمة على اسس اجتماعية ونفسية حتى في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي،[3] هذا ما يجيز لنا الفهم ان المحرك والدافع للاتصال داخل التنيظيم المؤسسي محكوم بالعوامل السوسو-ثقافية والنفسية والتنظيم الاجتماعي والقيمي في كليته بما يحمله من افكار ومعتقدات التي تصبح ذات قيمة اكبر من القيمة الاقتصادية التي وجد الافراد من اجلها داخل التنظيمات الاقتصادي ويصبح الإطار الذي تضعه المؤسسة كاللوائح والقواعد التنظيمية والقوانين المنظمة لعلاقات العمل كما لو كان امر ثانوي.[4]

---

[1] LAMPARD Jacques: Introduction a l'éthnologie, deuxiéme édition, Armand Colin,Paris, 1998, P 102.

[2]Freedman, Maurice: Tendances principales de la recherche dans les sciences sociales et humaines.

[3][3] BOISSET Michel: Unesco, Tendances principales de la recherche dans les sciences sociales et humaines, Partie I : Sciences sociales. In: Tiers-Monde, tome 12, n°48, 1971. pp. 866-868.

[4] LAMBARD Jacques : Introduction a l'éthnologie, deuxiéme édition, Armand Colin, Paris, 1998, P102.

02-07-بيتر بلاو

في محاولة **بلاو** لفهم السلوكيات الرئيسية للفرد وكيفيات تفاعله في إطار التبادلات المعنوية والمادية على مستوى الحياة الاجتماعية فقد سلط الضوء على الهيكلة الاجتماعية التي ركز من خلالها على تحليل العلاقات الاجتماعية والشبكات التي يتم بناؤها بين الأفراد والجماعات في سياقات مختلفة،[1] حيث تشدد على أهمية التواصل وتداخل العلاقات الاجتماعية والدور الذي قد تساهم به في تشكيل البنية الاجتماعية والعلاقات البينية[2]. كما ان نسق تداول وتبادل المعلومات بين افراد الجماعة لا يمكن ان يتم ولا أن يفهم بمعزل عن سياقه الثقافي الذي يحدده ويرسم له الآليات والأساليب التي عن طريقها يتصل الافراد[3].

03-انثروبولوجيا الاتصال بين اللغة والتواصل

من خلال كتابات الانثروبولوجي وعالم اللسانيات الامريكي **Hymes Dall** ظهر مفهوم "انثروبولوجيا الاتصال" حوالي سنة 1967،[4] حيث اعتبر السلوكيات ومختلف الوضعيات او المواقف التي تتبناها الجماعات ذو قيمة اتصالية تحتاج الى استثمار اثنوغرافي، وعلى حد قول **Winkin** في هذا الصدد "إن انثربولوجيا الاتصال تعتبر كشكل مهم من أشكال التقصي والبحث في حقل العلوم الاجتماعية"؛[5] كما تعتبر اهتمامات وكتابات **Erving Goffman** بمثابة التأسيس النظري لهذا التخصص -انثروبولوجيا الاتصال-[6].

---

[1]Pierre Rolle: Blau Peter M., Scott W. Richard, *Formal organizations, a comparative approach*, Revue française de sociologie, 1963, Vol04.N02, PP 220-221. https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1963_num_4_2_7165

[2] BLAU Peter: Structural Contexts of Opportunities, University of Chicago Press, 1994, PP 125-128.

[3]GUMPERZ Jhon: Engager la conversation, Minuit, Paris, 1989, P 29.

[4] CILIANU-LASCU Corina: L'ETHNOGRAPHIE DE LA COMMUNICATION DE DELL HYMES À JOHN GUMPERZ, EDITURA ASE, Romania, 2003, PP 76-83.

[5]WINKIN Yves, « Vers une anthropologie de la communication », dans : Jean-François Dortier éd., *La Communication. Des relations interpersonnelles aux réseaux sociaux.* Auxerre, Éditions Sciences Humaines, « Synthèse », 2016, p. 97-104. DOI : 10.3917/sh.dorti.2016.02.0097. URL : https://www.cairn.info/la-communication--9782361063627-page-97.htm

[6]WINKIN Yves, « Chapitre 1. Goffman à St. Elizabeths : comment reconstituer son regard ? », dans : Philippe Vienne éd., *Penser l'enfermement. Anciens et nouveaux visages de*

يقول **كرامش** "اللغة هي الوسيلة التي ندير بها حياتنا الاجتماعية او عندما تستخدم اللغة في سياقات التواصل تنعقد الصلة بينها وبين لثقافة في نواحي ثيرة ومشتركة".[1]

كذلك في ذات الصدد يقول فندريس:"يلعب الاتصال واللغة دورا هاما على مستوى الجماعات الاجتماعية على اختلافها، حيث يمكن اعتبار التواصل بطريقة او بلغة ما من بين اهم المتغيرات التي يمكنها المساهمة في تشكل وتماسك افراد هذه الجماعات، لأن اللغة والاتصال من الآليات والوسائل التي تسمح بالتعبير عن الواقع، المشاكل والاهداف ومختلف القضايا المشتركة بين اعضاء الجماعة"[2]

04-الذات الاجتماعية بين الاتصال والبنية الثقافية

ان المجتمع وفقا لذاته او ذواته الاجتماعية التي تكونه وتميزه عن باقي المجتمعات وكذا عن طريق بناه السوسيو-ثقافية ينتج لنا نسقا من المحددات والأطر التي يمكننا اعتبارها تلك القواعد او المعايير التي تؤطر مجمل السلوكيات التي يقوم بها الفاعلون الاجتماعيون أي حسب ما يقتضيه النظام الاجتماعي، وفي هذا السياق يقول **Erving Goffman** "في الوقت الذي لا يتم فيه احترام القواعد، او عند انعدام قاعدة قابلة للتطبيق، فإن الفاعلون الاجتماعيون لا يعرفون كيفيات التصرف وكذا يفتقرون لمعرفة ما يريده الآخر منهم، تكون الفوضى واللانظام نتائج حتمية، وبالتالي يتعرض هؤلاء (الفاعلين) من ذلك التشويش والفوضوية".

05-المجتمع التقليدي... من التواصل الثقافي إلى الاتصال التنظيمي

05-01-الإتصال والمؤسسة

إن تناول النقاش حول موضوع الاتصال داخل المؤسسة بعمق يوجب استكشاف مفاهيم أساسية تحكم صياغة الفعل الاتصالي سواء من خلال الأطر الرسمية أو الأخرى

---

l'institution totale. FONTAINE, Presses universitaires de Grenoble, « Handicap, vieillissement, société », 2022, p. 21-35. DOI : 10.3917/pug.vienn.2022.01.0020. URL : https://www.cairn.info/penser-lenfermement--9782706151859-page-21.htm

[1] كرامش، كلير : اللغة والثقافة، ترجمة: احمد الشيمي،ط1، وزارة الثقافة والفنون والتراث، قطر، 2010، ص 15.

[2] فندريس، جوزيف: اللغة، ترجمة: عبد الحميد الدواخلي، محمد القصاص، القاهرة، 1950، ص 306.

غير الرسمية، أين يتطلب ذلك التركيز بشكل أساسي على العوامل السوسيوثقافية، والمحيط المحلي كعنصر ومصدر للتأثير على التفاعلات والاتصالات داخل الفضاء المهني. فهذا الأخير ليس مجرد وسط يعتمد على الموارد الفنية والمعلوماتية والمتغيرات الرسمية، بل يتأثر أيضًا بالسياق الثقافي الذي يتواجد على مستواه. الشيء المنوط بالتركيز عليه في هذا الطرح من أجل فهم وتفسير العوامل المشكلة للعملية الاتصالية داخل المؤسسة وبين الفئات السوسيومهنية، من خلال البحث في العادات والتقاليد ومختلف الطقوس الجماعية المشكلة للنظام الاجتماعي والثقافي في المجال الخارجي للمؤسسة. قصد تحقيق فهم أكثر عمقا للفعل الاتصالي وديناميكيته، على خلاف تلك التحليلات السطحية التي لا/لم تقدم تفسيرات حقيقية للواقع السوسيومهني[1].

وبالنظر إلى معاني التفاعل والاتصال، يمكن القول أن واقع الاتصال داخل المؤسسة يبنى بواسطة مختلف عمليات التبادل اللغوية والرمزية بين الفئات السوسيومهنية داخل فضاءات الشغل، إذ أن المضامين الاتصالية من خلال هذا الطرح يمكن اعتبارها معبرة بطريقة او بأخرى عن مختلف المدلولات الثقافية والاجتماعية، حيث وفي هذا الصدد يأخذ الاتصال الشفوي المباشر مسؤولية الحفاظ على الواقع المعاش والمكاسب السوسيوثقافية،[2] كتلك التفاعلات التي تكون في الأنشطة المهنية أو في أوقات فراغ العمال التي لا تمثل فقط سياقات خاصة بالمؤسسة، ولكنها تعكس لواقع اجتماعي ومهني أوسع داخل فضاء الشغل؛ بالإضافة لما سبق، فإن مختلف المعاني المتداولة داخل هذا الوسط ليست فقط محددة بكيفيات وحدود الاتصال الرسمي، ولكنها أنساق تواصلية معقدة مبنية سلفا من خلال البيئة

[1] عبد الله بن مسعود الطويرقي: مناهج البحث التفسيرية في دراسة الاتصال التنظيمي، حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر، العدد 18، 1995، ص 368.

[2] HARRIS Linda, CRONEN Vernon E : Rules-based model for the analysis and evaluaton of organizational communication, Communication Quarterly, Vol27, 1979, PP 15-25.

الخارجية للمؤسسة، حيث يمارسها العمال بمختلف الطرق غير الرسمية في عمليات التفاعل اليومي من أجل تشكيل المعاني المرتبطة بالواقع السوسيومهني.[1]

05-02-الاتصال التنظيمي...الاجتماعي والقيمي كمحددات

من خلال التحليل النقدي لواقع الاتصال، ينظر إليه على تمثله في التمظهر الخارجي والآخر العميق، كذلك الطرح الفرويدي للوعي واللاوعي،[2] فمن نجهة، يعتبر الشكل الخارجي له تفاعلات الفئات المهنية المرئية والظاهرة داخل فضاء الشغل بما يتضمنه من أنماط التواصل المبنية على الهيراركية والرتبية التي تفرض لغة معينة وكيفيات ممارسة الأنشطة المهنية، وتلك المندرجة في الإطار غير الرسمي، حيث يتفاعل الفاعلين بالمؤسسة مع هذه العناصر بوعي ويسعون إلى تحقيق الأهداف بشكل مدرك وعقلاني.[3]

من جهة أخرى، وفيما يتعلق بالجانب العميق للاتصال في المؤسسة، فهو يشير إلى العوامل والقيم التي يتحدد وفقها الشكل الخارجي والتي تكون الخلفية الأساسية له،[4] ويعتبر هذا الجانب الخفي جزءًا من البناء الاجتماعي الأساسية الذي يمثل الخلفية الأساسية التي يستند إليها الوعي وعمليات التفاعل والتفسير بالمعيش اليومي؛ وبالنظر إلى الاتجاه الوظيفي في نفس السياق، نرى أنه يركز البحث عادةً على الشكل الخارجي في المؤسسة، مما يفسر تحليل الأحداث والظواهر الظاهرة داخل فضاء الشغل دون التركيز الكافي على العوامل العميقة التي تؤثر فيها،[5] على عكس الاتجاه النقدي الذي يتجه نحو فهم الجوانب العميقة

[1] Ibid, PP 25-30.
[2] HABERMAS Jurgen : communication and the evolution of society, Tr Thomas McCarthy, Beacon Press, boston, 1979, PP 68-74.
[3] Ibid, PP 78-86.
[4] HABERMAS Jurgen : On systematically distorted communication. Inquiry, 13 (1-4), 1970, PP 208-216.
[5] Ibid, PP 225-234.

التي توجه بدورها علاقات العمل، التفاعل والعمليات الاتصالية، بالإضافة إلى تحليل الجوانب التي تشكل الأنشطة والممارسات المهنية[1].

وبناءً على ذلك، يحرص هذا الاتجاه على محاولة تقديم تفسير للمواقف المتعلقة بالأنشطة المهنية الظاهرة من خلال عمليات الاستقراء للجوانب العميقة /اللاواعية داخل المؤسسة.[2]

وفي نفس الطرح، فالجوانب الظاهرة أو الكامنة داخل المؤسسة، لا تتعدى البعد المهني وبعد الاتصال (العامل القيمي والاجتماعي)؛ يشمل البعد الأول مختلف العمليات المهنية بما في ذلك والتي تشمل الجهود المكونات الإنسانية والمادية المرتبطة بمنظومة الإنتاج،[3] أين يتم تنظيم هذه العناصر بناءً على علاقات الأدوار المهنية وعلاقات العمل؛ أما البعد الثاني القيمي الاجتماعي الموجه للاتصال، فيخضع للبيئة التي يتواجد فيها فضاء الشغل،[4] والتي توجيه الفاعلين في هذا الفضاء وفقا لمعاييرها وقيمها ومختلف معانيها السوسيوثقافية،[5] ويعتبر هذا البعد المصدر الأول الذي يؤطر عمليات تواصل الفاعلين داخل الفضاء المهني مما يعزز تماسكهم داخل هذا الفضاء.

05-03-التواصل، العلاقات السوسيومهنية وفضاء الشغل .. أي علاقة؟

في الرد على هذا الاستفسار، سنحاول بناء طرحنا على بعض الأعمال الميدانية التي شملت المؤسسة الجزائرية، حيث يمكننا استخدام الحوصلة المستمدة من هذه الدراسات كإطار نظري يمكن من خلاله تحديد السياقات المتعلقة بواقع الاتصال والعلاقات

[1] HARRIS Linda, CRONEN Vernon E : Op.Cit, PP 39-43.
[2] Ibid, PP 42-46.
[3] عبد الله بن مسعود الطويرقي، مرجع سابق، 365-367.
[4] Haws.L: how writing is used in talk : a study of communicationlogic-in-use. Quarterly journal of speech, 82, 350-357.
[5] Ibid, PP 357-360.

السوسيومهنية بالمؤسسة، سوف نستكشف ثلاثة أبعاد رئيسية: مسألة القيم والثقافة المجتمعية؛ العلاقات المهنية الرسمية؛ الأشكال التقليدية مقابل التسيير الحديث للمؤسسة.

05-03-01- مسألة القيم الثقافية والمجتمعية

في الجزائر، أبدى العديد من الباحثين في الميدان السوسيوأنثروبولوجي اهتماما بكيفية تأثير مسألة القيم والثقافة المجتمعية على المؤسسات الوطنية بما في ذلك شبكات الاتصال الاجتماعي كمصدر محدد للفعل وللأنشطة داخل فضاء الشغل؛[1] بالإضافة لذلك، فقد تم تناول السياق الكرونولوجي والتاريخي بما يحمله من تراكمية قائمة على أنماط التطور المجتمعي والظواهر السوسيولوجية التي شهدها عبر الزمن، ومن خلال دراسة هذه العلاقات السوسيومهنية لوحظ أنها تتشكل وفقا للثقافة المحلية التي تشمل القيم السوسيوثقافية، الدين، القرابة ...وغيرها.[2]

وقد أسفرت العديد من الدراسات عن وجود صدام وتناقض بين المرجعية السوسيوثقافية وثقافة المؤسسة الحديثة؛[3] في هذا الصدد، يتطرق **جغلول عبد القادر** إلى تفسير هذا التناقض إلى سببين:[4]

أ- تختلف قيم وثقافة المجتمع الجزائري عن تلك التي أريد نقلها إليه من خلال مشروع التنمية السوسيواقتصادية التي أوكلت للمؤسسات الصناعية.

ب- ومن ناحية أخرى، فإن الواقع السوسيوثقافي العام يعبر عن طبيعة ثقافة تقليدية-ريفية من الجانب الاجتماعي، ومن الجانب الاقتصادي فهي قائمة على النمط الزراعي الذي يُنظر إليه على أنه الكأس الذي نشرب منه والحصن القوي الذي يمكن الاعتماد

---

[1] عبد المالك مجادبة: أشكال العلاقات الاجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة سعد دحلب –البليدة-، الجزائر، 2011/2010، ص 72.

[2] حسان الجيلالي: التنظيم والجماعات، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص-ص 66-71.

[3] LUCAS Yvette et DUBAR Claude : "genes et dynamique des groups professionals ", Edition presse universiatire, Lille, France, 1994, P 320.

[4] عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث (دراسة سوسيولوجية)، ترجمة: فيصل عباس، دار الحداثة / ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، 1983، ص 220.

عليه في أوقات الشدائد. وفي الماضي القريب، كان معظم أفراد المجتمع منخرطين في أسلوب حياة فلاحي زراعي.

إن ما تفرضه علينا هذه الظواهر يقتضي جزاءا كبيرا منه إحالتنا على فهم الميكرو في إطار الماكرو؛ بمعنى آخر، لا يمكن التعامل مع دينامية التواصل والعلاقات السوسيومهنية بالمؤسسة الجزائرية دون الإقتراب من فهم واستنطاق النظام الثقافي والاجتماعي المحيط بالمؤسسة؛ اعتمد **بشير محمد** هذا النهج في دراسته "الثقافة والتسيير في الجزائر"[1] من خلال الاستفادة من آراء كل من: **بيير بورديو** الذي تناول الخلفيات الثقافية والاجتماعية للمجتمع الجزائري،**آلان توران** الذي تطرق من زاوية سوسيوأنثروبولوجية للمجتمعات المتقدمة، مقابل **جورج بلاندي** الذي درس المجتمعات المتخلفة من بعد أنثروبولوجي.

تستند هذه المقاربة على مجمل عمليات التغير، إذ من المتوقع أن تؤدي هذه التحولات إلى بروز أشكال ثقافية تميز الاتصالات والعلاقات داخل المؤسسة، نتيجة للتراكمات السوسيوثقافية السياسية والسوسيواقتصادية، كما أنه لا يمكن تجاهل دور انماط التسيير ومراحل تطور المؤسسة الاقتصادية من خلال جملة الإصلاحات التي مستها منذ عقود، وبعيدا عن تناولنا بإسهاب لكل هذه المراحل وما ارتبط بها من أبعاد، يمكننا الإشارة إلى عدم وجود أي قطيعة بين قيم وثقافة الاتصال والعلاقات المهنية التي كانت قائمة في تلك الفترات مع ماهو راهن داخل المؤسسات الوطنية،[2] إذ يعزو الأصل في ذلك إلى الثقافة المحلية الأم المتجذرة في مخيال الجماعات المهنية، التي استمرت وبقيت قوية على الرغم من التحولات التي شهدتها المؤسسة الصناعية،[3] ويبرز هذا التناقض بين القيم والثقافة المحلية وتلك التي

[1] بشير محمد، الثقافة والتسيير في الجزائر، مرجع سابق.
[2] لحسن بونعامة: علاقات العمل وأثرها على الانتاجية في المؤسسات الاقتصادية، جامعة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1997، ص-ص 134-137.
[3] BOUTEFNOUCHET Mustapha: « les trois milieux du jeune algérien », in revue de sociologie, institut de sociologie, université d'Alger, Alger, OPU, N°02, 1986.

تتبناها المؤسسة خاصة في ما تعلق بالاتصال وتركيبة العلاقات السوسيومهنية سيطرة وتجذر الفكر العشائري والقرابي الممثل للثقافة التقليدية على مستوى المؤسسات.[1]

05-03-02- العلاقات المهنية الرسمية

رغم أن المسألة مرتبطة بشكل أساسي بثقافة المجتمع، إلا أن هناك أبعاد تنظيمية أخرى مصدرها التنظيم الرسمي والفضاء المهني، كالظروف المهنية، أشكال السلطة وأنماط القيادة ... وغيرها؛ إن الجدير بالذكر أن العلاقات المهنية بما فيها الاتصالات الرسمية بأنها تلك محددة وفقا للإجاراءات والقوانين؛ بطريقة اخرى، أنها عادة ما تسعى إلى فرض الالتزام نحو تفاصيل العمل بطريقة رسمية؛ ورغم تبني المؤسسة الجزائرية أنماطا مختلفة من التسيير، انطلاقا من التسيير الاشتراكي وصولاً إلى مرحلة اقتصاد السوق وما فرضته كل مرحلة من طرق وإجراءات لضبط العلاقات المهنية، إلا أن مسألة عدم تقبل الاتصال والعلاقات المهنية بشكلها الرسمي لا تزال فارضة نفسها، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى زيادة التناقضات والصراع بين الرسمي وغير الرسمي ومنه زيادة الجهود المبذولة حيال هذا الأمر.

بالتالي، فنحن أمام مساءلة هذا الوضع عما إذا كان القصور يتمثل في الأساس ذاته للعلاقات والاتصالات في شكلها الرسمي، أم انه منحصر في الاتصالات والعلاقات السوسيومهنية التي تبنيها الجماعات المهنية في إطار التنظيم غير الرسمي؟ تدفعنا هذه الاستفهامات إلى الفكرة المفادة بأن هناك قصورا في ما تفرضه التنظيمات من أشكال رسمية، في حين تظهر ردة فعل اتجاه هذه الرسمية في تمسك الفئات والجماعات السيومهنية بالعلاقات والاتصالات غير الرسمية تلك المتأسسة على ثقافة البيئة المحلية. حيث يتزايد نفوذ هذه العلاقات كلما اتضح الفجوة بين خصائص الفئات المهنية وما يفرضه التنظيم من رسمية؛ على سبيل المثال، وإذا أخذنا في الاعتبار أن المصالح تلعب دورًا حاسما داخل

[1] رابح كعباش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، قسنطينة، 2006، ص 176.

المؤسسات الجزائرية، فيمكن رصد ترقيات قائمة على الروابط الاجتماعية، الشيء الذي بإمكانه أن يستدعي فقدان الثقة في فعالية التنيظم الرسمي لدى الفئات والجماعات المهنية داخل ومنه الابتعاد عن عن فكرة الانضباط نحو الرسميات التي يحاول التنظيم فرضها.

05-03-03-المرجعية التقليدية مقابل التسيير الحديث للمؤسسة

يتناول هذا الطرح التفاعل بين أشكال الممارسات التقليدية المحكومة بالعشائرية والنظم القرابية، وثقافة التسيير الحديثة المستندة التعاقد والقوانين؛ إن هذا التداخل والتفاعل بين ثقافتين مختلفتين قد عمل على بروز صورة وشكل من التنظيمات والعلاقات غير الرسمية ذات مرجعيتين الأولى تقليدية والثانية حديثة؛[1] بقول آخر، تتمظهر هذه الصورة من العلاقات السوسيومهنية داخل الوسط المهني ضمن مسألة ثنائية الحداثة والتقليد، ويعتبر إطار العلاقات الاجتماعية عموما وتلك غير الرسمية على مستوى الفضاءات المهنية،[2] مؤسس على شكلين احدهما تقليدي جماعاتي والآخر حديث تعاقدي، أين نرى أن سلوكيات الفئات والجماعات المهنية تتفاعل وفق هذين الشكلين او المرجعيتين، بالإضافة إلى محاولة فرض نوع من الاحترام اتجاه القيم الثقافية المحلية كآلية أساسية لإعطاء الشرعية لكل ممارسة.[3]

يوجب علينا هذا الطرح الوقوف على واقع يتميز بالتعقيد البالغ الذي يميز شبكات التواصل ونظم العلاقات على مستوى الوسط المهني، حيث يتمثل هذا التعقيد في تداخل الثقافة والقيم المحلية بما فيها الفكر القرابي والعشائري مع حرية الفاعلين، مما ينشأ عنه تشكيل علاقات محكومة بالمصالح، ولتخترق نسق التنظيم الرسمي بهدف فضاء جديد غير

[1] D'IRIBARNE Philippe , SEGAL Jean-Pierre , CHEVRIER Sylvie , HENRY Alain , et TREGUER-F Geneviève: Cultures et management international -Un nouveau paradigme-, Presse des Mines, Collection gestion et économie, Paris, 2022, PP 30-34.

[2] رشيد حمدوش: محاولة اقتراب جديدة لتفسير العلاقات الاجتماعية للواقع الجزائري المعاصر، مجلة بحوث، العدد 07، الجزائر، 2007، ص-ص 10-104.

[3] ROBERT Pierre C, MAX Alain G, MUTABAZI Evalde et PIERRE Philippe:Le Défi interculturel -Enjeux et perspectives pour entreprendre-, L'Harmattan, Paris, 2018, PP 236-239.

مرتبط بقيود الجماعة الأولية وحدودها سواء في الاتصالات او العلاقات عموما؛[1] وبالتالي، فإن الرابط الاجتماعي الراهن لا يظهر بالشكل نفسه الذي كانت عليه العلاقات الاجتماعية التقليدية، نظرًا لاختلاف الإنسان المعاصر في تموضعه السوسيومهني وتكوينه السوسيوثقافي عن شبيهه في التركيبة الاجتماعية التي تتصف بالشمولية.

رغم وجود ذلك الارتباط السوسيوتاريخي داخل الوسط المهني بالنسق التراكمي لقيم وثقافة الجماعات الأولية التي توجه اتصالات الفاعل وشبكة علاقاته، فإنه يظهر في الوقت نفسه –الفاعل– توجهه الفرداني الذي يعمل من خلاله على صياغة غاياته واستراتيجياته الفردية[2] المرتبطة بما تمنحه له المؤسسة والمرجعية المحلية غير الرسمية من موارد يتموقع من خلالها ليحدد نسق أفعاله؛[3] وعلى هذا المنوال، فالفاعل يحاول التعبير عن هويته ويحاول تحقيق مصالحه بطريقة منفصلة عن قيم المجتمع المحلي التي يسعى إلى تحطيم حواجزها.

ومع ذلك، تطرح هذه الممارسات على مستوى التنظيم غير الرسمي داخل المؤسسة موضوع تجاوز الخضوع لقيم وثقافة الجماعة بما تحمله من روابط قرابية وعشائرية وذلك حسب ما تستدعيه المصلحة الذاتية .

من خلال ما سبق، يظل السؤال الأساسي هو: ما هي الأسباب خلف الارتباط بجماعة محددة؟ وما هي الطرق التي يستخدمها الأفراد لتجاوز قيود هذه الجماعات؟

يشير هذا الاستفسار إلى وجود اختلاف في المرجعيات التي توجه سلوكيات وأفعال الفاعل، الشيء الذي يوجهنا إلى الاعتراف بوجود أشكال واقعية للاتصال والعلاقات السوسيومهنية بالوسط المهني، حيث تستند هذه الأشكال من جهة ثقافة تقليدية جماعاتية

[1]MERCURE Daniel, HARRICANE Baya, SEGHIR Smaïl et STEENHAUT André: Culture et gestion en Algérie, L'Harmattan, Paris, 1997, PP 146-152.
[2] CROZIER Michel, FRIEDBERG Erhard: L'acteur et le system, Op.cit, P 68.
[3] CROZIER Michel: La phénomene bureaucratique, Op.cit, P 89.

وأخرى عصرية ممثلة في الفردانية. ومع ذلك، تندرج هذه التركيبة في كليتها داخل النظام الثقافي والاجتماعي والبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

خلاصة الفصل

من خلال استكشافنا للاتصال من الناحية الأنثروبولوجية والسوسيولوجية وكذا للجماعات الاجتماعية والمهنية ومختلف أشكال الاتصالات والعلاقات السوسيومنهية داخل الفضاء المهني هذا الفصل، يُمكن القول أن التنظيم ينبغي أن يُفهم على أنه إطار مشكل من خلال شبكات اجتماعية متداخلة سواء ما يتمثل في أنساق العلاقات، الاتصالات وديناميات الجماعات المحكومة ومعايير بالأطر الرسمية وغير الرسمية؛ وبالحديث عن الجانب غير الرسمي، يصبح من الواضح أن الجماعات المهنية غير الرسمية ورأسمالها العلائقي تعمل على التوجيه الكبير للمؤسسة والتأثير عليها، من خلال قيمها وثقافتها الاجتماعية المستمدة من البيئة المحلية.

إن المؤسسة الجزائرية تشهد أنماطًا متنوعة من العلاقات المرتكزة على شبكات التفاعل والاتصال غير الرسمية، مثل تلك التي تكرس للمنظومة القرابية والعشائرية، وكذا لجماعات المصلحة، الأمر الذي يمكن اعتباره تفوقا للتنظيم غير الرسمي واستحواذا منه على المؤسسة الوطنية من العلاقات عن طريق مسارات التحالف والتكتل وفق المرجعيات المختلفة التي تمثل لهوية الجماعات غير الرسمية، على حساب التنظيم الرسمي وما يحدده من مجالات للسلطة وحدود للاتصال.

الفصل الخامس : مؤسسة مناجم حديد الشرق –منجم بوخضرة– كمجال لممارسة التحقيق الإثنوغرافي

تمهيد

سعينا إلى استكشاف الوضع الحالي للمنجم ونشاطه خلال فترات عديدة تعاقبت عليه؛ سواءا من حيث التغييرات التي مست التركيبة العمالية عبر هذه الفترات؛ أو فيما يخص الشراكة مع الشركة الهندية أو مع الشركة الفرنسية **Arcelor Métal** وواقع الفئات العمالية المحلية؛ ظروفهم وتمثلاتهم لهذه الشراكات وكذا واقع العمل بالمنجم أثنائها؛ وصولا إلى الفترة الحالية بعد إنهاء الشراكة ومعرفة أسبابها حسب تصورات العمال لها.

إن الانطلاق لممارسة البحث في سوسيولوجيا التنظيمات يوجهنا إلى تطوير رؤية شاملة حول مجتمع البحث المتمثل في عمال منجم بوخضرة، الذين نسعى لفهم واقعهم الاجتماعي والمهني، وخلفياتهم السوسيوثقافية التي يمكن ان تكون الإطار الذي يحكم الاتصالات بين العمال، كما يمكن ان يكون (الإطار) الموجه نحو بناء الجماعات العمالية وتماسكها، وذلك نظرا للأهمية التي نوليها لهذا الجانب؛ وفي هذا السياق، يقول **جمال غريد** "يمكننا القول بأنه لا يوجد عمال بشكل عام، وإنما هناك عمال تابعين لمؤسساتهم الخاصة، ولديهم خصوصياتهم السوسيوالثقافية والمهنية التي تميزهم"،[1] كما أشارا **Maryse &Piere Treipier** "إلى أن مختلف العوامل كجوانب الصناعة، مكان ممارسة المهنة والإقامة، مستوى التأهيل، العمر، ومدة الخدمة، تتداخل معا لتكون مجموعة متنوعة من السياقات؛ هذه السياقات تُظهر الفروقات الفريدة التي تميز كل عامل أو جماعة عمل عن عمال آخرين".[2]

سيتم في هذا الفصل تقديم البيانات والخصائص السوسيوديمغرافية المتعلقة بمجتمع البحث– عمال منجم بوخضرة– الذي يشكل محور الدراسة، مع التركيز على تحليلها بطريقة كيفية تعتمد على الفهم العميق للمضامين والسياقات، سيتم توظيف الأدبيات العلمية المتاحة لربط

[1]Guerid Djamel : *L'exception algérienne .La modernisation à l'épreuve de la société, Op .cit*, P 196.
[2] Tripier Maryse, Tripier Pierre : *« Mondes ouvriers ,aujourd'hui et hier »,* in Sociologie du travail ,N° 2, 1991, P 294.

هذه البيانات بالنظريات والمفاهيم التي تطرقت إلى موضوع البحث، مما يسمح بتقديم قراءة علمية،حيث يهدف هذا التحليل الكيفي إلى استكشاف الديناميكيات الداخلية لمجتمع البحث، مع التركيز على العوامل السوسيوثقافية والتنظيمية التي تؤثر على الظاهرة المدروسة، بالإضافة إلى إظهار الأنماط والعلاقات التي يمكن استخلاصها من هذه البيانات في ضوء الأدبيات الأكاديمية.

01–توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير السن

جدول 01 توزيع الفئات السوسيومهنية حيسب متغير السن

السن / الفئة السوسيو مهنية		35–25	45–36	55–46	65–56	المجموع
العمال التنفيذيين	التكرار	17	95	26	09	147
	النسبة	%6,20	%34,67	%9,49	%3,28	%53,65
أعوان التحكم	التكرار	01	16	24	14	55
	النسبة	%0,36	%5,84	%8,76	%5,11	%20,07
الإطارات والإطارات السامية	التكرار	03	16	33	20	72
	النسبة	%1,09	%5,84	%12,04	%7,30	%26,28
المجموع	التكرار	21	127	83	43	274
	النسبة	%7,66	%46,35	%30,29	15,69%	%100

المصدر: مصلحة إدارة الموارد البشرية –مع التصرف–

بالنسبة للتفيئة العمرية، قمنا بتقسيم المشاركين إلى مجموعات عمرية تمتد لمدة عشر سنوات؛ وبعد التحليل، أظهرت البيانات الميدانية ما يلي: تمثل الفئة العمرية التي تتراوح أعمارها بين 36–45 سنة نسبة 34.67% من فئة العمال التنفيذيين، وهذه النسبة أعلى بكثير من الفئات العمرية الأخرى، التي لم تتجاوز نسبتها 06.20%و 09.49% و 03.20% على التوالي للفئات الشابة والفئات التي تزيد أعمارها عن الخمسين سنة، ويمكن تفسير ذلك جزئيا بسبب انتقال العديد من العمال الأكبر سنا إلى التقاعد؛ علاوة على ذلك، يمكن أن يكون التأخر في الانضمام إلى سوق المناصب المهنية للفئة الأولى ناتجا عن قلة فرص العمل المتاحة في المجتمع بالإضافة إلى فترات طول فترات التعليم والتكوين، هذه العوامل تلعب دورا في تأخر الفئة العمرية الأولى؛ من هنا يمكن الإشارة إلى وجود جيل

جديد من العمال في المؤسسة الحالية، بالرغم من انتهاء الجيل السابق، ويمتلك هذا الجيل الجديد تنوعا في مختلف الفئات المهنية؛ على سبيل المثال، تشكل الفئة العمرية من 36 إلى 45 نسبة كبيرة من أعوان التنفيذ، تليها بالقرب منها في الجدول الفئة العمرية من 46 إلى 55 سنة بين أعوان التحكم والإطارات، وهذا يظهر أن المؤسسة الحالية، على الرغم من انقضاء المسيرة المهنية للجيل السابق من العمال، إلا أن لديها جيل آخر شاب ذو أقدمية، موجود في مختلف الفئات المهنية أين تشكل الفئة العمرية من 36 إلى 45بشكل عام بنسبة46,35%كأغلبية ساحقة ثم الفئة العمرية من 46 إلى 55 سنةبنسبة30,29%لتليهما الفئة العمرية من 56 إلى 65 سنة بنسبة 15.69%.

02- توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير الجنس

جدول 1 توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير الجنس

الجنس / الفئة السوسيو مهنية		ذكر	أنثى	المجموع
العمال التنفيذيين	التكرار	143	04	147
	النسبة	%52,19	%1,46	53,65%
أعوان التحكم	التكرار	55	/	55
	النسبة	%20,07	/	%20,07
الإطارات والإطارات السامية	التكرار	58	14	72
	النسبة	%21,17	%5,11	%26,28
المجموع	التكرار	256	18	274
	النسبة	%93,43	%6,57	%100

المصدر: مصلحة إدارة الموارد البشرية –مع التصرف–

من خلال الجدول الإحصائي التالي، يظهر لنا أن الأغلبية العظمى من الأفراد المشمولين بالبحث هم من الذكور، حيث يمثلون نسبة تبلغ 93.43%، وهؤلاء يتوزعون عبر فئات مهنية متنوعة.

يتبين أن العمال المنفذون يشكلون نسبة تبلغ 52,19% من المجموع، بينما تشمل فئات الأعوان نسبة 20,07% والإطارات نسبة 21,17%، هذا التوزيع النسبي يبدو عقلاني نظرا لطبيعة النشاط الإنتاجي للمنجم، والذي يتطلب وجود عدد كبير من العمال في عمليات الإنتاج مقارنة بالمناصب الأخرى كون طبيعة عملهم التي لا تحتاج إلى شروط أو مؤهلات علمية عالية مقارنة بالإناث.

بالتالي، فمن غير الممكن بمنجم بوخضرة ملاحظة وجود الإناث في فئة المنفذين، نظرا للطبيعة الشاقة للأعمال التي تتوافق مع هذه الفئة، والتي لا تتوافق في نفس الوقت مع القدرات الجسدية الخاصة بالإناث؛ بناءا على ذلك، يمكننا أن نلاحظ أن جنس الذكور يهيمن على فئة المنفذين تلك المكلفة بالعملية الانتاجية المجهدة حسب ما يتطلبه المركز المهني بالمنجم، والذي يختص باستخراج الحديد الخام من الجبل وما يصاحبها من نقل وتفريغ بواسطة الشاحنات الضخمة، وذلك استنادا إلى ملاحظة المعيش اليومي للعمل بالمنجم في مختلف وحداته، وبشكل خاص في وحدة الانتاج والأمن الصناعي والصيانة.

03- توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير المستوى التعليمي

جدول 2 توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي / الفئة السوسيو مهنية		دون تصنيف (أميون)	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	المجموع
العمال التنفيذيين	التكرار	02	21	92	27	03	147
	النسبة	%0,73	%7,66	33,58 %	9,85 %	%1,09	53,65 %
أعوان التحكم	التكرار	02	21	17	11	04	55
	النسبة	%0,73	%7,66	%6,20	4,01 %	%1,46	20,07 %
الإطارات والإطارا ت السامية	التكرار	/	14	13	12	31	72
	النسبة	/	%5,11	%4,74	4,38 %	11,31 %	26,28 %
المجموع	التكرار	04	56	122	50	38	274
	النسبة	%1,46	20,44 %	44,53 %	18,25 %	13,87 %	%100

المصدر: مصلحة إدارة الموارد البشرية –مع التصرف–

ترتكز النسبة الأكبر في هذا الجدول المخصص لمعرفة المستويات التعليمية للأشخاص المشمولين بالبحث في مستوى التعليم المتوسط بنسبة تقدر ب 44.53%، ومن خلال هذه النسبة، يمكن ملاحظة أن 33,58% منهم ينتمون إلى فئة العمال المنفذين، يعزى ذلك إلى طبيعة العمل الذي يقدمونه، حيث يكون العمل في الميدان غالبا تكراريا ومبسطا ولا يتطلب مستوى تعليمي عالي سواء من حيث التعليم الجامعي أو المعاهد المتخصصة حيث تشمل

تلك الأعمل الممثلة في الأيدي العاملة كالعمال المهنيين والسائقين، الشيء نفسه كذلك حتى بالنسبة لأولئك الذين يشغلون تلك المناصب المهنية مثل: قائد فرق او جماعات العمل، مسؤول المجموعة..الخ التي يكتسبها العمال المنفذين عن طريق الترقية المعتمدة فقط على أساس الخبرة والاقدمية المهنية دون أي مؤهل أو مستوى علمي بالمقارنة مع فئة الإطارات التي تقدر بنسبة 11,31% من افرادها متحصلين على مستوى جامعي، وهذا من إجمالي المستوى الأخير ككل المقدر ب 13,87%؛ وهذا يظهر أن الإطارات الموجودة بالمنجم غالبا ما تكون من خريجي الجامعات، حيث يشغلون مناصب التسيير سواء في الجانب الإداري أو التقني

من خلال المعطيات الإمبريقية السابقة اتضح لنا أن التنظيم المنجمي محل الدراسة يمثل فضاءا لإنتاج مكانات سوسيومهنية جديدة وكذا لإعادة إنتاج المكانة السوسيومهنية التي شغلها الآباء و/أو الأجداد، فمن خلال احتكاكنا بالعمال الأجراء تبين لنا أن الكثير منهم يشغلون الوضعيات المهنية نفسها التي كان يشغلها آبائهم أي أنه يتم الالتحاق بعضوية ومحيط المنجم قائم على نظام التوريث او الملكية العائلية وهذه ثقافة شائعة لدى الجيل القديم من العمال فمن يكون بصدد الإحالة على التقاعد يعمل على إلحاق إبنه لسد شغور منصبه بعده دون إحداث قطيعة، كما أنها نفس الثقافة التي تفرض نفسها على مؤسسات الدولة الاقتصادية لنراها تتحول إلى المؤسسة الاقتصادية العائلية –الشيء نفسه الذي لاحظناه بحكم عيشنا في هذا المجتمع سواء بمؤسسة نفطال، الجزائرية للمياه وحتى سونلغاز–، وهذا يعزى إلى اقتناع المجتمع المحلي عموما والعمال خاصة في مخيالهم الجمعي أن المنجم إرث خاص بهم ومن حقهم جميعا الاستفادة منه والعمل به مادام يتواجد في بوخضرة؛ وهذا ما يتطابق من جهة مع دراسة **عادل ميلودي** الموسومة بالمؤسسة والعمال الصناعيون والتي قام بها بالمؤسسة الجزائرية للسباكة، حيث اتضح له أن 61 عامل بالمؤسسة الصناعية

التحق بمنصبه عبر الجيل السابق من الآباء،[1]كما يتناقض من جهة أخرى مع ما توصلت إليه نتائج إحدى دراسات **BEAUD & PIALOUX** لتبين "أن الأبناء يتجنبون اتباع مسار مهني مماثل لمسارات آبائهم؛ الشيء الذي يمكن أن يتحقق من خلال مواصلتهم للتعليم حتى يتسنى لهم اختيار مهن بإمكانها أن تسهم في تحسين الأوضاع السوسيواقتصادية لأسرهم؛ ويتأتى هذا الاختيار نتيجة لعدم رغبتهم في إعادة إنتاج مهن آبائهم المرتبطة بصورة سلبية حسب وجهات نظرهم"؛[2] بالإضافة إلى ذلك، يجدر بنا القول أن ما قمنا بالتطرق إليه لا يعني بالضرورة استمرارية إعادة إنتاج الوضعيات والمسارات المهنية بين الأجيال المتعاقبة (آباء/أبناء) بشكل ثابت بالمنجم، وهذا ما لمسناه في احتكاكنا بالطبقة العاملة من الإطارات فهناك بعض العمال الأجراء الذين نجحوا في تحويل اتجاهات أبنائهم ودفعهم نحو مواصلة التعليم وصولا للمرحلة الجامعية بالرغم من ماضيهم كعمال منفذون بالمنجم، الذي لم توفق للوصول له تلك الطبقة العمالية بالجزائر سواء بالمنجم او مختلف المؤسسات الوطنية التي كان العمال فيها يتشاركون فيها نفس الخصائص حيث توكل إليهم تلك الأنشطة الشاقة والأصعب بتلك التنظيمات، وكذا لما رأوه في فئة الإطارات والمسيرين الذين كانوا في موقف أريح نوعا ما منهم سواء من ناحية الجهد او الراتب، ما جعلهم يحاولون تجسيد تلك الصورة في أبنائهم خاصة مع توجه غالبية الأنشطة في هذه التنظيمات (الصناعية) نحو تفعيل البعد التكنولوجي الذي لم يثبت فيه العمال المنفذون متدني المستويات التعليمية جدارتهم من حقبة التوطين الصناعي ليومنا الأمر الذي يدفعهم للوقوف على ضمان تعليم عالي لأبنائهم في أوضاع سوسيوسياسية واضحة، عكس تلك التي سايروها؛في ذات الاتجاه يضيف **عبد الرحمان بوزيدة** الذي يرى "أن مشكل المجتمع وهياكله الصناعية عموما يعزى إلى التحول التكنولوجي الذي شهدته الجزائر، هذا التحول الذي لم يؤد إلا إلى ظهور فئات سوسيومهنية قائمة على القيم السوسيوثقافية التقليدية، دون أن تستطيع (الفئات) تحويل وجودها إلى قوة

[1] عادل ميلودي: المؤسسة والعمال الصناعيون –دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للسباكة بوهران-ألفون-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2015، 2016.

[2]CASTEL Robert:*La montée de l'incertitude, travail, protection et statut de l'individu*, Paris, Editions Le Seuil, 2009 P 153.

إنتاجية"[1]، الشيء الذي يجعلنا نقف على تحليل مشابه نقله عن دراسة **BEAUD & PIALOUX** قائلين: "أظهرت الدراسة بأنه غالبا ما يجد أفراد العائلات العمالية، ولا سيما العمال الآباء، أنهم غير قادرين على نقل ثقافة عملهم للأسرة، يظهر أن هؤلاء الآباء يرون أن القيم والممارسات التي نشأوا بها قد فقدت قيمتها في العصر الحالي الذي أصبح يتسم بالتفاعل الكبير مع التكنولوجيا، والتي غيرت بشكل جذري طبيعة العمل وأساليبه بالمصنع ما استثناهم من تحقيق القيمة الرمزية والدور الفعال الكبيرين.

على هذا الأساس، يبدو أن اختيار الأبناء لمواصلة التعليم لفترات أطول ينبع من الفجوة الثقافية بين الأجيال، بالمقارنة مع الأجيال السابقة من الآباء، هذا الاختيار يعكس رغبتهم في تحقيق مستقبل أفضل من خلال التعليم وتأسيسا منهم للقطيعة التي تفضي إلى عدم إعادة إنتاج السياقات الاجتماعية والمهنية لآبائهم."[2]

لذلك، يمكن القول أن التعليم مصدرا لعمليات إنتاج المكانات الإجتماعية الجديدة بالمنجم، أوإعادة إنتاج نفس المكانات في إطار بيئة محلية يسعى مختلف مواطنيها بكل الطرق المتاحة للتموضع في مجال المنجم في وضعيات سوسيومهنية محددة، الأمر الذي يتوافق مع طرح **BEAUD & PIALOUX** في هذا الجانب حيث أشارا " إلى أن هناك من الفئات المهنية يشجعون أبناءهم على تحسين تعليمهم قدر الإمكان، وذلك لتجنبهم الظروف الصعبة التي يعيشونها في المصنع، ليتجسد التعليم في مخيالهم في ذلك الإطار الذي يعمل على خلق صورة إيجابية ومشرفة يمارسون بها الإعتزاز والتباهي بأبنائهم الذين أوكلوا لهم سواءا بطريقة مباشرة او غير مباشرة تعويض الصورة المهنية السابقة لآبائهم"[3] لأنّها تعبّر عن حالة التعقيد الموجودة بين النظرة للعمل والنظرة للأسرة.

---

[1]BOUZIDA Abdarahmane : Industrie mécanique et relations sociales dans le projet social, Ed O.P.U, Algérie, 1989.

[2]BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel :*Retour sur la condition ouvrière .Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard,* Nouvelle Edition FAYARD, Paris, 2004,P 163.

[3] Ipid. Op. Cit. P 185.

04– توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير الحالة المدنية

جدول 3توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير الحالة المدنية

الفئة السوسيو مهنية / الحالة المدنية		متزوج	أعزب	المجموع
العمال التنفيذيين	التكرار	140	07	147
	النسبة	%51,09	%2,55	%53,65
أعوان التحكم	التكرار	45	05	55
	النسبة	%16,42	%1,82	%20,07
الإطارات والإطارات السامية	التكرار	65	07	72
	النسبة	%23,72	%2,55	%26,28
المجموع	التكرار	250	19	274
	النسبة	%91,24	%6,93	%100

المصدر: مصلحة إدارة الموارد البشرية –مع التصرف–

نظرا لمكانة العائلة في المخيال السوسيوثقافي كونها المجال الذي يتلقى فيه الفرد تنشئته الاجتماعية والثقافية وتلك المرجعية التي تبنى وتهيكل على صورتها مختلف البنيات والادوار الاجتماعية،[1] كما تعتبر الفضاء الثاني للعامل الصناعي بمنجم بوخضرة سواء كانت عائلة نووية "الدار الكبيرة" التي عادة ما يبقى العامل بالمنجم او الفرد الجزائري والتقليدي عموما حتى بعد الزواج احيانا، او تلك العائلات الصغيرة التي انشقت عنها لتكون مسارا خاصا بها او تابعا وممتدا لها بعد الزواج.

[1]BORDIEU Pierre : Sociologie de L'algerie, 8 éme Edition, PUF, Paris, 1974, P 13.

بالتالي، فالجدول الإحصائي يقدم لنا صورة عن توزيع مجتمع البحث وفقًا للحالة المدنية؛ حيث نرى أن نسبة 91.24٪ من مجتمع البحث متزوجون، وتوزع هؤلاء بنسب 51,09٪ للعمال المنفذين و16,42٪ لأعوان التحكم، بينما تبلغ نسبة الإطارات المتزوجون23,72٪؛ يجدر بالذكر أن هذه الوضعية تختلف بشكل كبير عن وضع العمال العزاب؛ تظهر البيانات أن العمل المأجور في منجم بوخضرة قد سمح للعديد من العمال بتأسيس عائلات خاصة بهم، يعزو ذلك للإستقرار الاجتماعي، الاقتصادي والنفسي الذي يوفره العمل المأجور بالمنجم،والذي يدفع العمال إلى تكوين أسر؛وفي المقابل، هناك بعض العمال العزاب بنسبة اجمالية مقدرة ب 6,93٪ والذين يمكن ان يكونوا مطلقين –أي لديهم تجربة سابقة–أو في مرحلة بناء او شراء منزل او اسباب اخرى منها البحث عن شريكة، والتي يفضل الكثير التعبير عنها ب "مازال مالقيتش بنت الحلال".

05- توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير مكان الإقامة

جدول 04 توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير مكان الإقامة

مكان الإقامة / الفئة السوسيو مهنية		بوخضرة	خارج بوخضرة	المجموع
العمال التنفيذيين	التكرار	147	/	147
	النسبة	%53,65	%00	%53,65
أعوان التحكم	التكرار	54	01	55
	النسبة	%19,71	%0,36	%20,07
الإطارات والإطارات السامية	التكرار	64	08	72
	النسبة	%23,36	%2,92	%26,28
المجموع	التكرار	265	09	274
	النسبة	%96,72	%3,28	%100

المصدر: مصلحة إدارة الموارد البشرية –مع التصرف–

يعرض الجدول الإحصائي السابق بيانات واضحة حول مكان إقامة العينة المدروسة في هذا البحث، ويرجع ذلك جزئيا إلى حقيقة أنهم مقيمون في المنطقة المحلية –بوخضرة– التي يتواجد بها المنجم، تباينًا الأمر الذي لم يترك مجالا لظهور تباين في مواقع الاقامة بالنسبة للعمال المأجورين.

إن العينة المدروسة تكشف لنا أن هناك أكثر من نصف القوى العاملة بالمنجم أكدوا أنهم يقيمون في منطقة بوخضرة وذلك بنسبة 96.72% في حين أن 03.28%منهم يقيمون خارج منطقة بوخضرة؛ ومنه، فهذه الإحصائيات تعزز وتوضح الأصل الريفي للفئات المهنية بمنجم بوخضرة.

في واقع الأمر، هذه الإحصائيات التي تنبثق من الدراسة الميدانية تمثل في جوهرها اوتعكس بدقة الواقع الحالي لمجتمع المنجم ببوخضرة.

ما زالت هذه المناطق تعتبر من قبل مختلف الطبقات الاجتماعية كمجالات اجتماعية تؤدي إلى تكوين علاقات بين فئات متجانسة ومتباينة من المجتمع المحلي، كما تعتبر تلك المناطق فضاءات لإنتاج وإعادة إنتاج مختلف أبعاد التماسك الاجتماعي،[1] تلك المبنية والمهيكلة على خلفيات سوسيوثقافية وبموجب منطق القرابة، العروشية، المصاهرة وعلاقات الجيرة، وكأنها صور مختلفة للرابط الاجتماعي إلا أنها متشابهة في مضمونها وأهدافها كالحفاظ على ذلك الرابط الاجتماعي الموجود بين مختلف الفئات المشكلة لسكان بوخضرة والمهيكل لحياتهم الاجتماعية وممارساتهم السوسيوثقافية؛ بالتالي، وإضافة لما سبق فإن تشابه العمال في منطقة الإقامة بوخضرة وكذا في أحيائها من شأنه أن يسمح بتكوين جماعات وتكتلات عمالية داخل المنجم نتيجة الاتصالات والعلاقات الاجتماعية المستمرة

[1] CASTEL Rober, Op.Cit P 48.

وكذا التقارب الجغرافي بينهم وما يفرضه المنطق التقليدي الذي تكلمنا عنه سابقا كالجيرة، القرابة ...وغيرها؛ وهذا ما يتوافق بطريقة عكسية مع ما استخلصه **Cush Denys** حول الوضعيات المهنية للعمال والذي يقول: "اليوم، لا نجد فعلياً جماعات عمالية تجتمع حرفيًا في نفس الأحياء وتطور تواصلا قويا من خلال العلاقات الجارية بينهم. يبدو أن الخصوصية الثقافية للعمال، سواء كانت تتعلق بطرق التواصل أو موقع الإقامة وما إلى ذلك، قد فقدت قليلا من وضوحها؛ ومع ذلك، لا تزال هذه الاختلافات قائمة إلى حد ما ولا يمكن القول أنها اختفت تماما"؛[1] من هنا، تجدر الإشارة إلى أن مزاولة العمل المأجور بالمنجم خارج ذلك السياق الاتصالي المستمر والجماعاتي المتماسك بل على المنفعة الاقتصادية الفردية تتم رؤيتها كأحد صور الحرب التي لا يمكن أن تتواجد إلا بين الخصوم والأجانب.[2]

06–توزيع الفئات السيومهنية حسب متغير كيفية الإلتحاق بالمنجم

نظرا لظروف إدارية تعزى لعدم توفر ارقام حقيقية عن هذا العنصر، فلم نستطع بالتالي إلحاقه بجدول خاص بالبيانات العددية، واخترنا معالجته كيفيا كوننا نراه عنصر هام كباقي العناصر السابقة التي تناولناها بالتحليل الكمي والكيفي.

إن الوضع الحالي للعمل المأجور العمومي –حالة منجم بوخضرة– له خلفية وقاعدة ثقافية تبين تلك التمثلات والسلوكيات التي يحملها العمال عن العمل ويمارسونها اتجاهه للظفر بمنصب في المنجم بصفته مجالا لإنتاج وضعية سوسيومهنية تضمن دخل شهري، علاوات كل 3 اشهر ومردودية سنوية، كل هذه النقاط تمكن ذلك العامل بالمنجم على شراء قطعة أرض أو مسكن أو لنقل تسمح له هذه الوضعية السوسيومهنية من التعامل مع البنوك قصد اتمام عملية الشراء التي قلناها سابقا حتى يتسنى له الزواج أو كما يعبر عنها العمال

[1]DENYS Cuche: *La notion de culture dans les sciences sociales*, La Découverte, Paris,. 1988, P 79.
[2] BOURDIEUPierre: La fabrique de l'habitus économique, Revue Actes de la recherche en sciences sociales, N 150- 5.2003,P 80

بمصطلح نستبيت وهذا ما لاحظناها من حواراتهم مع بعضهم،[1]بالاضافة إلى مكاسب مختلفة أخرى وغيرها كالخدمات الاجتماعية، التقاعد والضمان الاجتماعي والاعتراف الاجتماعي طول المسار المهني؛[2] يضيف **Mohamed Boutefnouchet** في هذا السياق: "أن التقدم في التمثل الاجتماعي يكمن في العمل الأجور العمومي لما يحمله الشباب من نظرة مهتزة عن الحياة بما تفرضه عن طريق التحولات الاجتماعية الجارية"،[3] الشيء الذي يؤكده لنا الجدول بطريقة تصور لنا تنوع وتعدد الاستراتيجيات والوسائل التي يتبعها الأفراد بالمجتمع المحلي للعثور على منصب مهني بالمنجم، كما يكشف لنا التحقيق الميداني بوضوح عن استخدام العمال الأجراء للعلاقات العائلية والشخصية كوسيلة رئيسية للوصول إلى تلك الوظائف المأجورة التي التحقوا بها، فقد أظهرت بعض الإجابات التي حصلنا عليها أن أفراد الأسرة، وخاصة الآباء، يلعبون دورًا حاسمًا في توفير فرص العمل؛ هذا يعزز فرضية إعادة إنتاج وظائف العمل داخل نفس المؤسسة.

تبين هذا بشكل واضح في وجود عدة حالات حيث الآباء يعملون في نفس المؤسسة، وحتى بالنسبة لكثير العمال الذين قمنا معهم بمقابلات بؤرية، قد سبق لأجدادهم أن تابعوا مسارهم المهني في المنجم سواء في الفترة الاستعمارية أو بعدها، الأمر الذي يدل على استمرارية التواجد العائلي كإرث اجتماعي وثقافي للأسر العمالية ببوخضرة ويعزز من الطرح المتعلق بإعادة الإنتاج الذي تناولناه سابقا، حتى تحافظ تلك الأسر على مكانتها وتثبيت تموضعها في مجال المنجم وكأنه أمر وجودي بالنسبة لهم كما هو الحال بالنسبة للعديد من مؤسساتنا التي ذكرناها سابقًا، والتي لا تزال تلتزم ببعض الأوجه التقليدية والقيم السوسيوثقافية فيما

[1] فؤاد نوار: العمل والأسرة في خطابات العمال المسرحين من ظرف العمل الماجور العمومي، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، المجلد 18، العدد 66، 2014، ص 35.

[2] حسان تريكي: ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري–دراسة تحليلية–، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 02، 2017، ص211.

[3] BOUTEFNOUCHET Mostafa : La société Algérienne entransition, OPU, Alger, 2004,P63.

يتعلق بتلك الممارسات المتعلقة بعمليات تشغيل أبناء العمال ضمن هياكل العمل المأجور[1] لتتبين لناحسب **Michael Verret** أن العائلة تمثل ذلك الداعم بالنسبة للأبناء لإعادة انتاج المسارات المهنية،[2] ومنه يمكننا القول أن الأسر العمالية تتمركز في إطار مرتبط بالشغل كأحد المسائل الهامة والقائمة بكل الطرق على مسألة الرباط الاجتماعي كأحد الأبعاد السوسيوثقافية؛[3] تماشيا مع هذا الطرح يبين **بورديو** في دراسته للعمل والعمال في الجزائر بوصف تلك الممارسات التي نتكلم عنها في هذا السياق لعمال يزاولون مهنهم ويحاولون تثبيت انفسهم فيها مقابل فئة اخرى تسعى لبذل مجهودات وبطرق مختلفة من أجل تحقيق ذلك الاستقرار،[4] كما يعتمد ذلك على تبادل ونقل المنفعة وإعادة الانتاج تحت غطاء التكافل والتضامن،أين يتبين أننا لازلنا مجتمعا تقليديا بل ومثالي في التنظيم التقليدي الخالي من العقلانية الاقتصادية التي ارتبطت بفهوم الحداثة منذ التوطين الصناعي بالجزائر، حيث يشير إلى وجود وجهات مشتركة مع مبحوثينا في هذه الدراسة بشأن آليات الانضمام إلى الفضاء المنجمي، كالنسق العائلي القرابي من جهة ومن جهة اخرى تلك العلاقات الاجتماعية المبنية على الجميل ورد الجميل كثقافة اجتماعية تساهم في الانضمام للمنجم؛ فعلى سبيل المثال، هناك من يوظف عامل في المنجم او يساعده في ذلك انتظارا منه ان يساعده يوما آخر في تشغيل ابنه، وهناك من التحق بالمنجم بواسطة ذلك العرف الذي ساعده أباه يوما ما في الولوج لعالم الشغل، ومنه فمنطق التبادل الاجتماعي قائم في الأصل على اساس المنفعة وهذه المفاهيم تتناسب مع الإجابات التي تم الحصول عليها من المشاركين في هذه الدراسة.

[1] MESLI Yazid : *Savoir-faire ouvrier. Cas :Unité de fonderie Oranaise ex :Ducro UFO,*Mémoire de Fin de licence, Institut des sciences sociales, Université d'oran,1989, P 28.
[2] VERRET Michael : La culture ouvrière, Paris, éditions Saint Sébastien.1988.
[3]CASTEL Rober : La montée de l'incertitude, travail, protections et statut de l'individu, Edition Le Seuil,Paris, 2009, P 23.
[4]BORDIEU Pierre : Algérie 60, Edition Minuit, Paris,1977.

إعتمدت مؤسسة مناجم حديد الشرق –بوخضرة– على آليات الدمج والتشغيل المتمثلة فيANEM بعقود ما قبل التشغيل CTA، بحيث تصرح فئة قليلة التي تمثلت الذين توظفوا عن طريق وساطة وكالات التشغيل المحلية في مدينة تبسة، أما ما تعلق بباقي الإجابات فيما يخص كيفية الحصول على عمل في المنجم وقفنا على إجابات تعكس آليات التشغيل التي كانت ولاتزال تستعملها المؤسسة والموضحة بصفة عامة في أدبيات تسيير الموارد البشرية، والتي تتضمن إضافة إلى المراحل الأولى التمهيدية بالنسبة للافراد المترشحين للشغل على تجاوزهم لإمتحانات مهنية أثناء بداية تشغيلهم في هذه المؤسسة وذلك ما لاحظناه ايام التحقق الميداني بالمنجم حيث وجدنا حركة غير عادية امام مكتب الأمن الصناعي Post Avancée حتى تسنى لنا الفهم عن طريق أحد اعوان الامن "راهم دايرين كونكور تع الشوفور أي Les chauffeures وقصدو les condicteures d'engins، لاحظت بعدها احد المترشحين فتبادلت معه الحديث حول عدد المناصب، ليتبين انها 3 مناصب وكذا مكان اقامة المترشحين هل هناك من هم من تبسة، ونزة..الخ ليقول مبتسما وباعتزاز وفخر: "أواااه ماكانش رانا غير تع بوخضرة" أو ما يعبر عليه بالعامية "حنا في حنا والبراني على برا" وهذا ما أكدته ملاحظاتنا كون العمال بالمنجم لا يريدون من يسمونهم برانية ان يشاركونهم في ارثهم حيث قال لي أحد الإطارات الشبانية والذي ينحدر من بلدية العقلة انا عندي مدة معاهم بصح مازالني براني في عينيهم ومام كي نخرج لبرا هنا في بوخضرة نحسهم يشوفولي في شوفات كومكوا ديتلهم بلاصة واحد من ولادهم" وكما قال في نفس السياق إطار بالأمن الصناعي chef départementمن ونزة: "هنا تخدم معاهم 40 سنة تبقى براني، انا راني في اكثر من عشرين سنة بصح مازالوا يديروا معايا في عفايس تبين انهم مازالهم يشوفوا فيا براني"، –والذين لم يلجؤوا إلى العلاقات الشخصية وباقي الطرق للتوظيف كما ان نفس الشيء لا يمنع من انهم التحقوا للشغل بهذه الطريقة دون وساطة وإن أخفوا ذلك، ففي المعتقد الجماعي لمواطني بوخضرة أن أي عامل يلتحق بالمنجم ومهما كانت رتبته في الهيراركية له بمختلف الاشارات والرموز حتى في الفضاء الخارجي للمنجم.

من خلال الدراسات التي عالجت واقع التنظيم الصناعي في الجزائر نجد أن هناك اتفاق واضح بين معظم الباحثين الاجتماعيين حول أن العمال الذين يشكلون القوى العاملة في التنظيمات الصناعية، في الغالب لديهم أصول ريفية؛[1] ومع ذلك، ما زال معظمهم يعيش في المناطق الريفية، خاصة إذا ما ارتبط وجود تلك التنظيمات بالمناطق الريفية التي تزوال أنشطتها على مستواها، تأسيسا منا على هذا الواقع، يمكننا أن نرى ذلك في عمال منجم بوخضرة الريفي يمكن الذي يمثل هو الآخر مرجعية مهمة بالنسبة للعائلات والعمال في بوخضرة.

إن تنصيب منجم بوخضرة عمل منذ الفترة الكولونيالية ليومنا هذا على توظيف اليد العاملة القروية، فهذه المؤسسة تعتبر ذو التوجه الصناعي الوحيد ببوخضرة، ذات تكنولوجية عالية عملت على تشجيع حراك العمال الزراعيين من مرسط، المريج خاصة بحثا منهم عن العمل والاندماج مع هذا المجال الجديد خاصة مع تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية بطريقة أشبه لتلك التي حدثت في الثورة الصناعية بأوروبا، فقد عمل المنجم على توفير فرص العمل وتشجيع الأفراد الريفيين على الاندماج في مجاله الاقتصادي وتأسيس لحياة جديدة كونه مصدرا للدخل المأجور او كما يسمي البعض ذلك "لقمة العيش" "خبزة الذري" وان كان المنصب المهني بالمنجم قد تجاوز توفير الأكل والشرب والملبس بل أصبح ذلك المكان الذي يوفر سيارة واثنين وشقة وشقتين ومساعدة اسرهم الممتدة في بناء طوابق اخرى لمنازلهم وفي مختلف مناحي الحياة كمساعدة الأخ او الاخت على الزواج بما يحمله من مصاريف او على اقتناء سيارة او ارسال الوالدين للعمرة والحج او التكفل بتكاليف العلاج حسب ملاحظاتنا وفهمنا للمعاني الضمنية، فاستنادا إلى المفهوم الذي يسمي به **Abdelkader Djeghloul**[2] العمال في الوسط الحضري "بالبلوريتاريا الحضرية" يمكننا

[1] مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي بالجزائر، مجلة إنسانيات، المجلد 03، العدد 07، 1999، ص 01-02.

[2] ABDELLILAH GHARBI Radia : « Processus d'urbanisation à Oran. Discours etlogiques des acteurs » , in Revue Insaniyat, N° 17-18, 2002,P 232.

أن نصف به عمال المنجم "ببلوريتاريا قروية" لها تمثلاتها وخصوصياتها السوسيوثقافية التي تهيكلها وتؤطر بنائها الاجتماعي؛ بمعنى آخر، أن المنجم كتنظيم صناعي/اقتصادي لم يتجاوز ليومنا هذا القوى العاملة الريفية منذ الفترة الكولونيالية التي سيطرت بكل الطرق وبحكم الموقع الجغرافي للمنجم ببوخضرة على أن يتم احتكار المناصب المهنية على مستواه لسكان المنطقة وأبناء العمال السابقين أبا عن جد، الأمر الذي يتيح لنا فرصة استنتاج أنه وفي الوقت الحاضر، نجد أننا لم نتخطى منطق تواجد القوى العاملة الريفية والتي كانت تعتمد على نطاق واسع في المؤسسات الوطنية خلال الفترة السابقة التي شهدت مشاريع التنمية الصناعية وسياسات تشجيع العمل في القطاعات الصناعية.

مع مرور الوقت، نجد أن الفئات العمالية بالمنجم تتشكل من العمال القرويين المتشبعة بقيم وثقافة تلك المناطق القروية، هاته الفئات التي تعتبر منطقة بوخضرة مسقط رأسها الأصلي والبيئة التي نشأت فيها وتشبعت بمعاييرها السوسيوثقافية، حيث أصبحت هذه المنطقة المصدر الرئيسي للعمالة المؤهلة والتي تشكل العنصر الأساسي للفئات العاملة التي تعتمد على العمل المأجور في مجتمع المنجم.

خلاصة

أردنا من خلال هذه الفصل الذي حمل عنوان "–منجم بوخضرة–كمجال لممارسة التحقيق الإثنوغرافي"،تسليط الضوء على مؤسسة مناجم حديد الشرق – منجم بوخضرة – كمؤسسة صناعية عمومية ومختف أنشطتها الإقتصادية وشراكاتها الأجنبية من خلال تتبع سياقها الكرونولوجي من الفترة الكولونيالية إلى الوضعية الراهنة؛وكذا الخروج بحوصلة تقييمة وإعطاء تفسير سوسيوأنثروبولوجي للعمال وممارساتهم السوسيومهنية من خلال قراءة أهم المتغيرات السوسيوديموغرافية .

الفصل السادس: الروابط والعلاقات الاجتماعية بالمؤسسة الصناعية

تمهيد

تمثل الروابط الاجتماعية مجوع العلاقات التي تنسج بين الأفراد، وتشير إلى الالتزامات التي يشعر الأفراد من خلالها بأنهم أعضاء في مجتمع واحد. حيث أنها تجمع بين التفاعلات التي ترتبط الأفراد والجماعات ببعضهم وتربط كل فرد بمجموعته، ولقد تم استكشاف أبعادها ودلالاتها من قبل عدة مفكرين وعلماء اجتماع، بما في ذلك **ابن خلدون، فيرديناند تونيز، إيميل دوركيم**....وغيرهم.

سنحاول في هذا الفصل تناول إمتداد الرابط الاجتماعي للمجتمع المحلي "بوخضرة" لداخل المنجم وكيفيه مساهمة هذا الرابط في عمليات الاتصال وتماسك الجماعات بهذه المنشاه الاقتصادية، مشيرين في تحليلنا لهذا الرابط إلى التناول السوسيولوجي لأهم الدراسات الغربية والجزائريه في هذا المجال؛ فما هو الرابط الاجتماعي المكون لسلوكيات الفئات والجماعات السوسيو المهنيه بالمنجم؟ وما هي سياقاته ودلالاته الاجتماعية والأنثروبولوجية؟

01-الرابط الاجتماعي ...السيرورة والخلفيات

من الملاحظ للعلاقات الاجتماعية والتفاعلات في المعيش اليومي للفئات السوسيومهنية داخل المنجم ما هي الا علاقات مبنية على العاطفة والشعور بالانتماء الى الجماعات المرجعية والمحلية التي تمت اعادة انتاجها على مستوى المنجم كجماعة الاصدقاء **"رانا نخدموا في قروب واحد وفنفس الوقت رانا صحاب حتى لبرا""كيما هنا في الجروب تاعي رانا متفاهمين خلاص باسكو نعرفوا بعضنا يخدموا معي هنا فيهم اللي تربينا وقرينا مع بعضنا"،"هذا راه خويا ورانا ديجا نخدموا كيف كيف في نفس السيرفيس"، "راه عندي هنا فاميلتي يخدموا معايا ولد خالي، ولد خالتي وزوز بني عمي، و كاين مام جيراني اللي نعرفهم لبرا راهم هنا كيف كيف يخدموا معايا"**؛ بالتالي، وبالاستناد الى ملاحظاتنا وكذا تصريحات العمال الى المنجم فالجماعات المحلية الموجودة خارج المنجم تمت اعاده انتاجها داخله بدءا من جماعه العائلة، الجيرة والاصدقاء حتى جماعات القرابه والعشيره او العرش التي يسمونها **"بن عمي"** حيث هذا المصطلح لا يمثل بالكاد ابناء العمومه الحقيقيين، بل وحسب الثقافة الشعبية المحلية فهذه التسمية تمارس لوصف اي علاقه قرابية ولو كانت بعيدة كوصف شخص من نفس العرش **"شوف نقولك في سيرفيس تاعنا ما كانش حتى مشاكل، زيد بالزيادة ما عرفناش بعضنا لهنا في la mine رانا من اللي كنا نعرف بعضنا برا لامين (la mine-المنجم) رانا اصحاب، نساب مديين من بعضانا (المصاهرة) فوق من هذا كامل كاين اللي يخدموا معي بني عمي من نفس العرش"**؛ وفي هذا السياق، وعلى حسب **ماكس فيبر** فشبكه العلاقات الاجتماعية بالوسط المهني تجمع بين تلك الخصائص الموجودة بالمجتمع المحلي، والتي وجدناها ممثلة ايضا بالمنجم في العروشية، قرابه الدم والمصاهرة...الخ؛ تظهر هذه الممارسات المهنية بنوع من التناقض حيث تزاول الجماعات مساراتها وأنشطتها المهنية في المنجم كتنظيم حديث في الوقت الذي يظلون فيه متمسكين بالخلفية التقليدية؛ وحسب **محمد بوتفنوشت** ينعكس هذا

التناقض على الرابط الاجتماعي بشكل شامل، حيث تعيش هذه الجماعات بطريقة متناقضة بين التحديث والتقليد في نفس الوقت. وعلى الرغم من محاولات إنشاء مؤسسات حديثة والسعي للتكيف مع العصرنة والتطورات الحديثة، يظل النسق التقليدي سيد الموقف، ويظهر بشكل واضح في عدة مواقف، بما في ذلك تمثلات الجماعات؛ وبالتالي، فان هذه الجماعات المهنية في اطار تنظيمها الرسمي داخل المنجم فهي ليست قائمة ومتماسكة على أساسه بل مرتكزة في ذلك على تنظيمها غير الرسمي على مستوى هذا الوسط المهني معتمده في ذلك على صلابة وقوة الرابط الاجتماعي المبني والمدعم بالعوامل والخلفيات السوسيوثقافية الممثله في العادات والتقاليد والقيم والاعراف المحلية التي ترفض الفردانيه كاسلوب ونمط حياة يعمل على تهديد الرابط الاجتماعي ويلغي استمراريه الجماعات وهذا ما ذهب اليه **ايميل دوركايم** في حديثه عن التضامن الالي بالمجتمعات التقليدية.

يجب ان ننوه ان مختلف العمليات الاتصالية التي تربط الافراد و الجماعات خاصه تلك التفاعلات الاتصالية الشفوية، الانشطة والتفاعلات داخل الجماعات غير منحصرة في الكلمات فقط، بل تتعدى ذلك الى سياقات اخرى كالمواقف، السلوكيات والتكتلات؛ الشيء الذي يضعنا امام احد اشكاليات التنظيم الاجتماعي في الحياة اليومية والتي تفرض مقاربه لمجموعة من العلاقات الاجتماعية المعقدة التي تتصف بالتشابك بين الرواسب المحلية واتجاهات الفعل والتفاعل؛يقول في هذا السياق **Anthony Giddens** ان تلك العلاقات التي تحدث في المستوى المحلي تعبر فعليا عن صورة معقدة يتنظم ويتاسس من خلالها مختلف الشبكات والانسجة الثقافية،[1]خاصة اذا ماكانت الجماعات تتخذ من النماذج التقليدية مرجعية موجهة نحو فهم ورؤية الأشياء على أساس معايير تقليدية، الشيء الذي يعتبره **Anthony Giddens** أزمة تواجهها المجتمعات التقليدية المحلية التي تعيش في المجتمع

[1] GIDDENS Anthony : The Third Way: The Renewal of Social Democracy, Polity Press, Combridge, London, 2013.

الكلي الحديث او الشبه حديث؛[1] او التي تتفاعل وتعمل مع أحد المؤسسات المبنية على منطق التحديث كالمنجم باعتباره منشأة اقتصادية، وهذا مايدل على ان المجتمع المحلي ببوخضرة لازال عالقا في المرحلة الانتقالية من شكله التقليدي إلى الشكل الحديث، sociéte en cours de transition الأمر الذي يحيلنا على أن نقر بأن عمال المنجم يجسدون صورة المجتمع المحلي التقليدي المتناقض بين القيم المؤسساتية الحديثة والقيم المحلية الجماعاتية.

على هذا النحو، واذا ما عدنا الى ما طرحه **فرديناند تونيز** في كتابه **" الجماعة والمجتمع"** الذي تناول فيه اشكال الروابط الاجتماعية والثنائيات المتناقضة (التقليدية/الحديثة)، حيث يرى ان المجتمع كبنية اجتماعية فهو احد صور الانماط الحديثه للافراد، على خلاف ذلك فالجماعةهي تمثيل للنمط التقليدي للمجتمع، معتبرا العائله الرمز الاول المعبر والمكون للرابط الاجتماعي المرتبط بالجماعة، حيث يبين ذلك من خلال قوله: **"**الحياة العائلية هي المحرك الرئيسي والأساسي لحياة الجماعة**"**.[2]

مضيفا في نفس السياق أن الجماعات تتزايد بالمجتمعات المحلية لتصنع فضاءات للتواصل ومن ثم التماسك والترابط **Comunauté de lien** من خلال رابط القرابه والدم الذي ينسج بالبيئة المحلية التي يعتبرها **تونيز** ثاني خطوة لتشكل الجماعات،[3] كما ان هذه الجماعات تخضع للسلطة الابوية وموقع ودور كل فرد فيها مبني على اساس تراتبيه اجتماعية محدده مسبقا كالسن والقوة لا على أساس الكفاءة، كما ترتبط هذه الجماعات

[1] GIDDENS Anthony : Les conséquences de la modernité.édition de L'harmattan, Paris, 1994.

[2] TONNIES Ferdinand : Communauté et société: Catégories fondamentales de la sociologie pure ''le lien social''. Presses Universitaires de France, Paris, 2015, P 277.

[3] Ibid. P 56.

وتتماسك من خلال مجموع العادات والتقاليد والقيم السوسيوثقافية، بما فيها بعد الذاكرة الذي يراه **تونيز**: " تعبير عن مختلف مسارات التعلم، التجارب والتشئة"[1].

وهذا ما يعبر عن سمة من سمات المجتمعات الكلية التي يدمج فيها الافراد منذ نشاتهم داخل اطار الجماعة، ليظهر لنا ان الرابط الاجتماعي عباره عن معطى سوسيو ثقافي في هذه المجتمعات، في نفس الوقت يمارس هذا الرابط الجماعاتي نوعا من الهيمنه على الافراد وعلى سلوكياتهم تصرفاتهم؛ ويعبر **تونيز** عن الجماعات بقوله: " ان الجماعة نظام يجسد لنموذج الواقع المشترك والدائم للافراد".[2]

واذا عدنا الى مجتمع المنجم وفق التصور السابق، وبناءا على جملة الملاحظات والمقابلات التي استقيناها من مختلف الفئات السوسيومهنيه بالمنجم والمؤطرة لمعيشهم اليومي بداخله، نرى ان المعطى السوسيوثقافي يتمركز حول ما تناوله **تونيز**، فالرابط الاجتماعي يفرض نفسه على نسق الاتصالات، وكذا العلاقات الجماعية داخل مجتمع المنجم، كما يتموقع في مكان ذو أولوية كبيره داخل مخيالهم الجمعي؛ هذا ما يفسر بقاء العامل المنجمي على وضعيته التقليدية التي يفضل من خلالها الانتماء للجماعات العشائريه والقرابيه داخل الوسط المهني، اي نقله للثقافة التقليدية الى المنجم وتكريس اعاده انتاجها من اجل ضمان الامن والشعور بالحميمية وممارسه التكتلات من اجل توفير الحمايه لنفسه.

بالتالي، فهذا المركب العلائقي الاجتماعي الذي يتبناه افراد وجماعات المنجم مؤسس على نسق مرجعياتي متعدد يتناقض مع مفهوم التنظيم الحديث للمؤسسة المنجمية، في الوقت نفسه وان صح التعبير، يمكننا القول أن هاته الجماعات السوسيومهنية يغلب عليها الطابع التواصلي والتماسك الاجتماعي القوي، خاصة وبعدما لاحظنا من خلال تحقيقنا الميداني ان

[1] Ibid. P 158.

[2] Ibid. P 48.

الميزة الرئيسية في العلاقات الاجتماعيه وتماسكها وانسجامها داخل اوساط لجماعات العمالية تكمن في الرابط الاجتماعي الذي يتم من خلاله إعادة إنتاج نسج مختلف الرساميل أو الشبكات العلائقية الاجتماعية الموجودة بالمجتمع المحلي داخل المنجم على أساس محلي تقليدي، وعن طريق رابط الدم او الرابطه الاسريه والعشائرية، وكذا رابطه الجيره والمعارف المبنية على العروشية، التي تضفي على هذا النسيج ذلك الطابع السوسيوثقافي الشرعي المفروض والمقبول في آن واحد من طرف المجتمع المحلي ببوخضرة.

يعتبر **ابن خلدون** وحدة الجماعة تشير الى مفهوم العصبية كونها احد المحركات الرئيسيه للرابط الاجتماعي والتي نجدها بمفهوم اخر ممثله في التضامن والتماسك على اساس العشائريه ونظم قرابه[1]...الخ، حيث يعني هذا المفهوم الوحدة الاجتماعيه القائمه بين افراد الجماعات من منطلق القرابة، العشيرة والعائلة،حيث يمارسون مختلف سلوكياتهم وافعالهم وفق مشاعر وعواطف مشتركة، معبرة بذلك عن التماسك والتضامن الاجتماعي بانغماس ذوات الافراد في الجماعه والمجتمع المحلي، لتتحول من الانا الى النحن؛ ويظهر ذلك جليا في سلوكيات افراد الجماعات داخل المنجم في وضعيه بعيده كل البعد عن منطق التحديث حيث تقول إحدى العاملات **بالمنجم" انا ما نخبيش عليك يوصل وقت الفوط على اللي مرشحين للنقابة نفوطي على بن عمي سواء روندالي السيرفيس والا لا"** حيث قمنا بمحاولة التاكد من الشطر الاخير لما قالته **"حتى اذا مارونداكش السيرفيس تعطيه صوتك نورمال؟"** لتجيب: **" ايه نعطيه الله غالب، هي جاية هكا".** ويضيف عامل آخر(سائق شاحنة): **"نفوطي على بن عمي أنا مانخبيش عليك مانمدش صوتي لواحد براني. بن عمك حتى إذا مضغك ما يبلعكش"**؛ لنرى بذلك تغليب البعد القرابي وتكريس مفهوم العصبية من خلال التحالف والولاء للعشيرة من طرف العامل المنجمي وكأنه يحاول

[1] عبد الرحمان ابن خلدون: المقدمة. الدار التونسية للنشر. تونس. 1984، ص 173.

من خلال هذا الفعل أن ينتصر لابن عمه **"بن عمو"** على الآخرين في الالتحاق بعضوية النقابة في مقابل مصلحته الفردية والشخصية وعن ماهو عقلاني، كون الطبقات العمالية وكما هو متعارف عليه تسعى عادة لتزكية من يدافع عن مصالحها وحقوقها، وهو الأمر الذي وجدت من أجله النقابات؛ هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فمضمون قول المشاركة دال على هروبها من ذلك الوصم الاجتماعي الذي يمكن أن يتبعها داخل العائلة والعرش في حالة لم تعطي صوتها إلى فلان، وبالتالي فهي تحاول أن تتجنب ذلك الاستبعاد الاجتماعي وكذا تمتثل للضغط والسلطة الأبوية التي تفرض عليها هذا الاختيار، الشيء الذي أحالنا للوقوف على مدى امتثال العامل المنجمي لمنطق الروح العشائرية والقرابية التي تعمقت في مخياله بفعل التنشئة الاجتماعية داخل الوسط المحلي التقليدي الذي لا يزال محكوم بالقيم السوسيوثقافية والولاء للعرش والعائلة الكبيرة التي تجعل أفعال الافراد في خضوع دائم للجماعات المرجعية وهذا ما يتوافق وبعد أربع عقود مع ما توصلت إليه الدراسات التي قام بها علماء اجتماع التنظيم بالتنظيمات الصناعية في ثمانينات القرن الماضي؛ لنقول أن العامل الصناعي بالجزائر وبالتحديد العامل المنجمي ببوخضرة لا زال خاضعا للمنطق العشائري ولم يستوعب بعد منطق التحديث الذي أتت به هذه المؤسسات.

نفس الشيء الذي عبر عنه **إيميل دوركايم** عند تناوله للتضامن الاجتماعي الالي المتواجد عاده في المجتمعات الصغيرة والمحلية المتجانسه في خصائصها كونه مؤسس على معطى ثقافي مشترك يكون ممثلا في الطقوس، التقاليد، الرموز والقيم وغيرها، "قسمة المشاركين في هذا التضامن مبنية على التطابق في عدة أوجه".[1]

ومنه فالتكتلات المتماسكة التي بينهم يؤطرها ذلك التضامن المسند إلى تشابه الأفراد كما هو موجود في الجماعات الدينية أو القرابية، حيث يعتبر **دوركايم** ان دينامية الفرد نحو هذا الشكل التضامني تكمن بطريقه لا اراديه كونها غير غريبة على هذا الاخير لانه تمرس

[1] DURKHEIM Emil : De la division du travail social, Puf, Paris, 1978, P 248.

على هذا النمط التقليدي من السلوكيات مع العشيرة التي يرتبط بها منذ مراحل تنشئته الاجتماعية والثقافية؛ إذن وعلى هذا النحو، يصبح الضمير الفردي موجه من طرف الضمير الجمعي ومجمل القواعد الضابطة التي أسسها هذا الأخير، حيث تسطو قوة ومنطق الجماعة على أفعال الأفراد وتحركاتهم ومختلف أدوارهم وفق ما تمليه المنظومة القيمية التي تسمح فقط بممارسة أنماط الفعل في إطار ماهو متعارف عليه دون الخروج عن ذلك الإطار الجامع بدوره لمختلف أشكال التنظيم الاجتماعي بالمحيط أو البيئة المحلية، كما يتناول **دوركايم** في تحليله لتحول التضامن الاجتماعي من شكله الآلي إلى العضوي أي من فرد منغمس بذاته داخل الجماعة التقليدية التي يغلب عليها "التضامن الآلي إلى إنسان مندمج في جماعة عقلانية".[1]

ينظر **إيميل دوركايم** إلى تقسيم العمل بموجب التخصصات الوظيفية سينتج ضرورة شكل آخر للرابط الاجتماعي قائم على التضامن العضوي الشيء الذي لم نستقيه من ملاحظاتنا ومقابلاتنا خلال مرحلة تحقيقنا الميداني بالمنجم، وبالرغم من وجود المنجم ببوخضره من الفتره الكولونياليه والى غايه اليوم، الى جانب مختلف المؤسسات الموجودة وطنيا كالجامعات وغيرها وكذا بعاصمة الولاية (تبسة) التي لا تبعد كثيرا عن بوخضرة التي تتوفر هي الأخرى على عدة مؤسسات محلية ولو كانت قليله بما تفرضه كل هاته التنظيمات سواء على الجانب الوطني او المحلي بما فيها المناطقي كالمنجم من تقسيمات للعمل وللأدوار، إلا ان الخلفية الثقافية السائدة بقيت في أغلب أبعادها في شكلها التقليدي العشائري المؤسس على الرابط الاجتماعي القوي بموجب القرابة، العائلة والعروشية وغيرها، حيث أن مضمون هاته المفاهيم لم يبقى محصور في الممارسات الاجتماعية بين الافراد فقط، بل تعداه ليمتد إلى داخل المنجم كتنظيم حديث ويفرض ذلك المنطق التقليدي على السياقات المهنية؛ وبالتالي، فحتى آليات الضبط القانونيه الناتجة عن تقسيم العمل والمنظمة للعلاقات

[1] Ibid. P 268.

التعاقديه بعيدا عن العشائريه والجماعات التقليديه حسب التصور الدوركايمي نجدها غير فعاله بصورتها الحقيقيه داخل المنجم بل يغلب عليها الطابع الشكلي المتحايل عليه فجوهر الفعل والممارسات داخل الوسط المهني تسيطر عليه الروح الجماعاتية والنزعة العشائرية **"البنعميس"** –كما يسميها مجتمع البحث ويمارسها الأغلبية ويشتكي منها في نفس الوقت– ومثال ذلك وحسب إحدى ملاحظاتنا المباشرة أحد الأيام بالمنجم وجدنا أحد المسؤولين بالإدارة يسأل عن أحد حراس الأمن الذي كان برفقة زميله بالمدخل الرئيسي للإدارة **"وين راه فلان؟""راه هبط لDED (مكتب الدراسات) يجيب وراقي من عند la sécurité ويجي"** في حين أن **"فلان"** كان غائبا ذلك اليوم وتمت التغطية عليه من طرف زميله، وهذا ما اكتشفناه حينها من حديث عون الأمن مع زميله الذي يقضي معه الدوام، وذلك حتى لا تطبق عليه إحدى أليات الضبط القانونية الممثلة في الخصم من الراتب، وهذا ما يتشابه مع ما لا حظناه أيضا في أحد أيام تحقيقنا الميداني بوحدة الصيانة، حيث سأل أحد إطارات الصيانة عن احد العمال **" وين راه فلان ماشفتوش ؟"** ليجيبه زميله: **" راه من الصباح هنا وراهم عيطولوا فالإدارة راح ويجي"** لنكتشف بعد عودته انه كان يقوم بإيصال أبنائه إلى المدرسة فالعامل المنجمي ورغم خضوعه لتقسيم العمل إلا أنه غير خاضع بالضرورة للقانون الداخلي بشكل كلي بل يمتثل أكثر إلى الرابط الاجتماعي الموجه لسلوكه والمبني بحكم العرف والمصالح الذاتية على حساب مصلحة التنظيم.

في هذا السياق، وحسب **فيرديناند تونيز** الذي يتفق مع **دوركايم** في هذه النقطة ان بانتقالنا الى المجتمع الصناعي فان مختلف الروابط الاجتماعيه والجماعاتيه في المجتمعات المحليه الصغيرة المبنيه اساسا على العادات والتقاليد، رابط الدم والقيم السوسيوالثقافية المشتركة المؤطرة بالعائلة ونظم القرابة تختفي بالتدريج من اجل مجموعة من الروابط او الغايات الاخرى، التي تقوم على المنفعة الفردية والشخصية،[1] الشيء الذي لم نلاحظه

[1] TONNIES Ferdinand : Communauté et société: Catégories fondamentales de la sociologie pure ‘’le lien social’’, Presses Universitaires de France, France, 2015, P 279.

بميدان الدراسه بالضبط في المنشأة المنجمية، حيث وإن صح القول ووافقنا على ما طرحه **تونيز** كون تماسك الفاعلين من خلال الجماعات المهنية هي في الحقيقة من اجل تحقيق غاياتهم ومآربهم كما يقول **ميشال كروزي**، ولكنها وحسب الخصوصية الثقافية لمنطقة بوخضرة كونها مجالا تقليديا فما زالت سلوكيات الفاعلين بالمنجم مؤطرة ومحكومة بالقيم والانتماءات العائلية والعشائرية التي تاخذ مكانا كبيرا ومقدسا في المخيال الجمعي لهم، والتي تمثل أحد ابعاد هويتهم الاجتماعية والثقافية، وهذا كوننا لم نحقق بالفعل ذلك الانتقال الى المجتمع الصناعي الحديث، بل لازلنا عالقين في تلك المرحله الانتقالية، كما ان منطق التحديث والعقلنة الذي كان احد الاهداف السوسيو اقتصادية التي وجد من اجلها التوطين الصناعي بالجزائر كمشروع اقتصادي اجتماعي لم ينجح ولم يحقق بالفعل الاهداف التي وجد من اجلها، فقد غلب عليه الطابع التقليدي،[1] حيث يتفوق الضمير الجمعي التقليدي المؤسس بواسطه قوة العادات والتقاليد، المعتقدات والقيم على العقلنة الاقتصادية التي كان من المفروض ان تتبناها الجماعات العمالية من اجل المصلحة الاقتصادية.

يعتبر رأس المال الاجتماعي ذلك الرصيد المتكون من الموارد المادية والرمزية المتصلة بامتلاك الأفراد لشبكات من العلاقات الاجتماعية، والتي تعمل في إطار تفاعلات مبنية على الترابط والاعتراف المتبادل؛ بشكل بسيط، يمكن أن نجدها في صورة اندماج الفرد في جماعة يمتلك أفرادها صفات فردية مشتركة، بما يمكنهم من الدخول في علاقات مبنية على الاتصال الدائم والمستمر داخل الفضاء الاقتصادي والاجتماعي، حيث يكمن مضمون هذه العلاقات في تبادل المصالح المادية والرمزية الغير قابلة للفصل[2].

[1]TROMPENAARS Fons and TURNER Charles: Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business, McGraw-Hill, New York,1998.

[2] BOURDIEU Pierre : « Le capital social. Notes provisoires », dans : Antoine Bevort, Le capital social. Performance, équité et réciprocité, La Découverte, Paris, « Recherches/MAUSS », 2006, p. 29-34. DOI : 10.3917/dec.bevor.2006.01.0029. URL : https://www.cairn.info/le-capital-social--9782707148049-page-29.htm

ففي المجتمعات التقليدية التي وصفها **دوركايم** بالمجتمعات المؤسسة على التضامن الآلي تظهر قوة الروابط الاجتماعية المختلفة والاعتماد عليها في الحياة اليومية أمرا مقبولا، في هذا النمط من المجتمعات تنحصر الروابط داخل إطار المرجعيات الأولى كالعائلة، الأقارب، العشيرة... وغيرها.[1]

إن هذا الإحساس بالروابط الاجتماعية والتفاعل المتبادل في إطارها بين الجماعات على أسس الإنتماءات، هو ما يطلق عليه **فرديناند تونيز "بالإجماع المشترك"** المؤطر للعلاقات الاجتماعية بين أفراد الجماعة، وهي روابط تسعى لتقوية حماية وأمان الأفراد عن طريق سياج اجتماعي.[2]

يكشف لنا **Mark Granovetter**[3] في نفس الطرح دور الرابط الاجتماعي في تشكيل نفوذ الأفراد حتى يتم تجاوز الإقصاء الاجتماعي، مؤكدا على ما يمكن أن توفره هذه العلاقات لأفراد الجماعات من إمكانيات لتكوين مختلف الرساميل؛ بالتالي،تشكل هذه الشبكات الاجتماعية وإن اعتمدت في مراحل تكوينها على العلاقات الوطيدة، كعلاقات الأسرة، الأقارب والعشيرة، نسقا متكاملا يمتد داخل التنظيمات الرسمية حيث يتفاعل أفراد هذه التنظيمات على نحو يشبه التفاعلات داخل الجماعات التي ذكرناها سابقا (جماعة الأسرة، العائلة، العشيرة...وغيرها)؛ كما يشارك الأفراد المؤطرين بفعل هذه الشبكات المبنية على الرابط الاجتماعي من استغلال مختلف الموارد المتاحة من أجل صياغة قرارات تتماشى وأهدافهم؛ وفي نفس الوقت، محاولتهم لتعطيل الآخرين من جماعات تنتمي لعشائر أو أعراش أخرى على الحصول على نفس الموارد التي يمتلكونها، حتى يتسنى لهم التفرد والتموضع

---

[1] DURKHEIM Emil : De la division du travail social, Op.Cit, P 268.

[2] فيرديناند تونيز: الجماعة والمجتمع المدني، ترجمة نائل حريري، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، لبنان، 2017، ص 104.

[3] GRANOVETTER Mark : Culture et sociabilité en milieu lycéen In Tomas Legon, La force des liens forts
consulté le: 20-11-2023https://www.cairn.info/revue-reseaux-2011-1-page-215.htm

الاستراتيجي الذي يمكنهم من تطوير استراتيجيات وخطط قائمة على التكتلات والتحالفات المؤسسة على الرابط الاجتماعي وشبكة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الرسمية الحديثة.

وحسب[1] **Léon bourgeois** إن الطروحات الأساسية التي تم تحليلها في التراث السوسيولوجي بشكل عام، ترى الرابط الاجتماعي التقليدي داخل المجتمعات المعاصرة كان نتيجة لعوامل تاريخية عملت على بقاء الفرد كفاعل تابع للجماعة الاجتماعية، وقد تُرجمت هذه التبعية عن طريق نسق علائقي مبني على ضبط السلوك وتكريس التعاقد الاجتماعي والإثني من أجل تقوية الترابط بين أفراد الجماعة وحماية مصالحها[2].

وعليه، فإن دينامية ونشاطات الجماعات المهنيه بالمنجم وكما قلنا سابقا أنها قائمة على الإحساس المشترك بالانتماء للجماعة المحلية، التواصل الشفهي ومختلف أشكال الرابط الاجتماعي (القرابة، الجيرة، الصداقة، العائلة والعرش...الخ)، لنجد أن هذه الجماعات تكرس للطابع التقليدي الممثل لهويتها الاجتماعية المحليه داخل الوسط المهني كرفض منها لأي تأطير رسمي إذا ما اعتبرنا هذه السلوكيات تتجه في منحى عكسي للتحديث الذي كان احد أهداف المؤسسة الصناعية، كما تمكننا من ملاحظة جوهر المعيش اليومي بالمنجم مرتبط أساسا بالمشترك الاجتماعي الثقافي، الذي شكله المجتمع المحلي عن ذاته والذي تبناه أفراد الجماعات المهنية في صوره واضحة دالة عن ذلك المعطى الضروري الذي يقضي لاستمرار تماسكها بالمنجم لتحقيق غاياتها وكذا غايات أفرادها.

على الرغم من أن علاقة العامل المنجمي بالمنجم كتنظيم حديث تحكمها القوانين، إلا أنه وحسب ملاحظاتنا الميدانية فمختلف التفاعلات وديناميات العمال والجماعات المهنية تتم بشكل غير رسمي خاصة فيما يخص الاتصالات التي تأخذ الشكل الشفوي وجها لوجه

[1] BOURGEOIS Léon : Essai d'une philosophie de la solidarité, Alcan, Paris, 1902, P 23.

[2] BOURGEOIS Léon : Solidarité, Présentation Marie-Claude Blais, Edition Le Bord de l'Eau, Paris, 2008, P34.

دائما، كما تتم في إطار الجماعة العائلية أو العشائرية، التي توفر بدورها الأمن والحماية للعامل من قانون المؤسسة سواء في الاخطاء المهنية، الغيابات...وغيرها؛ يقول أحد العمال المهنيين: **"أنا كي نسحق حاجة من résponsable تاعي والا فالإدارة من محتم نكتب راني نروح أنا ديراكت، راني نعرفهم ويعرفوني ديجا"** وتضيف إحدى الإطارات: **"حكاية la communication مع الخدام والا مع الإدارة والا أي انشغال راني نعالجو بطريقة غير رسمية رانا شغل دار وحدة c'est pa la peine نفوت على les procedures بشكل رسمي "**؛ يظهر من خلال خطابات العمال في كل مرة مفهوم**"دار وحدة"** الذي يبين شكل الرابط الاجتماعي المحلي كون المنجم كتنظيم حديث يمثل صورة المجتمع المحلي أين الكل يعرف الكل كما يعبر عن طبيعة العلاقات المبنية على القرابات العائلية، علاقات الجوار وغيرها فالملاحظ أن عناصر المحيط الاجتماعي جزءا لا يتجزأ من ثقافة العامل وتحركاته داخل المنجم، ولنستخلص ان للمتغيرات القرابية والعشائرية المجال الأكبر في مخيال الجماعات كونها الموجه الأول لهم على حساب الإجراءات الرسمية ومنطق التحديث؛ يشير **الهواري عدي**[1] إلى أن الجزائر تعاني من أزمة في الرابط الاجتماعي نتيجة لتداخل عوامل متعددة، بما في ذلك الفترة الاستعمارية والتحولات العديدة التي خلفتها الظروف التي عايشها المجتمع بعد الاستقلال؛ يقدم **الهواري عدي** تفسيرًا يركز على أن "أزمة اروابط الاجتماعية في الجزائر تتجلى في سياقات تاريخية شهدت عديد التغيرات، وفي رسم الحدود بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية، وبين المصلحة العائلية والمصلحة الوطنية"،[2] فحسب نظرة **الهواري عدي** إلى أزمة الرابط الاجتماعي في الجزائر، فهي تتعلق بفشل المجتمع الجزائري في التحول من الرابطة التقليدية الدموية، التي يحكمها منطق العائلة والعشيرة، إلى الروابط الاجتماعية المبنية على الأسس الحديثة.

[1] ADDI Lahouari : Les mutations de la société Algérienne : Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine, Edition la Découverte, Paris, 1999.

[2] Ibid. P 124.

في هذا الاتجاه، يعبر الدكتور **عدي الهواري**[1] عن طموح الفاعلين في تكوين أمة تديرها دولة قائمة على مبادئ القانون،في المقابل يتعلقون بأهمية تنشئة ذات مضمون "سلالي"، حيث ينشأ الفرد داخل مجال "العرشية"، كما يضطلع الفرد بدور نشط في كل مؤسسة أو ميدان حيث يكون التزامه بخدمة أقربائه أو أبناء منطقته أولوية على حساب القانون، فهؤلاء يستغلون إمكانيات المؤسسة لصالح هؤلاء الأقارب، مما يسهم في تحقيق أهداف العرش؛ يصف الدكتور **عدي الهواري** المجتمع الجزائري كجماعة اجتماعية مكونة من الجماعات العائلية المتماسكة بالتضامن الآلي أو الميكانيكي حسب **دوركايم**...والمخيال الجينالوجي[2] وعلى الرغم من التحولات التي شهدها المجتمع الجزائري، إلا أن ثقافته التقليدية لا تزال تحتفظ بسيطرته؛ كما يرى **سليمان مظهر**[3] أن الثقافة التقليدية الجزائرية تتميز بالقدرة على مقاومة الثقافات الوافدة، حيث استوعبت القيم الإسلامية وشكلتها وفقًا للظروف التي تخدمها، ومواجهتها للعديد من التحولات كانت ناجحة، حيث رفضت الاشتراكية والاقتصاد السوقي، ونجحت في التصدي للديمقراطية، وتعزيز الروابط القرابية والعشائرية لتتغلب على منطق التحديث سواء بالتنظيمات الصناعية أو غيرها من المجالات.

02-رابط العروشية من بوخضرة كوسط اجتماعي إلى المنجم كمجال مهني

من الواضح أن المرور بالأحداث التاريخية في المجتمع الجزائري قد خلقت تأثيرا بارزا على هيكله، حيث شهد ضعفا في الأدوار التقليدية للأعراش في إدارة الحياة المجتمعية، خاصة في العقود الأخيرة ومما أدى إلى فقدان الوزن المألوف لشيوخ القبائل والعشائر، وضعف سلطة العرش والقوانين العرفية المتصلة بالقبيلة ومختلف سلطاتها التي أخذت في

[1] Ibid. P 30.

[2] محمد بن يوب: القبيلة والدولة في الجزائر من الغزو الاستعماري إلى عهد الدولة الوطنية، أطروحة دكتوراه دولة في الأنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008/2007، ص 05.

[3] MEDHER Slimane : L'échec Des Systèmes politique en Algérie, Edition chehab, Alger, 1999.

التلاشي تدريجيا ولو بالشكل القليل منذ العقود الأول بعد الاستقلال، أين تأسست هياكل الدولة والمؤسسات العامة وفقا لقوانين الجمهورية،وتلاشت الوجود المادي والهيكلي والتنظيمي للقبيلة في الأوساط الحضرية؛ ومع ذلك، فقد بقى منطق القبيلة موجودا في ثقافة الأفراد، حيث تنعكس في تفاعلاتهم في المعيش اليومي بوضوح سواء في تلك التي تكون في الأوساط المهنية او حتى في تلك الطقوس التي تطغى على الحياة العامة بالبلديات والدوائر كمجتمعات محلية تقليدية.

وفي ظل النسيج الاجتماعي الذي بقي متماسكا في العديد من هاته المناطق الداخلية عن طريق نسق من الممارسات الاجتماعية مثل الزواج داخل النسب والعرش الواحد، التضامن ومختلف التبادلات القرابية والجوارية ساعدها في ذلك التقارب المكاني، حيث نجد في الكثير من الأحيان وحسب ما لاحظناه سواء في إطار هذا البحث او خارجه وجود فئات عشائرية تعيش معا في نفس القرية، الحي أو حتى الأزقة، مكونين بذلك تسميات لها دلالات معبرة عن الهوية العشائرية كونها تشترك نفس الخصائص السوسيوثقافية (مثل زنقة وحي أولاد ... أو الفلانيين)، حتى أن البعض منها لا يعطي المجال لما يسمونه بالبراينية (جمع براني) أن يجاورونهم؛ تعزى بذلك هاته المدلولات الرمزية إلى تكريس الحماية والحفاظ على أنماط التنظيم الاجتماعي والثقافي القائم على الروح العشائرية، والتمسك بالأعراف ومختلف القيم السوسيوثقافية، عن طريق كثير من الطقوس التي يتم إنتاجها وإعادة إنتاجها كل مرة سواء في اللقاءات اليومية الخارجية في الأسواق والمقاهي ومواسم الانتخابات التشريعية والمحلية سواء...وغيرها، او في التجمعات العائلية كالولائم والأفراح التي تكرس للرابط والتماسك الاجتماعي القرابي، بل وحتى تبالغ فيه؛ وفي إضافة إلى ذلك، تظهر المزيد من العوامل التي تساعد في الحفاظ على التماسك الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، فإن استغلال مثل هاته الروابط في الجوانب الرسمية أكد نفسه؛ يقول أحد العمال المشاركين: **" كاين ياسر خدامة هنا معانا ضرب عليهم (أ) الطابلة باه دخلوا يخدموا هنا"** يضيف آخر:

"كاين لي عاونهم (أ) مام باه عطوهم سكنات (يقصد مختلف الصيغ مثل Aadl) وكلاسولهم الدواسا والحاجة هاذي راهم ما يقولوهالكش"، وكأنه يريد القول أنك **"براني"** وهذا أمر يرونه داخليا ويعلمون أنها ممارسة غير وجيهة يفضلون بقائها بينهم، يضيف مشارك آخر: **"نزيدك بالزيادة كاين مام لي دار غلطات كبار هنا من الخدامة بصح عاونو (ب) على جال خبزتو وخبزة وليداتو"**، حيث اتضح لنا من خلال مجمل التصريحات السابقة أن بعض الأفراد الذين يشغلون مناصب سياسية مختلفة، ومهنية (داخل المنجم) تمكنوا من تسهيل الإجراءات لصالح أقربائهم للالتحاق بوظائف عديدة منها الوسط المهني المنجمي ببوخضرة، وكذا تسهيل حصولهم على السكنات والتحايل على الإجراءات القانونية والتأديبية اتجاه العمال حتى لا يفقدوا مناصبهم. الشيء الذي عبر عنه **محمد مبتول** بالزبونية،[1] مما يبرز ويؤكد لنا مرة أخرى على دور وعمق الروابط القرابية والروح العشائرية على الأنشطة المهنية.

كما نرى أن مثل هاته الممارسات متأصلة بدعم من توجيهات النصوص الدينية التي تشدد على أهمية صلة الرحم، والإحسان للأقربين، والعمل على تعزيز وحدة المجتمع. وكنتيجة لهذه الممارسات، تترسخ منظومة العادات والقيم في الذاكرة الجماعية والمخيال الثقافي، مما يسهم في تثبيت ثقافة محافظة على التمسك بالموروثات التقليدية وتقاوم التغييرات المبنية على روح القوانين ودعائم التحديث. حيث يقول أحد العمال معبرا عن تماسكه مع جيرانه الذين يعملون معه في نفس الوحدة **"والله رانا نخدموا متفاهمين مع بعضانا فالgroupe تاعنا رانا جيران وحباب كابرين ديجا مع بعضانا، وحتى من ربي والنبي وصوا على الجار"** كما أضاف زميله متحدثا معنا: **" راو ربي وصى على سابع جار حتى وتكون ماتعرفوش مليح مليح، خلي عليك نحنا نعرفوا بعضانا""لحوايج هاذم ربونا عليهم والدينا مللي كنا صغار"**، كما لاحظنا أن هاذين العاملين ينتميان للجيل الحالي من

[1] MEBTOUL Mohamed : Discipline d'usine, productivité et société en Algérie, OPU, Algérie, 1986.

الطبقة العمالية بالمنجم، ولنستخلص من ذلك أن العامل المنجمي الحديث يتبنى نفس الأفكار التقليدية التي كانت سائدة لدى الآباء، فقد تم نقل هذه الممارسات بما يسميه **بورديو** إعادة الإنتاج الإجتماعي[1] من جيل إلى جيل من خلال التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة، المدرسة، المسجد وكذا الفضاء الخارجي، كما تعمل الطقوس الاجتماعية على تموضع الفرد بشكل من التثبيت لمجموع الموروثات الثقافية القبلية كتبادل الرموز والأمثلة الشعبية معبرة عن ما عبر عنه **بورديو** "بالهابيتوس" الذي يمثل مجموع الاستعدادات التي يكتسبها الفرد من صغره عن طريق تجاربه الشخصية وتفاعلاته مع المحيط الخارجي (كالقيم، المعتقدات، أنمطا السلوك)مثل تلك التي أفادنا بها أحد المشاركين في إشارة منه على تقديس وتفضيل الجماعة القرابية الأولية على غيرها من الجماعات او الافراد **"خوك خوك لا يغرك بن عمك""بن عمك حتى ويمضغك ما يبلعكش"**، فمحرك العلاقات داخل الفئات السوسيومهنية مدفوعة بالانتماء فالعامل المنجمي ببوخضرة يسعى دائما بنفس المنطق السائد بالمجتمع المحلي أن يتكتل ضد كل ما هو **"براني"** فقد يتكتل حتى مع أخيه ضد ابن عمه او مع ابن عمه ضد جاره؛ فهذه العلاقات ومهما بدت لا عقلانية إلا أنها نسبية العقلانية كون العامل المنجمي يمارس من خلالها نمطا من التطبيعات الاجتماعية مع الحلفاء، فهو يختار الانتماءات التي يراها في فائدته ومصلحته؛ وكما قلنا سابقا، فإن جذور هاته السلوكيات تم بناؤها بصورة أخرى على تبادل الرموز القبلية والاحتفالات المتعلقة بالعرش والثقافة التقليدية. كما يتم الترويج للتطبيع الاجتماعي داخل المنجم خاصة في كل موسم لتجديد العضوية النقابية عن طريق الاتصال الشفوي اللارسمي داخل الجماعات المهنية التي تندرج في العموم إلى نفس العرش او عروش أخرى تربطها علاقات نسب، حتى يتم عن طريق هذا الفعل الاجتماعي تثبيت أحد الأقرباء أو أفراد العرش ليتموضع في مكانة سوسيومهنية

[1]BOURDIEU Pierre et PASSERON Jean Claude : La reproduction, éléments pour une théorie du système d'enseignement, Edition de Minuit, Paris, 1980, P 125.

بالنقابة كعربون يضمن لهم مزايا عديدة كالترقية دون كفاءة او شهادة، الإجازات، التضخيم في العلاوات، مثل تلك الممارسات التي تحدث في الانتخابات المحلية.

03-علاقة العامل المنجمي بالدوائر القرابية

تظهر تلك الروابط في انشغال الفرد بعلاقاته العائلية واتصاله معهم بشكل دائم، كما تتأثر هذه العلاقات بعوامل متعددة، بما في ذلك السياق الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والديني والسياسي في المجتمع المحلي، حيث يعيش الفرد تحت إحساس بالانتماء لجماعته ولعشيرته، مع تطوير علاقات اجتماعية واقتصادية وسياسية مع أفراد تلك المجموعات. فيجد الفرد نفسه ملزم بإقامة علاقات خاصة مع أفراد أسرته التي نشأ فيها وتربى على أيديهم، ويتشكل رابط دموي وروحي وأخلاقي دون أي اختيار شخصي في الأمر، فالعائلة تعتبر الوحدة الأساسية والدائرة الأولى التي تتسم بالتماسك وتضم أفرادًا من عدة أجيال، لتتبعها دوائر أوسع عندما يقوم الفرد ببناء علاقات خارج إطار العائلة، مثل علاقته بعائلة زوجته، أعمامه واخواله وغيرها من الروابط الاجتماعية التي غالباً ما يغلب عليها طابع الاحترام، الانتماء والولاء.

تم استكمال العديد من الدراسات لاستكشاف ديناميات التواصل بين الأفراد داخل الأنساق القرابية، وكانت إحدى هذه الدراسات هي دراسة لويس روسال حول العائلة، والتي قام بها**M.Segalon**[1]، حيث ركزت على قياس التقارب الجغرافي في سكنات الأفراد وأشكال الروابط الاجتماعية وكذا أنماط التبادلات بين الآباء والأبناء بعد الزواج؛ وأظهرت نتائج هذا البحث أن الأبناء يميلون إلى الإقامة بالقرب من آبائهم بعد الزواج، مما يبرز دور الأسرة كدائرة قرابية في توزيع الأفراد في المساحة الجغرافية القريبة منهم، ومنه تُعتبر العائلة الوحدة الأولى والأساسية في تكوين الاتصالات والروابط الاجتماعية، حيث تتسم تلك الروابط القرابية بالتماسك، مما يجعلها قوة داعمة وفعّالة في إبقاء وامتداد تواصل أفراد العائلة؛ ويؤكد

[1] GULLESTAD Marianne & SEGALEN Martine : La famille en europe. Parenté et prepétuation familiale, La Découverte, Paris, 1995, P 231.

ذلك أحد المشاركين بقوله: **" أنا كنت ساكن مع دارنا كي تزوجت ومبعد بنيت في مورصو تراب (قطعة ارض) بحذا دارنا بعد، صح راني ساكن وحدي بصح راني كأني مازال ساكن معاهم، بسكو راني كل يوم en contact معاهم نديلهم ولادي كي نجي خارج انا ولمرا للخدمة ونعاودوا نجيبوهم لعشية كي نكملوا الخدمة"**، الشيء الذي يوضح لنا في كل مرة أن العامل المنجمي مرتبط بالعائلة والبيئة التقليدية للمجتمع المحلي وبتلك المعطيات السوسيوثقافية التي اعتاد عليها[1]كالتجاور والعلاقات القرابية ومختلف القيم الدينية، الأعراف والتقاليد الاجتماعي، فهو يبين أن الطابع الاجتماعي في الجزائر يتميز بتكوين مجتمعي يختلف عن المفهوم الحديث للمجتمع، إذ يُفهَم أنه تكوين يضم مجموعة من الجماعات، أو بشكل أكثر تحديدًا، جماعات ذات حجم كبير؛ يقول **الهواري عدي: "**ومن منظور علماء الاجتماع، فتسمية المجتمع لا تتوافق تمامًا مع واقع المجتمع الجزائري(...). فهو عبارة عن جماعات عائلية"[2] تعيد صياغة وإنتاج الروابط الاجتماعية نفسها استنادًا إلى نسق القرابة والنسب.

بناءًا على ما سبق، يمكن القول أن الرابط الاجتماعي في المجتمع الجزائري يأخذ شكلا جماعاتيًا بارزًا (communautaire)، ويمتد تأثير أزمة هذه الروابط التي تناولها **الهواري عدي** إلى خلل في المنظومة القيمية، ومواجهة صعوبات في عملية دمج القيم الحديثة في المعيش اليومي، مع الاحتفاظ والتشبث بالقيم التقليدية في مخيال الأفراد، وفي بعض الحالات يكون ذلك واضحًا حتى في أنماط سلوكياتهم.

تعد القرابة من بين الجوانب الأساسية التي تتسم بأهمية خاصة في تنظيم العلاقات داخل المجتمع المحلي ببوخضرة؛ كما تمثل القرابة النسق الرئيسي الذي يلعب دورًا مهيمنًا وربما يكون النسق الأكثر أهمية، حيث يتقاطع مع باقي الأنساق والأنظمة الاجتماعية الأخرى مثل النظم الاقتصادي بالمنجم وغيرها، لتتجسد الأنساق الاجتماعية بكافة أشكالها

[1] MEGHERBI Abdelghani: Le miroir aux alouettes ،ENAL ،OPU ،Algérie ،1985،P17.
[2] ADDI Lahouari. Op.cit. 190.

في نسق القرابة التي تحمل أهمية كبيرة للفرد والمجتمع المحلي ببوخضرة عبر شبكة التفاعلات التي يبنيها الفرد داخل الإطار القرابي خاصة تلك التي تكون فيها هذه التفاعلات وجهاً لوجه كما يعبر عنها **غوفمان** "عندما يتفاعل الأفراد، يبنون معاني جديدة ويشاركون في تكوين الواقع الاجتماعي"[1] أو غير مباشرة، حيث يتحول التواصل من هدف فردي إلى هدف عام، ألا وهو المحافظة على استمرارية النسق وفعاليته، حيث أشار في نفس السياق أحد عمال الأمن: **"نحنا سوا في بوخضرة والا فالمنجم راه نفس الشي ماكانش اختلاف رانا توجور اون كونتاكت، مثلا كي نحتاج حاجة هنا فالمنجم عند أي واحد نروحلو face a face كيف كي نحتاج حاجة عند واحد من معارفي لبرا"**، الأمر الذي يعبر عنه **غوفمان** بقوله: "يُعد التواصل نشاطًا مركبا يدور حول تنظيم العروض والردود، وهي العمليات التي تُحدِث وتحافظ على الروابط الاجتماعية"[2]؛ حيث تهيمن علاقات الوجه للوجه كما يرى **Charles Cooley** على الأنظمة الاجتماعية الأولية، إذ تعد هذه العلاقات مباشرة وتتجسد في التفاعل المباشر بين فئات صغيرة من الأفراد؛ كما يكون لدى هؤلاء الأفراد استعدادًا للتأثر بشكل سريع بالحاجات المتبادلة، مما يجعلهم جزءًا أساسيًا وفعالًا في عملية تنظيم وضبط الجماعة،[3] وتعتمد هاته الجماعات الأولية على روابط أخوية، دموية ومعارف شخصية، حيث يتشابه أفرادها في الخلفيات السوسيوثقافية والحالات السوسيواقتصادية، إضافة إلى التشابه في السمات الفردية والخصائص الديموغرافية، ويتمثل الرابط الاجتماعي بين هؤلاء في المعيش اليومي في علاقات التساند والتضامن، والارتباط الكبير بشكل حميمي

[1] GOFFMAN Erving : "Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior" pantheon books, New York, 1967, P 149.

[2] GOFFMAN Erving : La mise en scène de la vie quotidienne ; la présentation de soi, Minuit, Paris, 1973, P 86.

[3] نورية سوالمية: نحو نظرية جديدة للروابط الاجتماعية بين اسهامات ابن خلدون والمدارس الغربية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 19، نوفمبر 2016، ص 166.

داخل إطار الشبكات الاجتماعية المختلفة بالمجتمع المحلي كالعائلة، علاقات الجوار والعلاقات القرابية[1].

تعتبر القرابة بمثابة هوية للفرد، حيث يتوقع الفرد استقبالًا دافئًا ودعمًا من قبل أقاربه بمجرد تقديمه لنفسه، الأمر نفسه الذي تطرق له **غوفمان** من خلال تناول أهمية الرابط الاجتماعي الذي ينشأ من خلال التفاعلات الاجتماعية في المعيش اليومي؛ والذي يحدد عن طريقه كيف يلعب التفاعل الاجتماعي الدور الحاسم في تحديد الهويات الفردية والجماعية[2].

لنفهم من خلال هذا التناول أنماط التواصل التي تنشأ في التفاعلات اليومية واللحظات الصغيرة التي تكون في الحياة الاجتماعية؛ حيث يروّج **غوفمان** لفهم التفاعلات بوصفها عملًا بينيًا، أين يتم التأثير المتبادل بين الأفراد خلال التفاعل اليومي.

من خلال نظرية العمل البيني[3] يقدم **غوفمان** فكرة أن الأفراد يؤدون "عروضًا" اجتماعية خلال التفاعلات اليومية[4]، وهذه العروض تتأثر بالسياق الاجتماعي والثقافي كالتجاور والزيارات المناسباتية او اللقاءات العادية. وبالتالي فهدفنا هو فهم كيف يمتد هذا التفاعل المبني على الروابط الاجتماعية والدموية التي تنتقل إلى المنجم وتؤثر على الاتصال وتماسك الجماعات المهنية.

من هنا نستنتج أن نظام القرابة في المجتمع المحلي ومجتمع المنجم لا يخضع إلى البعد البيولوجي فقط بل يتعداه إلى البعد الاجتماعي الذي يعود إلى القوانين العرفية السائدة في

[1] نورية سوالمية، المرجع نفسه، ص 166.

[2] GOFFMAN Erving : La mise en scène de la vie quotidienne; Op.cit, P 86.

[3] GOFFMAN Erving : Presentation of self in everyday life, Doubleday Anchor Books, Garden City, NEW YORK, 1959, P 110.

[4] Ibid, P 130.

المجتمع، فيعيش العامل والفرد في هذه البيئة بين أقاربه محاط بعدة دوائر قرابية يرتبط بها ويستعملها لتحقيق أهدافه.

تظهر هذه الممارسات المهنية بنوع من التناقض حيث تزاول الجماعات مساراتهم وأنشطتهم المهنية في المنجم كتنظيم حديث في الوقت الذي يظلون فيه متمسكين بالخلفية التقليدية، وحسب **محمد بوتفنوشت** ينعكس هذا التناقض على الرابط الاجتماعي بشكل شامل، حيث تعيش هذه الجماعات بطريقة متناقضة بين التحديث والتقليد في نفس الوقت، وعلى الرغم من محاولات إنشاء مؤسسات حديثة والسعي للتكيف مع العصرنة والتطورات الحديثة، يظل النسق التقليدي سيد الموقف، ويظهر بشكل واضح في عدة مواقف، بما في ذلك تمثلات الجماعات.

خلاصة الفصل

يمكن القول أن أنماط الاتصال والتفاعل في خضم علاقات الجماعات السوسيومهنية داخل الوحدة المنجمية خاضعة بشكل كبير لإملاءات الرابط الاجتماعي بما فيها الأطر القرابية والعشائرية، حيث العلاقات والتفاعلات في المعيش اليومي مبنية على قواعد الضبط ومختلف القيم الثقافية التقليدية، كما أن تواجد العامل المنجمي في المؤسسة كتنظيم حديث لم يمكنه من من تبني ثقافة المؤسسة بل على العكس فهذا الأخير عمل على نقل المخلفات الثقافية والقيمية داخل هذا المجال وقام بتطويع الثقافة الصناعية لصالحه وصالح الجماعات القرابية قصد إشباع حاجياتهم الاجتماعية والنفسية بما فيها الاقتصادية،[1] الأمر الذي عايشناه من خلال تواجدنا بالمؤسسة الصناعية وقراءتنا للملاحظات الميدانية وخطابات العمال، فقد أصبحت المؤسسة الصناعية ومختلف ورشاتها ليست فضاء للعمل والعقلنة ولا مجالا للتحديث بالدرجة الأولى، بل مجالا اجتماعيا موازيا للمجال الاجتماعي[2] الخارجي وصورة عاكسة له، أين تجسدت الممارسات التقليدية المناقضة لقيم التنظيم الحديث الذي اختصر حضوره في تمثلات العمال كملكية خاصة وفضاء للربح المادي قبل الإنتاج.

[1] أمينة كرابية، مرجع سابق، ص-ص 233-237.

[2] CONDOMNIAS George :«introduction l'espace Social », in *l'espace social a propos de l'Asie du Sud-est Flammarion*, Paris, 1980, PP 11-94.

الفصل السابع: العامل المنجمي؛ المؤسسة وعمليات التنشئة وبناء الهويات

تمهيد

يعتبر المنجم فضاء مهني وإطار للتفاعل الاجتماعي بين الفئات والطبقات السوسيومهنية، ويعد ككيان اجتماعي مستقل في شبكة العلاقات بين مختلف الفئات، كما يشكل المنجم بيئة مهنية تتأثر بالأنساق والنظم السوسيوثقافية، وتتجلى فيه مجموعة من الممارسات الاجتماعية المعبرة عن أشكال التفاعل وخلق الروابط المهنية بين الفئات السوسيومهني، في رؤية **Sainsaulieu** لا تقتصر المؤسسة على قوانين وهياكل رسمية، بل ومن زاوية أخرى هي موجودة من خلال مختلف الممارسات المحكومة بمجمل الروابط الاجتماعية،[1] حيث نرى أن هذه الروابط الاجتماعية تشكل بدورها منظومة حقيقية تؤطر نسق الأفعال الملموسة كونها تمثل ممارسات اجتماعية تساهم في دمجهم ضمن البيئة المهنية،[2] حيث يتم عن طريقها بناء العلاقات السوسيومهنية وشبكة التفاعلات باستغلال هوامش الحرية المتعلقة بالفاعلين، حيث تعتبر هذه الهوامش جزءا من المعيش اليومي للعمال داخل المنجم.

من خلال تحليلنا لممارسات الفاعلين ومنطق أفعالهم، يمكن فهم أشكال الانتماء واندماج الأفراد في البيئة المهنية، الأمر الذي نحاول الاجابة عنه: كيف تؤثر التفاعلات الاجتماعية والرابط الاجتماعي على الانتماء وبناء الهويات المهنية في المجتمع المنجمي ؟

[1] SAINSAULIEU Renaud: L'entreprise une Affaire de Société, Op.Cit. P 26.

[2] CROZIER Michel,FRIEDBERG Erhard, Op.Cit, P139.

أولا: العامل المنجمي والجماعات المهنية.. الإنتماء، الإندماج وبناء الهوية

01-المؤسسة كمكان لبناء الشخصية وإعطاء الهوية

وفقًا لمنظور سوسيولوجيا المؤسسة، يتحول هذا الكيان إلى محطة للتنشئة الاجتماعية، حيث يتم منح قيم ومعايير تعمل على تشكيل الهوية المهنية الفردية للعامل، يشير **Claud Dubar** في كتابه "التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات الاجتماعية والمهنية" إلى أن "التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسة هي آلية تتمن من خلالها تشكيل أو بناء الهويات المهنية، تساعد على الاندماج والانتماء وبناء العلاقات مع الآخرين في الإطار المهني"[1]،أي منح العامل شخصيتي الأنا والانتماء يعني إعطاء الأولوية لشعوره بالانتماء إلى جماعته المهنية بدلاً من مجرد الانتماء؛ إن الميزة الحاسمة التي تظهر الانتماء إلى مجموعة، وفقًا لـ **Phillipe Bernoux**[2] هي أن الفرد أو العامل يحصل على المعرفة الشعورية للجماعة المهنية التي يعمل على مستواها الفرد، Le savoir intuitif de groupe وتعني هذه المعرفة أن الفرد يأخذ على مسؤوليته ماضي الجماعة وحاضرها والغايات المستقبلية الذي تسعى إليها.

ووفقا لـ**Philipe Bernoux** يظهر أن الهوية المهنية يمكن الحصول عليها من خلال الخبرة المهنية، حيث يتسنى للعامل خلق وتشكيل هويته من خلال مساره المهني داخل المؤسسة. وكما أوضح **Sainsaulieu** في كتابه "الهوية في العمل"، "يلعب المسار المهني والوضعية المهنية دورًا حاسمًا في تحديد الهوية المهنية للفرد في فضاء العمل"[3].

[1] DUBAR Claude: La socialisation, construction des identites sociales et professionnelle, Paris, ed. Collin 1991, P 27.

[2]BERNOUX Philippe: Sociologie de l'entreprise, OP.cit, P182.

[3] SAINSAULIEU Renaud: L'identité Au Travail.les effets culturels de l'organisation. Op.cit. P 228.

02-الاعتراف، القبول والانتماء إلى جماعات مهنية.

بالرجوع إلى **Sainsaulieu** و **Dubar** فهم يشيرون إلى وجود علاقة وثيقة بين الاعتراف بالانتماء وبناء الهوية، كما لا يمكن أن تتكوين هوية الإندماج والانتماء لجماعة مهنية إلا من خلال الاعتراف بانتماء العامل لها وقبوله؛ فحسب **Sainsaulieu** "يسعى الأفراد والمجموعات دومًا للحصول على الاعتراف من طرف الآخرين لهم، حيث يعتبر هذا الامر وكانه مطلب وجودي بالنسبة لهم"[1]، "ويظهر أن أي فرد يمكن أن بدخل في علاقة صراعية للحصول على اعتراف الجماعة به وبوجوده.

إذا نظرنا إلى أن منح الهوية وتشكيل جماعات الانتماء هو أساس بناء الروابط الاجتماعية في أي سياق مهني، ويصبح من الواضح أن المؤسسة تشكل ذلك الفضاء المهني الذي يُنتج تلك الروابط الاجتماعية"[2].

حسب المعلومات التي قدمها معظم العمال، يظهر وجود إحساس إيجابي نحو الانخراط والانتماء لجماعات العمل وكذا تفضيل ممارسة النشاطات مع الجماعة على تلك الفردي؛ ومن خلال تصريحاتهم وخطاباتهم، اتضح لنا وجود تقاربات واختلافات في هدف الانتماء، مما يعني وجود أهداف متعددة تحكمها استراتيجيات فردية يمارسها العامل المنجمي لتحقيق المصلحة الفردية، وكذا استراتيجيات جماعية تسعى من خلالها الجماعة المهنية لتحقيق المصلحة العامة لها داخل الوسط المهني بمنجم بوخضرة، حيث صرح بعض المشاركين: **"راني نشوف بلي الانتماء لجماعة معينة حاجة محتمة، بسكو كاين حوايج ياسر يمشوا en groupe ولازم كامل نكونوا متفاهمين ماشي يكونوا كاينين عباد مخالفيننا كلي بسكو رانا شغل في فلوكة لوكان واحد يدير حاجة خارجة على وش رانا متفاهمين نولوا كامل نغرقوا"**

[1] Renaud. Sainsaulieu. Op.cit.P 231.

[2] Renaud. Sainsaulieu. Op.cit.P232.

"محتمة نخدموا en groupe باه نتبادلوا المعلومات لي تفيدنا وتعاوننا ونقدروا نتخذوا قرار صحيح في أي حاجة تخصنا".

"شوف نقلك هنا في la mine (المنجم) لخدمة لكل راهي تمشي en groupe وما تقدرش تكون كاينة خدمة ناجحة بلا groupe زيد مام résultat تع الخدمة en groupe تكون ديما خير من résultatتع خدمة تع واحد وحدو".

"الخدمة en groupe نقلك علاه ملاحة بسكو تختصرلك الوقت تع les étaches(المهام) وتخلينا توجور en contact مع بعضانا باه نتبادلوا les étaches ونتشاوروا في les détails تع الخدمة مام فالحوايج العاديين بسكو واحد وحدو مايعرفش كلش".

"أنا تبانلي اني الخدمة en groupe حاجة لازمة بسكو الخدمة فاها ياسر les taches و les détails ولازم اننا نتعاملوا مع لي يخدموا معانا هنا سوا تع la maintenance والا الإدراة باه نمشوا خدمتنا لأنها بسكو أي خدة هنا واي grorupe راهي مربوطة بخدم و des groupes أخرين ويد وحدة ما تصرفقش، ونزيدك الخدمة en groupe تخليك تتناقش مع لي يخدموا معاك وتتشاور معاهم أحسن من راي واحد. ونحنا رانا نعرفوا بعضانا مش غير هنا في la mine راهي بيناتنا الثقة والمعاونة لي تخلينا نخدموا تقدر تقول a laise"

كما يقول أحد العمال **" الانتماء لgroupe حاجى بديهية بسكو الخدمة هنا في la mine مبنية على لgroupe ، وحتى كي نكونوا نتناقشوا ساعات يمدلك كاش خدام معلومة انت ماعندكش".**

يظهر من خطابات العمال أن الانتماء للجماعة المهنية والعمال معها امر ضروري لنجاح العمل، حيث يعتقد العمال أن النجاح في العمل الجماعي مبني على التواصل وتبادل

الأفكار والمعلومات، وكذا اتخاذ القرارات التي تخصهم وتخص أنشطتهم بشكل مشترك؛ كما يرى العمال أيضًا أن العمل ضمن الجماعة يساعدهم على تحقيق أهدافهم بشكل أسرع ويعزز من الثقة والتفاهم المتبادل، ومن خلال خطاباتهم يظهر لنا التقدير الكبير للجهود المشتركة وبناء العلاقات لتحسين وتطوير أفكارهم ومهاراتهم التقنية، وتظهر تطلعاتهم نحو تحسين الكفاءة المهنية لكل عامل، مما يعكس هذا التوجه الإيجابي المساهمة في بناء وتقوية روح الجماعة وتعزيز العلاقة –المبنية على ما يصطلح عليه لدى غالبيتهم "الثقة"– بين العاملين في إطارها هذا إذا ما اعتبرنا أن العلاقات المهنية محكومة بتلك العلاقات والرابط الاجتماعي المنسوجة سابقا خارج المؤسسة الأمر الذي يعمل على اندماجهم بشكل فعّال في الجماعة بشكل خاصة والمجال المهني عموما.

كما يمكننا إدراج بعض من تمثلات الإطارات بالمنجم لبعد الإنتماء للجماعة وذلك حسب خطاباتهم التي ادلوا بها؛ فقد صرح لنا أحد المشاركين من خلال مقابلتنا معه قائلا: **"محتمة تكون تابع للجماعة هنا malgré وش كاين من حساسيات، بسكو كون ماتنتميش حتى الخدمة تحبسلك، هنا حكاية الانتماء للgroupe حاجة ماهيش قابلة للنقاش، زيد terrain هذا لي نخدموا فيه فرض علينا السيستام اذا. هنا محتم تكون في جماعة تتقوى باها، ديجا او هكا وكاين الصابوتاج فما بالك تكون وحدك."**

"هنا راك مام ماتحبش تنتمي بصح تنتمي مرغم، زيد بالزيادة الجماعة صوتها مسموع على صوت واحد وحدو، والسلطة تاعك مش كيف سلطة الجماعة".

يتضح لنا من خلال ما سبق إدراك الفئة المستقصاة بوضوح فيما يتعلق بعلاقتها بالآخرين وبتفاعلها مع التنظيم، تميل هذه الفئة إلى تبني استراتيجية فردية عقلانية ضمن إطار اندماجها في الجماعة المهنية، حيث يكمن هدفها الأساسي في التموقع لتعزيز الذات وتحقيق الغايات الفردية عن طريق الجماعة، حيث يستند أفراد هذه الفئة في هذا السياق إلى إمكانية التأثير الذي تمارسه الجماعة بالسلطة التي تمتلكها.

كما لاحظنا من تصريحات الفئات السوسيومهنية على أنهم يشعرون بالاستقرار في العمل حيث نعتقد أن الانتماء والاندماج ضمن الجماعات المهنية ساعد العمال في المنجم على الحصول على الدافعية لممارسة الأنشطة الموكلة إليهم على حد قول أحد الإطارات: **"سي نورمال كي نكون خدام في groupe نكون مستقر في خدمتي ونقدر نمد أكثر سيرتو كي رانا نعرفوا بعضانا مليح ورانا متفاهمين"**، كما أن الوضعيات المهنية المختلفة التي يتموقع من خلالها عمال منجم بوخضرة تلعب دورا في تنظيم العلاقات والتكتلات الجماعية، التي تعطي بدورها صورة عن التنظيم والعمال؛ في هذا السياق، يرى**Sainsaulieu**"أن الاستقرار النسبوي الذي تشهده المؤسسات على مدى فترات زمانية محددة يمكن أن تزوِّد الأفراد بأشكال ثقافية منمطة تكون ثابتة تقريبا"[1]، كما يضيف إطار آخر بالمنجم قائلا: **"الحاجة الأولى لي تحسها كي تكون داخل في جماعة ما فيهاش المشاكل ومع ناس متفاهم معاهم هو انك تحس بروحك مستقر. والأمر هذا انا عايشو رانا نخدموا مع بعضانا شغل عايلة وحدة"**.

بالإضافة إلى ذلك، يُمكن لشعور الإطارات بالانتماء من التمظهرات التي بإمكانها أن تعزز من عملية بناء وتشكيل الهوية المهنية بالمنجم وإبراز الذات المهنية في سياقاتها التفاعلية مع الآخرين، حيث يرى أحد المشاركين**"في القروب لي نخدم فيه حاس اني ننتمي ليه، ونحس بروحي مرتاح ومستقر، وزيد قادر نخدم وماكرهش بسكو رانا متفاهمين وماكانش مشاكل"**، الشيء الذي يبين لنا أن خاصية الانتماء للجماعة والاندماج فيها تمنح للإطار بمنجم بوخضرة الاحساس بالاستقرار وممارسة الأنشطة المهنية بدون ضغوط.

يظهر أن غالبية الأفراد المشاركين والذين ينضمون إلى الجماعات المهنية يتمتعون بإحساس قوي بالانتماء والاستقرار ضمن الجماعات، إذ تعتبر هذه العلاقات والتفاعلات

[1] SAINSAULIEU Renaud: La Construction Des identités Au Travail, Revue.Sciences Humaines, N20, 1998, P42.

الاجتماعية فرصة أخرى لتثبيت الروابط الاجتماعية –التي تكلمنا عنها سابقا والتي بنيت في الأساس خارج المحيط المهني على أساس العادات والأعراف والانتماءات القرابية والعروشية– وتعزيز قيم الانتماء للجماعة المهنية، كما لاحظنا أن الجماعة تلعب الدور الحيوي والأساسي في تنظيم أنشطة عمالها، مما يسهم في تكوين الهوية الجماعية من جهة، ومن جهة أخرى وببساطة، نلاحظ ان الجماعة تفرض ضبطا لأفعال الفاعلين وفق معاييرها واستراتيجياتها المهنية مقابل توفير الحماية المهنية. حيث تقول إحدى المشاركات: **"صراحة le groupe لي راني فيه مخليني نحس اني آلاز، مام الواجبات والمسؤوليات مانتحملهاش وحدي، وكاين أوقات ياسر تتحتم انو les décisions يكونوا collectif خير من قرار تع واحد وحدو ما عندو ما راح يدير"** وفي نفس السياق يقول إطار مشارك آخر: " **الجماعة لي راني نخدم معاهم، راني حاس روحي stable معاهم، وكاين ياسر أمور ما يحطولهمش قرارات حتى نكون انا حاضر معاهم ونتشاوروا كامل، سي نورمال نشوف اني عندي مكانة ودور في هذاle groupe**''.

تلمح هذه التصريحات إلى أن بعض الإطارات –بالإضافة العمال– يشعرون بالراحة والاستقرار المهني مقابل ما يوفره الانتماء إلى الجماعة، حيث يظهر وبوضوح أنهم يبنون استراتيجيات تضامنية مبنية على التواصل المستمر وعلى العواطف والمصالح المتبادلة، وهناك فئة تدرك دورها الفردي في الجماعة وتستشعر ذاتها ووضعها من خلال عملية الانتماء، وهذا يمكن تفسيره بناءًا على حاجة الفرد إلى التماهي والإحساس بأهميته مع "النحن"، مما يعزز شعورهم بالهوية الفردية ضمن الجماعةK كما تُعتبر التنشئة الاجتماعية بناءًا أساسيًا لتشكيل الهويات الاجتماعية والمهنية؛ وبطريقة اخرى، "فالهوية ليست ثابتة ونهائية بشكل مطلق، إذ يمكن أن تكون مؤقتة أو فردية واجتماعية في آن واحد نظرا لكون

تشكيل الهوية يعتمد على رسم سياقات اجتماعية لتحديد وفهم الذات من قبل الآخرين، إلا أن هذا الانتقال يتطلب دعامة مؤسساتية مهيكلة".[1]

تقترح الهوية الاجتماعية وجود نسق من الروابط الاجتماعية مؤسسة على التماهي مع الجماعات وتبني قيمها، وبين فهم الذات. يسعى الأفراد بشكل كبير للمحافظة على هويتهم الجماعية بشكل إيجابي، مما يسهم في رفع مستوى تقديرهم الذاتي وتحقيق أهدافهم، وعلى الرغم من تنوع التفسيرات والآراء، فإن الهوية تظل فعلًا اجتماعيًا ناتجا عن تمثلات محددة، وليست مجرد وهمًا يرتبط بذاتية الفاعل. يتم تشكيل هذه الهوية من خلال التواصل والتفاعل داخل الجماعات التي تحدد بدورها مواقع الفاعلين، وكذا توجيه اختياراتهم؛ في الوقت نفسه، تمنح الهوية الاجتماعية الفاعل فاعليتها الاجتماعية، مما يمكنها من ترك آثارًا ملموسة في البيئة المهنية[2].

في نفس سياق التحقيق الميداني وعند مقابلتنا لأحد المشاركين المهنيين أردنا ان نرى تمثله للانتماء إلى للفضاء المهني وللجماعات قال: **"بما اننا رانا خدامين هنا في la mine محتمة اننا نحسوا رواحنا مرتبطين ب les groupes تاوعنا ومنتميين ليهم بسكو راهي ديجا هنا في بوخضرة وزيد رانا نسترزقوا من لبلاصة هاذي"** حيث يرى هذا العامل ان الانتماء للتنظيم المنجمي شيء ضروري كون المنجم أولا يتواجد بالبيئة التي يعيش فيها، ومن جهة اخرى كونه ذلك الفضاء المهني الذي يحقق من خلاله العائدات المالية مقابل الجهد المبذول؛ بالتالي، فالعامل الأجير بمنجم بوخضرة يحس بالاندماج والانتماء لهذا الفضاء المهني، كما يمكننا القول وحسب ملاحظاتنا أن الوسط المهني والجماعاتي بالمنجم يمثل ذلك الفضاء الذي يعطي للعمال الفرصة للاندماج والانتماء، وبالتالي الاعتراف بالذات

[1] DUBAR Claude: "Formes Identitaire et Socialisation Professionnelles," Revue, Francaises de Sociologie , Vol 33, Oct/ Dec N° 4, 1999, P 56.

[2] CASTELLS Manuel: Le Pouvoir de L'identité, Edition Foyord, Paris, 1999, P 16.

الأمر الذي يعمل على إعطاء صور هوياتية للعمال،[1] كما نرى أن التنشئة المهنية بالمنجم لا يمكنها إحداث قطيعة مع الهويات الاجتماعية التي يحملها العمال معهم داخل الوسط المهني خاصة وأن الأصول الاجتماعية للعمال بالمنجم شبه ريفية/تقليدية أي أنها (الأصول الاجتماعية) ذات بنية ثقافية يطبع عليها النمط التقليدي الذي أسس لخلفية سوسيوثقافية أثرت على خصائص الهوية المهنية داخل المنجم الشيء الذي تناوله **Claud Dubar** بقوله:" إن بناء الهوية المهنية يتم جزئياً عبر سياق الأصل الاجتماعي"[2].

من خلال هذا التناول يمكننا اعتبار التركيبة السوسيوثقافية كميزة أنثروبولوجية تشكل مرجعية أساسية للهويات المهنية الفردية والجماعية داخل الفضاء المهني، حيث يقول أحد العمال: **"خلقنا في الدار الكبيرة وين كان العم يربي والجد يربي"** الأمر الذي يحيلنا على تأكيد ما قلناه سابقا كون العامل المنجمي قد نشأ في بيئة تقليدية حيث العائلة الكبيرة او الممتدة كمنظومة اجتماعية مكونة من الأعمام والأجداد والوالدين قد كان لهم الدور الكبير في ترسيخ الثقافة، القيم والهوية الاجتماعية في مخيال الأفراد بما يتناسب والخصوصية السوسيوثقافية للمجتمع المحلي ببوخضرة. تلك القيم والهويات المعبرة عن جزء من الهابيتوس بمفهوم **Pierre Bourdieu** والتي ينقلها معهم العمال المنجميين إلى الفضاء المهني، فلم يكن بالإمكان استبعاد تأثيرات هذه الخصائص على هيكلة أدوار الأفراد؛[3]بناءا على ما سبق نرى أن التنشئة والخلفيات الاجتماعية للعمال ومختلف التجارب الشخصية او ما يسميه **Bourdieu** ب "الهابيتوس" يعمل العمال على نقلها إلى الفضاء المهني لتستمر تأثيراتها كمساعدتهم على الاندماج الاجتماعي مع الجماعات المهنية التي يتبنى أفرادها نفس

[1] SAINSAULIEU Renauld: L'entreprise une affaire de societé,2eme édition, Edition Presses de sciences Po, Paris, 1992, P 125.

2 BIDET Alexandra: "Norbert Alter (dir.), Sociologie du monde du travail", Sociologie du travail, Vol. 49 - N° 4 | 2007, 564-565. URL: http://journals.openedition.org/sdt/23230; DOI: https://doi.org/10.4000/sdt.23230 consulté le: 20-11-2023.

[3] ADDI Lahouari : Les Mutations de La Société Algérienne –Famille Et Lien Dans L'Algérie Contemporaine. Paris. La Découverte.1999.P 56.

الخصائص السوسيوثقافية، ليتكون لديهم وعيا بذواتهم وبعلاقاتهم مع الآخرين مما يشكل لديهم هويات مهنية مبنية على التنشئة الاجتماعية والتنشئة الثانوية المهنية في نفس الوقت؛ وبالتالي، تكون الهوية المهنية للعامل بالمنجم مبنية على مصدرين أساسيين الأول اجتماعي والثاني مهني، في هذا السياق يرى **Claude Dubar**: " الهوية لا تقتصر على جانب واحد، بل تُظهر نفسها كواقع ذو أبعاد متعددة، فالفرد يعيش تفاعلًا مستمرًا مع تجارب ومحتويات متنوعة، مما يدفعه لتبني أدوار متعددة من اجل تحقيق احتياجات وغايات رئيسية في هويته".[1]

يشير في السياق ذاته **Claude Dubar**:" أن التنشئة الاجتماعية هي الجانب الذي يُدرج من خلاله ثقافة الجماعة أو الفضاء الاجتماعي الذي ينتمي له الفرد، حيث يظهر هذا الجانب بشكل مشابه تقريباً في كثير من المؤسسات، وبشكل عام، يمكن القول أن الأمر متعلق بعمليات التنشئة الاجتماعية التي تعمل على بناء الهويات الاجتماعية والمهنية"[2].

وعليه، فمفهوم الهوية يتبين في ذلك الإحساس والتصور الشخصي الذي يتبناه الفرد ويعطيه لنفسه كاعتراف ذاتي؛ وفي نفس السياق يؤكد **Claude Dubar** على أن **Emil Durkheim** من خلال طروحاته المختلفة يرى أن عملية بناء الهويات الاجتماعية بإمكانها أن تكون عبر الأجيال، عن طريق التنشئة التي يتلقاها الأفراد،[3] الشيء الذي أكده أحد المشاركين بقوله: " أنا كي **دخلت هنا علموني الخدامة تع الجينيراسيون لي قبلنا في ياسر أمور فالخدمة"** ويضيف آخر: **"لجينيراسيون لقديمة مالقري كاين لي ما يمدلك والو ويخبي عليك حوايج فالخدمة إلا إنو كاين فيهم ياسر لي نعرفوهم ديجا خارج المنجم فيهم**

[1] DUBAR Claude, Charles Gardéa:Evolution de la promotion Sociale et dynamique des formes Indentitaires, Education Permanente n°163/1998-3, P 22.

[2]Ibid,P 35.

[3] DUBAR Claude: "Forms Identitaire et Socialisation Professionnelles, OP.cit, P 56.

جيراننا وفاميلتنا تعلمنا منهم الخدمة وياسر قوالب سوا ف HSE والا la maintenance ولي سيرفيس كامل".

من خلال خطابات العمال وقفنا على حقيقة ان العمال او الأجيال السابقة بالمنجم عملوا بطرق مختلفة على تلقين الفئات السوسيومهنية التي التحقت بالمنجم بعدهم بالاستراتيجيات والطرق التي تساعدهم على ممارسة أنشطتهم المهنية داخل الفضاء المهني خاصة تلك المتعلقة بالأمن الصناعي او الأنشطة التقنية على مستوى وحدة الصيانة،الميكانيك، مكتب الدراسات ...وغيرها، الأمر الذي يحيلنا للتأكد من أن الرابط الاجتماعي وشبكة العلاقات الاجتماعية المبنية خارج المنجم بحكم منطق الجيرة والقرابة قد ساعدت على بناء الهوية المهنية للعمال داخل المنجم من خلال تنشئتهم وتكوينهم.

خلاصة

يمكن اعتبار التأثيرات التاريخية والثقافية للبيئة الاجتماعية التي نشأت فيها المؤسسة المنجمية في بوخضرة، قد ساهمت في تشكيل نمط ثقافي خاص بها وأدت إلى تفاقم أزمة الهوية المهنية، نظراً لعدم قدرة العمال المنتمين إلى هذه البيئة ولا المؤسسة على تطوير قيم وثقافة مشتركة.

تعتبر المؤسسة الصناعية، بناءً على تاريخها وتاريخ عمالها، مصدرًا متواصلًا لممارسات الهيمنة والصراعات المتعلقة بالمواقع والسلطة، مما يؤدي إلى تعقيد الديناميات الداخلية وظهور تناقضات الأدوار وبروز هويات جماعية وفردية مبنية على سياقات سوسيوثقافية محلية تتناقض واهداف التنظيم.

وهذا يعيدنا إلى القول أن المجتمع المحلي كتنظيم اجتماعي أنتج تاريخيا نوعا من الثقافات والسلوكيات الثقافية التي ترسبت عبر الزمن في تصورات العمال ووعيهم بانتماءاتهم، كما شكل هؤلاء (العمال) عبر أنشطة إعادة الإنتاج ظهور ممارسات متناقضة في الفضاء المهني، لذلك فبالرغم من محاولات المؤسسة في تكوين هوية مهنية لعمالها الأجراء من خلال عمليات التعلم الثقافي ومختلف آليات التنشئة بما في ذلك التكوين، إلا أن النتيجة لم تكن في المستوى المطلوب لمؤسسة وطنية صناعية؛ وبالتالي، فقد يمكننا وصف هذه الهويات على أنها متناقضة بين المحلي التقليدي والمهني العصري، أي انها لم ترقى للأهداف التي وجدت على أساسها المؤسسة الجزائرية؛ من جهة أخرى، فقد عجزت هذه الأخيرة عن إيجاد حلول ملموسة منذ عقود من إنطلاق المشروع الإقتصادي، في المقابل فقد تكرست هيمنة الممارسات التقليدية بطرق تعبر عن رفض الإندماج في الوسط المهني والامتثال لثقافة وقيم المؤسسة الوطنية.

الفصل الثامن: الجماعات المهنية والعمل النقابي بالمؤسسة

تمهيد

شكلت النقابات عنصرًا أساسيًا في الساحة العمالية داخل المؤسسات الصناعية الجزائرية، حيث كانت تمثل صوت العمال ووسيلة فعالة للدفاع عن حقوقهم وتعزيز مصالحهم، كما تعكس النقابات توجهات وتطلعات الطبقة العاملة، وتسعى جاهدة لتحسين ظروف العمل وضمان الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعمال[1].

ارتبطت النقابات في المؤسسات الصناعية ارتباطًا وثيقًا بعمليات التحديث والتصنيع التي شهدتها الجزائر،[2] واعتبرت من بين الآليات التي بإمكانها من تطور المجتمع الصناعي وخوضه للتجربة الديمقراطية المهنية؛[3] فقد لعب العمال دورًا محوريًا خاصة في فترة التسيير الاشتراكي سواء من ناحية التعبير عن مطالبهم او المشاركة في صناعة القرار داخل المؤسسة،[4] واعتبرت هذه الهياكل النقابية بعدا من أبعاد الديمقراطية الصناعية وتحقيق التوازن بين القوى داخل بيئة العمل[5].

في هذا السياق، يتعين علينا فهم تمثلات العمال بمنجم بوخضرة للعمل النقابي والانخراط فيه، وكيفيات مساهمة الروابط الاجتماعية والسياقات المحلية بين المؤسسة المنجمية وبيئتها الخارجية في تحديد مسارات الحركة النقابية وتوجيهها.[6]

---

[1] عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية، الجزائر، المعهد الوطني للعمل، 2001.

[2] خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو–اقتصادية في الجزائر، ط1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2017.

[3] عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك: دراسة سوسيوسياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، الجزائر، دار الحكمة، 1995.

[4] إدريس بولكعيبات: أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيولوجية في تجليات المجتمع المدني الجزائري، الجزائر، ألفا للوثائق، 2018.

[5] DE COSTER Michel : Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, Préface D'Alain tourine, De Boeck Université, Bruxelle, France, 1999, PP 87-89.

[6] BALE Catherine : Sociologie des organisations, Collection Que sais-je ? Edition Presse Universitaire de France, Paris, 1990, PP 62-68.

01-تمثلات عمال المنجم للتنظيم النقابي

لا تزال العلاقات التقليدية لها تأثير كبير على سلوك العمال في المؤسسات الصناعية، خاصة في المناطق الداخلية، مما يؤدي إلى تأثير ملحوظ على تشكيل البيئة العملية خاصة إذا برزت تفضيلات العمال للعلاقات التقليدية بما فيها الولاء للعشيرة والمنطقة بشكل كبير في اختيار ممثلي التنظيم النقابي على حساب الالتزام بالسلوك الحديث للمؤسسة والمشروع الاقتصادي،[1] حيث يعكس استمرار تأثير هذه العلاقات في توجيه سلوك العمال واتخاذهم للقرارات في سياق العمل[2].

02-تمثلات العمال للترقية

يعتبر التفاعل بين الطبقة العمالية بالمنجم والتنظيم النقابي أمرًا ضروريًا، إذ تنبثق قوة التنظيم النقابي من التواصل المستمر مع قاعدة العمال،[3] يهدف هذا التواصل إلى صياغة متطلبات الفئات المهنية، سواء كانت مادية بالدرجة الأولى أو معنوية، وبالتالي تسهيل تحقيق تلك المطالب، وتحقيق مكاسب الفئات المهنية، والحفاظ في الوقت ذاته على استقرار التنظيم المنجمي بما أنه المكسب السوسيواقتصادي الوحيد بمنطقة بوخضرة؛ وفي هذا الإطار تعد العلاقات الاجتماعية القائمة على مفهوم القرابة، العرش، الثقة والتبادل الاجتماعي ومختلف الروابط الاجتماعية بين أعضاء التنظيم داخل المؤسسة (الحديثة/التقليدية) الركيزة الأساسية لبناء وتشكيل النقابة والمساهمة في تحديد مساراتها داخل المنشأة.

---

[1] REDJEM Necib : L'entreprise publique algérienne, (Socialisme et participation), Edition OPU, Alger, 1987, PP 62-70.

[2] GHZALI Mahfoud : la participation des travailleurs à la gestion socialiste des entreprises, 2ème édition O.P.U, Alger, 1981, P101.

[3] عائشة مخلوفي، سامية فرفار: دور النقابة العمالية في بناء العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية لمؤسسة كوسميتيك الرويبة، مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد09، العدد 01، 2023، ص 505.

إن الاستفسار حول آلية تقدم العامل من وضعيته السوسيومهنية إلى وضعية أعلى، يمثل إشارة مهمة للكشف في هذا السياق عن الأفعال المرتبطة باستراتيجية العمال في تحقيق الترقية أو التدرج في السلم الوظيفي، تلك السلوكيات قد تكون لها تأثير كبير على كفاءة التنظيم المنجمي وأداء الفئات الفاعلة به، فغالبًا ما يكون هناك شكلين أساسيين للحصول على التدرج المهني داخل هذا التنظيم: سواء من خلال الأقدمية والكفاءة في الوضعية المهنية الحالية ليصبح العامل مؤهلاً لتولي وظيفة أعلى، أو عبر بناء شبكة العلاقات القوية مع العمال الذين يتمتعون بنفوذ داخل المؤسسة[1].

ما نسعى إليه من خلال هذا الطرح هو التساؤل عما إذا كانت آليات التدرج في الوضعية السوسيومهنية تتم وفقا للخبرة والكفاءة المتحصل عليها عن طريق المسار المهني، بهدف الترقية تبعا للاستحقاق. أم هل تعتمد على النسيج العلائقي والرأسمال الاجتماعي ؟

اشارت نتائج التحقيق الميداني المتحصل عليها في هذا الصدد إلى أن استراتيجيات العمال الممارسة من أجل التدرج في السلم المهني مبنية على أساس العلاقات الاجتماعية كالاستثمار في رأسمالهم الاجتماعي المؤسس على القرابة والعلاقات الشخصية بمن لهم المقدرة والسلطة على تحقيق غاياتهم؛ يقول عامل بوحدة الصيانة: **" هنا كاين خدامة يولوا يتقربوا من الإدارة على جال باه يفروا مصالحهم ويترقوا بلا شروط صحيحة"** ويضيف مشارك آخر بنفس الوحدة: **" وكاين أخرين يلصقوا فالنقابة واحد في جارو ولوخر في بن عمو وهي ماشية"** وهذا ما وقفا عليه بصفة شخصية داخل منجم بوخضرة أين وجدنا كثير من العمال وحسب أحد **المخبرين** إطار بالأمن الصناعي غير مقيم ببوخضرة أنهم قد نالوا استحقاقات التدرج المهني بطريقة سريعة ودون الخضوع إلى المعايير المعمول بها في شروط الترقية سواء من عامل مهني إلى رئيس مجموعة أو من تدرج من عامل مهني إلى مسؤول

[1] فوزي بوذراع، زين الدين زمور: ثقافة المؤسسة والممارسات الثقافية في وظائف تسيير الموارد البشرية، دراسة حالة المؤسسة العمومية الصناعية للأنابيب في الجزائر –تريفيلور– ص–ص 46–47.

عن وحدة معينة بأكملها بفضل أصدقائهم وأقربائهم، يقول: **" هنا فالمنجم ماكانش حاجة اسمها معايير وشروط صحيحة باه تترقى الشرط الاساسي هو عندك فاميلتك والا بن عمك فالنقابة يضرب عليك الطابلة"**،فالعمل والترقية بشكل خاص داخل المنجم غير مؤسس على الموضوعية بل مبني على معايير إيديلوجية وانتماءات قرابية بعيدة كل البعد عن تقسيم الوظائف وفقا للمسارات المهنية. وهذا حسب ما توصل إليه المكتب المختص في المؤسسات "سيقوس"،[1] يحيلنا هذا التناول إلى ان الجماعات المهنية بالمنجم تسعى من خلال هاته الممارسات إلى زيادة الاجور ونيل الاعتراف من الجماعات والعمال الآخرين لا إلى المساهمة في تقديم شيء إضافي للمؤسسة العمومية، الشيء الذي يضعنا أمام واقع المؤسسة المنجمية المبني على أسبقية المصلحة الذاتية للعمال والجماعات والمنطق القرابي خاصة وأن المؤسسة محل الدراسة تتواجد جغرافيا في منطقة شبه ريفية أين لازال النمط التقليدي والروح العشائرية تسيطر على سلوكيات الفاعلين بها، والذي بقى يمثل عقبة تطور للمؤسسات العمومية بالجزائر بشكل عام منذ العقود السابقة، حتى بعد انفتاح المؤسسة العمومية على اقتصاد السوق الذي يفرض حتمية التوافق مع منطق التحديث في عمليات التسيير والابتكار.

تعتبر النقابة بالمؤسسة ميدان الدراسة مهيكلة عل اسس الولاء الروابط الاجتماعية ومصالح الجماعات القرابية الضيقة التي تربطها بالعمال، فهي ليست نقابات عمالية حسب ما يقتضيه الأساس الذي وجدت من أجله، أي أن الفاعلين بها قد حادوا عن أهدافها المنوطة بها كمسايرة التغييرات التي تمر بها المؤسسة او ترقية الفعالية والكفاءة الاقتصادية، فكل النقابيين بالمنجم تقريبا يعملون على ترقية أنفسهم وأقاربهم وخدمة مصالحهم على حساب ماتقتضيه أهداف التنظيم؛ يقول أحد العمال المهنيين: **"هنا النقابة يخدموك غير كي تكون عندك معاهم مصالح والايخدموا مصالح حبابهم وفاميلتهم وخاصة الترقية هنا راه واحد**

[1] الحاج بالهواري، عبد الكريم سنوسي: النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة، المجلة الجزائرية للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 01، 2022، ص 375.

علابالك بيه خدام عادي حتى مام با تلقاه مسؤول والا chef de groupe"،يضيف آخر: **"شوف نقلك هنا راهم علابالهم بشروط الترقية بصح هوما يحبوا كلش يمشي ليهليه مادام عندهم ناس يكونولهم فالنقابة وش يعطل"**،فالفئات السوسيومهنية بالمؤسسة ورغم انها تعلم بشروط ومعايير الترقية إلا أن الفكرة الأساسية التي تستحوذ على مخيالهم الجمعي والتي تختصر الجهد والوقت الذي يأخذه التكوين والأقدمية يفضلون الطرق السهلة التي تمكنهم من مراوغة كل هذه الشروط الموضوعية للالتحاق بمنصب أو درجة مهنية أعلى تعود عليهم بالفوائد المادية والزيادات في الأجور والعلاوات خاصة، فالعامل المنجمي لا يعطي اعتبارات لقيم ومبادئ العمل الحديثة ولا لكيفيات التدرج بالطرق القانونية على قدر ما يوليه من أهمية للجوانب المادية التي سيتحصل عليها من طرف المؤسسة عن طريق النقابيين الذين تربطهم معهم الأطر القرابية والعشائرية، فالرابط الاجتماعي من هذا المنطلق قد استولى على قيم وثقافة المؤسسة الحديثة لتكون مصالح الجماعات القرابية أولا ثم أهداف المؤسسة وليس العكس؛[1] هذه الممارسات ليست وليدة اليوم بل هي نتاج لمسار طويل أخذ عقودا من التواجد على مستوى مختلف المؤسسات العمومية الجزائرية منذ فترة التسيير الاشتراكي[2]، أين أخذت النقابات والعمال دورًا بارزًا خاصة في المجال الصناعي، على اعتبار التنظيمات النقابية شريك اجتماعي سيساهم في الرفع من كفاءة المؤسسات وفعاليتها إلى جانب الدفاع عن حقوق العمال،[3] إلا أنه وحسب مالاحظنا أن هذا الدور المنوط بالنقابات كترقية المؤسسات الصناعية والمساهمة في انجاحها هو أمر شكلي ونظري أكثر منه واقعي، إذا ما نظرنا إلى الممارسات التي تسود المؤسسات الجزائرية فمصلحة ونجاح المؤسسة هي آخر المصالح التي يمكن للنقابيين ان يسعوا إليها بعد تحقيق مصالحهم ومصالح أقربائهم.

[1] ADDI Lahouari : Sociologie et anthropologie chez Pierre BOURDIEU .Le paradigme anthropologie kabyle et ses conséquences théoriques, La Découverte, Paris. 2002.

[2] عبدالناصر جابي :منالحركاتالعماليةإلىالحركاتالاجتماعية،المعهدالوطنيللعمل،الجزائر،2001، ص 156.

[3] إدريس بولكعيبات،مرجع سابق،ص 72.

03-تمثلات عمال المنجم للأجور

ظهرت الحركة النقابية كأداة وكوسيلة للدفاع عن حقوق العمال- في عالم الشغل- عند تجاوزها من قبل الفاعلين بالتنظيمات ولتسوية النزاعات المهنية بينهم، وتعتبر التنظيمات النقابية حتمية اجتماعية وقانونية لتنظيم نظام العمل داخل مختلف المؤسسات وخاصة الاقتصادية منها، حيث يحتاج العمال بكافة فئاتهم ومستوياتهم إلى هيكل داعم وإطار قانوني يضمن لهم الحماية، وذلك لضمان استمرارية العلاقات المهنية والحفاظ على استقرار التنظيم بشكل عام.

من خلال تحقيقنا الميداني وقفنا على مسألة الأجور وتمثلات عمال المنجم لهذا الجانب أين وجدنا كثيرا من العمال الأجراء يرون أن العوائد المادية التي يتقاضونها نظير عملهم بالمنجم مرضي ومريح، كما يفضلون الاستقرار في المهن التي يزاولونها كي يبقوا على ارتباط بالحصول على تلك الأجور، فبنظرهم إلى انخفاض القدرة الشرائية ووجود عدد كبير من العاطلين عن العمل حتى أولئك الذين يمثلون المعيل الأول لأسرهم يرى عمال المنجم أنهم جد محظوظون مقارنة بهم، حيث يقول أحد المشاركين المهنيين: **"الواحد يحمد ربي ويشكرو رانا نخدموا ونخلصوا ومستورين كاين ناس ماهمش لاقيين الخدمة"** ويضيف عامل مهني آخر بنفس الجماعة: **" كي نشوف الناس كيفاه راهم عايشين بلا دخل مضمون نقول الحمد لله على النعمة هاذي رانا محظوظين على ياسر ناس"** ويضيف آخر: **" الناس راهم متزوجين وعندهم اولاد يقروا وكل نهار يخمموا كفاه راح يفوتوا نهارهم ومنين راح يجيبوا الصوارد، مين ذاك ممكن مانلحقوش على أمور معينة بصح بصفة عامة رانا مرتاحين الحاجات الأساسية رانا مكفيينهم"** ويقول في نفس السياق أحد عمال أحد عمال الصيانة: **" باه تلقى خدمة عند الدولة ظرك صعيبة ياسر، الناس راهم يخدموا عند لبريفي ونهار يخدموا ونهار لا زيد لبريفي يحرث عليك وماتدي والو، انا كي نشوف للناس اذوك ومنهم حتى معارفي نقول راني في نعمة لأني مكفي روحي ومكفي عايلتي".**

ويضيف زميل له بنفس الوحدة: **" الواحد يقول ربي يعطينا الصحة ويدوم علينا النعمة الناس راهي كل يوم تعاني، وزيد مام وضعيتنا مع خدامة أخرين في مؤسسات اخرى فالوظيف العمومي رانا خير عليهم فالكوتي تع السلاك"**

كما رصدنا بعض تمثلات جماعة الأمن الصناعي للأجور لتقول إحدى الإطارات:**"رانا لاباس نخلصوا مليح والشهرية مكفيتنا رانا مرتاحين خلاص، زيد المؤسسة راهي تعاوننا في مناسبات ياسر كيف العيد الكبير تعاوننا في حق الكبش"**، وتضيف زميلة لها بنفس الوحدة: **" لخلاص هنا مليح الصراحة لواحد ما يخبيش راهي مؤسسة اقتصادية، زيد ماناش نخلصوا فالشهرية برك راهم عندنا مام les rendements تاوعنا ملاح".**

من خلال خطابات الجماعات المهنية المخلفة وتمثلاتهم للأجور التي يتقاضونها على مستوى مؤسسة مناجم حديد الشرق –منجم بوخضرة– فهؤلاء العمال يعبرون على واقع سوسيواقتصادي مريح كافي للعيش ولإعالة اسرهم كما أن لهم عديد الإعانات التي تقدمها لهم المؤسسة المنجمية في الأعياد والمناسبات علاوة على المردوديات التي يتقاضونها كل ثلاثة اشهر، في المقابل أن هناك فئات مهنية عبرت عن امتعاضها من الأجر الذي تتقاضاه مقابل العمل الذي يقدمونه بالمؤسسة وأنه عائد شهري غير كاف؛ من هذا المنطلق وحسب هؤلاء فقد حاولنا استنطاقهم لكي تتسنى لنا معرفة تمثلاتهم عن التنظيم النقابي وعلاقته بأجورهم، فالبعض منهم وعلى اختلاف وضعياتهم السوسيومهنية يرون أن التنظيم النقابي بالمنجم لا يقدم أي جهد إزاء أجورهم التي لم تعد تعني شيئا بالمقارنة مع الوضع الاقتصادي الحالي كالتضخم وانخفاض القدرة الشرائية والارتفاع الهائل في كل شيء؛ يقول أحد عمال مكتب الدراسات: **" الشهرية ماعادت دير والو الدنيا راهي شاعلة بالزيادات في كل شي والشهريات باقية نفسها والنقابة مادارت والو الهدرة ياسر والصح ماكانش"** ويضيف آخر بنفس الوحدة: **"الشهرية قبل كانت مكفية بصح ظرك كل شي زاد الدوبل وأكثر ما ولاتش تكفي مانكذبش عليك. والنقابة راهي تتفرج كي شغل ماهيش مسؤول على الشهريات"**

وحسب أحد العمال بنفس الوحدة: **" كلش زاد غير الشهريات راهم حتى كي يزيدوا يزيدوا بالقطرة. هدرنا مع النقابة قداه من مرة ومرة قالولنا فاها خير بصح ماكان والو.. النقابة كانت قبل صح تدافع على العمال وتضرب عليهم الطابلة بصح ظرك راهم غير يفروا في مصالحهم"**،ويرى بعض عمال الأمن الصناعي حسب خطاباتهم التي تحصلنا عليها من خلال إحدى المقابلات البؤرية التي كنا قد اجريناها معهم: **" الشهرية صح لاباس أي طالعة بصح كلش طلع مابقاش كيف قبل خاصة لي عندهم لولاد ماراهمش لاحقين على كلش والنقابة هدرنا هدرنا ربي يجيب مادارت والو مالقري عندها السلطة واصواتنا نحنا لي طلعتهم".**

من خلال خطابات وتمثلات الفئات السوسيومهنية داخل جماعات العمل بالمنجم وجدنا أن العامل المادي من أهم العوامل التي تحضى بالمطالبة في زيادتها كونها وبالنظر إلى الغلاء الذي تشهده مختلف المواد لم تصبح مثل قبل خاصة من له أولاد متمدرسين، كما يبين هؤلاء أن النقابة لم تقم بدورها بالشكل المنوط اتجاههم كونهم هم من ساهم في التحاقهم بعضوية النقابة لتمثيلهم، فالنقابة في تصور البعض من الفئات المهنية تحولت من تنظيم يدافع عن حقوق العمال إلى تكتل يستغل مكانته لمصالحه الخاصة مقابل مصالح الجماعات والطبقات العمالية التي تمثلها بالرغم من امتلاكها للشرعية ولسلطة التغيير والتفاوض كزيادة الأجور، إضافة لسعيها المستمر لحماية أهدافها استنادا على الامتيازات التي تستحوذ عليها.[1]

فقد اتضح لنا من خلال خطابات العمال أن اعضاء التنظيم النقابي بالمنجم بعد ان كسبوا وضمنوا اصوات العمال لتمثيلهم والدفاع عن حقوقهم، تحولت استراتيجيات هذه الهيئة بما يضمن مصالحها الشخصية معارضة بذلك للأهداف التي التحقوا على اساسها للعضوية النقابية بما في ذلك طموحات ومصالح العمال الاجتماعية والمهنية.[2]

[1] WIADYSLAW Majokowski : people in poland, green wood press, London, 1985, P 145.

[2] يوسف سعدون: التحليل السوسيولوجي لجماعات المصلحة في التنظيمات، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، باتنة، ص 65.

04-تمثلات الجماعات العمالية للمشاركة النقابية وتحقيق مطالبهم

منذ بدايات ظهور العمل النقابي، كانت هناك حاجة ملحة لفهم تمثلات العمال وتأثيراتها على المشاركة النقابية، وتعد الظروف التاريخية والاجتماعية للعمال داخل الوسط المهني وتمثلاتهم جانبًا أساسيًا من الديناميات الاجتماعية في فضاء العمل والذي يسلط الضوء على التحولات والتطورات التي شهدتها الحياة النقابية، أين ينعكس الفهم الشخصي والجماعي الذي تتبناه الفئات السوسيومهنية للنقابات ومشاركاتهم في هذه الكيانات الاجتماعية؛ يتساءل الباحث في هذا السياق عن كيفية فهم العمال للمشاركة النقابية وكيف تتأثر تمثلاتهم بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحيطة بهم؟

في إطار تحقيقنا الميداني وعند اجرائنا لاحد المقابلات المباشرة مع احد اطارات وحده الصيانه وهو عضو سابق في النقابه العماليه بالمنجم لمده ثلاث سنوات من سنه 2015 الى سنه 2018، وفي سياق الحديث إن أردنا أن نستفسر عن عدم مشاركته في الترشح لتجديد عضويته بالنقابة قال لنا: **" النقابة صعيبة فاها غير المشاكل"** كما قال: **" انا حتى كي كنت في النقابه عندي ولدي عندو ماستر 2 بصح ما دخلتوش لهنا بعثتو للعسكر لانو هنا كاين مخاطر ياسر، انا الوالد تاعي مات بسبب غبار تاع المنجم (السيليكوز) وقت ما كانتش الاحتياطات الوقائية كاينة كيما ظرك، كان في عمرو وقتها 46 سنه كي مات وخلاني انا في عمري ست سنين"**

ويضيف عامل آخر على مستوى نفس الوحدة وفي نفس السياق: **" أنا كنت فالنقابة قبل بصح ظرك مانيش حاب نزيد نرجعلها بسكو فاها تكسار الراس ياسر وتولي كون ماتفريش أي حاجة يدوروا عليك الخدامة، مالا هكا راني خير نخدم ونمشي نروح لداري مني من الناس كامل".** كما يضيف أحد الإطارات بذات الوحدة: **"شوف النقابة تفري راك مليح ماتقدرش تفري تبقى تحت الضغط تع الخدامة وتكره النهار لي دخلتي فيه للنقابة. مالا هكا راني هاني لا نربح عيب واحد لا والو".**

تُظهر تصريحات العمال أن الانتقال من عضوية سابقة في النقابة إلى عدم الرغبة في تجديدها، يرتبط ذلك بحجم الضغوطات الناجمة عن عدم تحقيق الطموحات المأمولة للعمال، يمكن تفسير هذا بتصاعد الصراعات بينهم وبين العمال، مما يمكن أن يؤدي إلى تراجع الدعم الاجتماعي والمهني.

على الجانب الآخر، فاستمرارية الضغوط والصراعات مع العمال من خلال العمل النقابي، يظهر لنا أنا العضوية بهاته الهيئة يبرز التوجه نحو التعرض للإرهاق والمتاعب، فتوقف العامل الثاني والثالث عن عدم تجديد عضويتهم بالنقابة يعتبر كردة فعل طبيعية لهذه التحديات التي واجهوها عندما كان أعضاء سابقين بهذه الهيئة، حيث يعتبر العمل النقابي تحديًا متعبًا ومُرهقًا بالنسبة لهم، وتشير تمثلاتهم سالفة الذكر للنقابة أنها قد تأثرت بشكل كبير بتجاربهم الشخصية والاجتماعية في بيئة العمل والتنظيم النقابي بصفة خاصة.

بناءًا على السياق الذي تم طرحه سابقًا، يمكن أن نستنتج أن بعض عمال الجماعة المهنية المكلفة بالصيانة ونظرًا لخبراتهم في القطاع الصناعي في منطقة بوخضرة، توجهوا إلى تبني تمثلات جديدة داخل الوسط المهني. حيث أن هذا التحول جاء كجزء من جهودهم للحفاظ على استقرارهم المهني والحفاظ على علاقاتهم السوسيومهنية في العمل؛ بالإضافة إلى ذلك، كان لديهم القدرة على تطوير تمثلات جديدة اتجاه الفئات المهنية وحول التنظيم النقابي داخل المؤسسة المنجمية الشيء نفسه الذي توصل إليه **مولاي الحاج مراد** من خلال دراسته للعمال الصناعيين بمنطقة طرارة[1].

[1] مراد الحاج مولاي: العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات و تمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، مجلة انسانيات، العدد 34، 2008، ص 39.
.https://journals.openedition.org/insaniyat/10109?lang=en

بالإضافة لما سجلناه سابقا لخطابات العمال بالمنجم فهناك جماعات مهنية أخرى بالمنجم تبين لنا أنهم منخرطون في النقابة فمنهم من هو منخرط منذ ثلاث سنوات (عهدة) ومنهم آخرون منخرطون للعهدة الثانية.

يقول أحد العمال المهنيين: **" أنا راني فالنقابة الموندا تاعي اللولة طلعت حبيت نجرب وحبيت نضرب على العمال تاوعنا، دايما يطلعوا غير لي كادر ومايديرولنا والو خلي مالا نجيبوا حقوقنا بيدينا"**،ويضيف عامل مهني آخر: **"كيف قالك صاحبي قبل طلعنا ياسر من لي كادر للنقابة وفي بالنا بللي راح يديرولنا حوايج ملاح بصح ظهروا يحتاجونا غير وقت le vote باه يطلعوا على حسابنا ويفروا أمورهم هوما وأمور حبابهم وفاميلاتهم.مام نحنا طلعنا باه نزيدوا فالشهرية ونريقلوا اموراتنا"**،كما يضيف أحد العمال من وحدة سائقي الشاحنات: **"طلعت باه نضرب مع صحابي على الشهرية وباه نحسنوا شوي من ظروف الخدمة وانا راني فالموندا تاعي الثانية فالنقابة"**؛بالنسبة للعمال المهنيين المنخرطين في النقابة فتمثلاتهم لانضمامهم لهذه الهيئة بررته أهداف مهنية واجتماعية تمثلت في تحسين الظروف المهنية والزيادة في الأجور بالدرجة الاولى، فحسب تصور هؤلاء فلا يمكن أن يبقوا ممثلين من طرف الإطارات الذين لم يكونوا يوما في مستوى تطلعاتهم، فانخراطهم في هذه الهيئة كان كرد فعل على الأهداف والطموحات التي لم تتحقق بوجود تمثيل نقابي محتكر على طبقة الإطارات، كما لا يمكن ان تبقى الفئات المهنية دون انخراط فعلي في النقابة كونها آلية حقيقية لضمان تحقيق غاياتهم ومطالبهم السوسيومهنية، زيادة على ذلك امكانية تمتعهم بعديد المزايا المهنية وكذا الاجتماعية؛ في هذا الصدد يقول **Lokwood: "يريد العمال الانخراط في التنظيمات النقابية والدفاع عنها بدوافع أداتية لديهم كتحقيق أهدافهم ومطالبهم من خلال هذه الهيئة"**[1].

[1] مراد الحاج مولاي: العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات وتمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة وهران، 2005، ص 234.

كما لمسنا من مجتمع البحث بعض التصريحات التي كانت جد صريحة التي بينوا من خلالها أن الترقية من الأهداف الأولى التي كانت سببا في التحاقهم بعضوية التنظيم النقابي، فالترقية جزء هام بالنسبة للمسار المهني لهؤلاء كونها تساهم في الاعتراف المهني والاجتماعي حتى خارج المنجم؛ بالتالي، فمن الضروري والطبيعي استنادا لتمثلات هؤلاء التدرج في السلم الوظيفي داخل الوحدة المنجمية للتطوير الوضعية المهنية والاجتماعي في نفس الوقت كون الترقية تصاحبها زيادة في الأجر.

في هذا الصدد صرح لنا أحد عمال الميكانيك: **" مانزيدش عليك انا طلعت للنقابة على جال الترقية بسكو كاين ناس ياسر جابوا الترقية بالطريقة هاذي والا ضربوا عليهم بني عمهم وصحابهم، أما الطريقة القانونية اذيك كون تتبعها تقعد في نفس لبلاصة، مام انا راني ندير كيف راهم يديروا كامل... راهم يدخلوا للنقابة مام با تسمع بيهم ترقوا وهوما ماعندهمش لا نيفو لا خبرة"**، ويضيف آخر من نفس الوحدة: **" كون جينا كامل نطلعوا للنقابة موندا نفروا باها امورنا خاصة الترقية ظرك رانا كامل فاريينها".**

تعكس لنا هذه الخطابات أن تمثلات العمال للالتحاق بعضوية التنظيم النقابي هي من أجل تحقيق مآربهم وغاياتهم وفق استراتيجيات سواء كانت جماعية او فردية، الأمر الذي يبين واقع التنظيمات النقابية ليس على مستوى التنظيم المنجمي فحسب بل إن هذه الممارسات أصبحت من الأعراف المهنية وجزءا يعبر عن ثقافة المؤسسات العمومية بالجزائر خاصة تلك التي تتموضع في المناطق المحلية، فالعمال المنجميون خاصة محدودي المستويات الدراسية الذين يشغلون مناصب عمال مهنيين مقتنعون أن السبيل الوحيد للترقية يكون بطريقتين الأولى تعبر عن الروح العشائرية وعمق الروابط الاجتماعية التي تحددت في **"كون مايكونش بن عمك يضرب عليك الطابلة...."** وأخرى تكون بالانضمام الشخصي للهيئة التقابية خاصة بعدما علمنا أن هذه الممارسات هي أمور مندرجة في العرف المهني بالوسط المنجمي كون الكثير مارس هذه الطرق للتدرج في السلم المهني،

الشيء نفسه الذي يتوافق مع دراسة **محمد براهمي** في دراسته لتمثلات العمال للتنظيم النقابي أين توصل إلى أن العامل الصناعي يدرك أهدافه في الالتحاق بالتنظيم النقابي كالترقية المهنية[1].

في نفس الاتجاه، ومن خلال تصريحات جماعات مهنية أخرى تبين لنا حسب خطاباتهم أن الانضمام للنقابة العمالية بالمنجم أمر خارج عن إطار أهدافهم وأولوياتهم، كما فضلوا ربط علاقات اجتماعية ومهنية مع أعضاء هذه الهيئة للتوسط لهم مع الإدارة وتحقيق بعض مطالبهم عند الحاجة لذلك.

تقول إحدى المشاركات إطار بالأمن الصناعي: **" أنا حكاية النقابة واامورها ماتهمنيش صراحة علابالي بواش كاين كامل. هوما يتقربوا منا غير وقت الفوط. ونحنا تاني نشوفوا كفاه نفروا امورنا معاهم غير من بعيد لا ندخلوا معاهم لا والو.. كاش ما يديرولنا des conventions والا كاش ما يريقلولنا الصوصيال شوي ".**

ويضيف عامل آخر بنفس الوحدة: **" حكايات النقابة هاذي لا نمس لا بيدي بالعود انا من قبل هكا. بصح علاقتي معاهم علاقة ملاحة بسكو نحتاجهم سوا مع الإدارة والا أي حاجة اخرى مادريناش. كاين قبل واحد هنا وين وصل دار غلطة يتسحت بسبتها من الخدمة بصح هوما فروهالو زيد عندو حبابو وبن عمو فالنقابة سين نورمال يفراها".**

تضيف إطار أخرى بالأمن الصناعي عند سؤالنا لها عن الفئة المهنية التي تهيمن في الوقت الحالي على النقابة فقالت: **" قبل كانوا حاكمينها les cadres وبقوا يفروا غير في مصالحهم ويوظفوا في حبابهم وفاميلتهم. مبعد الخدامة لخرين لي اقل منهم قالوا خلي نطلعوا نحنا باه ندافعوا عالعمال كامل ايا طلعوا ومام هوما داروا نفس الشي يعني ملخر**

[1] محمد براهمي: تمثلات عمال القطاع الصناعي العام لأداء التنظيم النقابي–دراسة ميدانية بمؤسسة اسمنت سعيدة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران 2، 2022/2021، ص 178.

هذا هو الواقع تع النقابة تاعنا مانستنوش خدمة صحيحة منهم. المهم نحنا خاطينا نحنا نمدولهم صواتنا ويفرولنا امورنا كي تتحتم وصاي".

تبين لنا مختلف خطابات عمال الجماعة المهنية المختصة في الأمن الصناعي تفضيل الاستفادة من الهيئة النقابية عن بعد وبطريقة غير مباشرة وذلك عن طريق الحفاظ على العلاقات الاجتماعية ومختلف أشكال الاتصال التي تربطهم معهم، حتى يتسنى لهؤلاء تمرير استراتيجياتهم وحمايتهم، فهم بذلك يستغلون هذا الوضع كسياج اجتماعي يوفر لهم السند والحماية في الوقت اللازم،[1] خاصة في حالات ارتكاب الاخطاء المهنية على مستوى الوحدة، بالإضافة إلى وجود تمثلات أخرى انحصرت في محاولة الاستفادة من التنظيم النقابي عن بعد دون أي انخراط كالاستفادة من الخدمات الاجتماعية بما فيها السكن، طب العمل، وكذا مختلف الاتفاقيات مع مختلف المؤسسات، كالمؤسسات الصحية حسب ما استنتجناه من خطاب الكثيرين الذين ركزوا على هذا الجانب[2].

05-عمال المنجم وانتخاب العضو النقابي

من الملاحظ في هذا الشق من الدراسة أن غالبية عمال المنجم يمارسون مشاركة فعّالة في الانتخابات المتعلقة بالتمثيل النقابي للعمال على مستوى المنجم، حيث تعَدُّ المشاركة في هذه الانتخابات بمثابة نقطة فارقة بالنسبة للعمال، أين يرى الكثير إذا أخذنا في الحسبان تمثلاتهم ومختلف استراتيجياتهم وغاياتهم في التنظيم أن عملية تصويتهم لاختيار من يمثلهم كضمان لبلوغ أهدافهم المختلفة كالترقية، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، وكذا الوساطة مع الإدارة في حال تعرضهم لأي مشكل إزاء تقصيرهم في العمل او اللامساواة التي بالإمكان أن يتعرضوا لها... وغير ذلك؛ وعلى الرغم من هذه المشاركة الفاعلة في اختيار

[1] DJEGHLOUL Abdelkader :Huit études sur l'Alger .E.N.A.L, Alger, 1986, P 110 .

[2] موسى كاف: استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيواقتصادية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو، دراسات اجتماعية، مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 10، ص122.

الممثلين النقابيين يظهر أن العامل المنجمي يشعر بوجود نقص دائم في فعالية مهمة التمثيل على مستوى الهيئة النقابية، وهذا وفقًا لما رصدناه من خطابات العمال الأجراء الذين يعتبرون من جهة أخرى أن الانضمام للعضوية النقابية يمكن ممثليهم بالدرجة الأولى من تحقيق مآربهم الشخصية.

على هذا النحو، تقول إحدى الإطارات بوحدة الأمن الصناعي: **" شوف ملخر هنا النقابة دايما في كل vote راهي في صراع بين زوز فاميلات نقمة (لقب) ..... ونقمة ..... شكون فيهم لي يدي مناصب أكثر والا شكون فيهم لي يحكمها (الأمين العام)"** وتضيف: **" أنا ديما نمد صوتي لواحد يقربلي ماهوش من نفس النقمة تاعي بصح رانا عرش واحد حتى ومايفريليش اموري مبعد كي يطلع بصح محتمة نمدلو ليه هو"**،ويقول احد عمال الميكانيك على مستوى وحدة الصيانة: **" هنا le vote تع النقابة ماشي عروشية وفاميلة وصحاب باه تتفرى مصالحهم" "نزيدك هنا le vote راه شغل مصلحة بمصلحة يطلعوا ولد العرش والا ولد الفاميلة باه منبعد يعاونهم فالترقية وفي حوايج اخرين ياسر".**[1]

من الواضح تمامًا أن قضية الرابط الاجتماعي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، كما أن المنجم يعد جزءا من مجتمع بوخضرة الذي لم يشهد تحولات اجتماعية كبيرة، فقد ظل هيكلاً اجتماعيًا (المنجم) يحافظ على تقاليد وأعراف المنطقة ويعيد انتاج كل ماهو اجتماعي وثقافي بالمجتمع المحلي عن طريق العمال، فمن الملاحظ أن مجتمع المنجم يتميز بعدم تأثره بالانتقال من المجتمع التقليدي إلى المجتمع التعاقدي،[2] وهو وضع يشترك فيه مع مجتمعات محلية أخرى في الجزائر، فالخلفيات التي تطبع مختلف ممارسات العمال الأجراء

[1]JOURDAIN Anne, NAULIN Sidonie, « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu », *Idées économiques et sociales*, 2011/4 (N° 166), p. 08-10. DOI : 10.3917/idee.166.0006. URL : https://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2011-4-page-6.htm.

[2]Serge PAUGAM, *Le lien social.* « Que sais-je ? », Presses Universitaires de France, 2022, PP 34-40.

بالمنجم لم تستجب لما يمليه عامل التحديث والتنمية، بل إن بعدي الروابط والعلاقات الاجتماعية بما تحمله من قيم سوسيوثقافية تقليدية كان لها النصيب الأوفر كونه الموجه الأول للفعل الاجتماعي داخل المؤسسة بما فيها انتخاب ممثلي النقابة؛ كما يمكننا القول أن انتخاب العضو النقابي حسب ما صرحت به إطار الأمن الصناعي فموقفها حسب اعتقادنا راجع إلى ضغط اجتماعي من طرف الجماعة القرابية الاولية كما يسميها **Charles Cooley**[1] والمتمثلة في العائلة التي تضع على عاتق الفرد مجموعة من الضوابط وأنماطا للسلوك حتى لا تتعرض هذه الأخيرة او الفرد الى الاستبعاد أو الوصم الاجتماعي، وكذا عدم الاعتراف من طرف الجماعات القرابية الأخرى نتيجة عدم تقديم السند الاجتماعي،[2]فسلوكها يعكس ما تناوله **Homans** في التبادل الاجتماعي، فالأبعاد الاجتماعية والثقافية تغلبت على العائد المادي إذ لا يعتبر هذا الأخير الهدف الوحيد للولاء،[3]والفرد داخل جماعته الاولية او الثانوية عادة ما يستهدف المحافظة على المكانة المهنية والاجتماعية، وكذا الاعتراف الاجتماعي من طرفهم، من خلال امتثاله لضوابط التنظيم الاجتماعي الذي حددته الجماعة ولو كان على حساب المصلحة الاقتصادية للمؤسسة.

بالعودة إلى تصريحات العمال يقول العمال المهنيين أثناء اجراءنا لإحدى المقابلات البؤرية معهم:**"أن انتخاب اعضاء النقابة موجه بموجب الانتماءات والتكتلات العشائرية ومختلف شبكات العلاقات الاجتماعية الأخرى"**، يضيف أحد العمال المهنيين: **" الانتخابات**

[1] COOLEY Charles : « Groupes primaires, nature humaine et idéal démocratique », Revue du MAUSS, vol. no 19, No. 1, 2002, PP 97-112.

[2] GOFFMAN Erving : Stigmate : les usages sociaux des handicaps, Paris, 1975.

[3] HOMANS George : Social Behavior as Exchange. American Journal of Sociology Vol. 63, No. 6, Emile Durkheim-Georg Simmel, 1858-1958 (May, 1958), pp. 597-606. Published By: The University of Chicago Press. https://www.jstor.org/stable/2772990 consulté le 23/01/2024.

هاذي راه صاريلها كيف الانتخابات تاع السياسة"،ومنهم من قال: **" رانا عايشين في بلاصة وحدة ونخدموا في بلاصة وحدة باينة باه نوقفوا مع بعضانا ونطلعوا لي قريب لينا ويضرب على مصالحنا".**

تُظهر التفاعلات الاجتماعية و سلوكيات العمال في المؤسسة الصناعية الاستناد الكبير إلى المنطق العشائري والتقليدي حيث يكون الولاء للعشيرة والقرابة العامل الحاسم خاصة فيما تعلق باتخاذ القرارات لا سيما انتخاب ممثلين في النقابة، فتماسك الجماعات السوسيومهنية محكوم بالتقليد المحلي التي يفرض التواصل والارتباط التام بالنسيج الاجتماعي بمختلف مكوناته، أين يمثل الرابط والضبط الاجتماعي جزءًا أساسيًا من السياق السوسيومهني في المؤسسة الصناعية؛ فعلى اعتبار الرابط الاجتماعي أداة رئيسية لتحديد مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والمهنية، فهو يمتد بفعل العمال ذو الاصل التقليدي إلى المنجم ليحدد مسار النقابة ومنه توسيع نفوذ الجماعات وتبادل المصالح والدعم الاجتماعي بينهم. من وجهة نظر **Homans**، يُعتبر التبادل تفاعلا مؤطرا للمعيش اليومي، حيث تكون الأبعاد الاجتماعية النفسية والاقتصادية هي الأسس الذي تقوم عليه عمليات التبادل والاتصال بين أفراد الجماعات،[1] وتعمل هذه الأسس على تحقيق مجموع الطموحات الاجتماعية مثل الاعتراف، المحافظة على الانتماء، وتثبيت النفوذ والقوة؛ وهذا ما استنتجناه من خلال خطابات الفئات المهنية بالمنجم حول التبادلات التي تتم بينهم كاختيار الممثل النقابي، كما كان قد صرح لنا أحد العمال المهنيين: **" لازم تعاون باه يعاونوك (يقصد الانتخاب على عامل معين) زيد كي ما تفوطيش على فاميلتك والا بن عمك راهو عيب"**، في نفس الطرح أشار **goldner** إلى فكرة أساسية أين يقول: "إن الإنسان يساعد من يساعده، ولا ينبغي

[1] MENER Alfred W : L'interactionnalisme de George C. Homans [note critique].1963 pp. 175-182.

https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1963_num_5_2_1141 consulté le 23/01/2024.

عليه أن يلحق الضرر بمن يقدم له المساعدة"،[1] وقد ربط بين عمليات التبادل والأنساق السوسيوثقافية، أين يرتبط الفرد بقيم الجماعة وضوابطها وما تراه أخلاقي وغير أخلاقي، لتكون هذه العناصر جانبا هاما من تكوينه الثقافي والاجتماعي ومختلف سلوكياته، وفي دراسته لعملية التبادلية من المستوى الفردي وربطه بالمجتمع والمؤسسات؛ ويرى **Peter Blau** أن عملية الفعل التبادلي قائم في الأساس على العوائد المادية والمعنوية المنتظرة من أفراد الجماعة،[2] أين يرى أن الإطار الاجتماعي اليومي يعتبر مجالا يخضع لمختلف أشكال التفاوضات بما يمكن الفرد من المفاضلة بين البدائل.

فالتبادل الاجتماعي الذي كنا قد أشرنا له في الجانب النظري لا يقتصر على الجوانب الاقتصادية فقط، بل يتعداه ليشمل الجوانب النفسية والاجتماعية بين أفراد الجماعات المهنية بما فيها التواصل الدائم وتحقيق الاعتراف، يخضع المسار المهني للجماعات المهنية سلسلة من التبادلات التي تتم وفقًا لقيم المجتمع ومعاييره، والتي تلعب دورًا حاسمًا في تحديد مكانة الأفراد أو الجماعات في المحيط المهني والاجتماعي، حيث يرى الفرد الذي يقدم المساعدة عن لفرد آخر أو باقي الأفراد تلقي المساعدات منهم أوقات الحاجة؛ وقد اخترنا نظريات التبادل الاجتماعي كإطار تحليلي لما لها من تفسيرات للسلوك الاجتماعي وأطر التفاعل بين الجماعات.

بناء على ما سبق نستطيع القول أن أغلبية العمال المشاركين ونظراً للتجربة المهنية التي اكتسبوها في العمل الصناعي بمنطقة بوخضرة استطاعوا أن يتبنوا ممارسات جديدة في ميدان عملهم من أجل الدفاع عن استقرارهم في عملهم والحفاظ على علاقاتهم مع العمال، وأن فقد طوروا تمثلات ومواقف جديدة حول الطبقة العمالية والهيئة النقابية داخل مؤسستهم.

[1] GOULDNER Alvin : The problem of loyalty in groups under tension. Social Problems, 2, 1954, PP 82-88.

[2] BLAU Peter : Exchange and Power in Social life Chapter four(social exchange). 2nd edition. Routledge, New york, 1986, PP 28-34.

وفي نفس السياق الذي تم طرحه سابقًا، يمكن أن نستنتج أن بعض عمال الجماعة المهنية المكلفة بالصيانة ونظرًا لخبراتهم في القطاع الصناعي في منطقة بوخضرة، توجهوا إلى تبني تمثلات جديدة داخل الوسط المهني، حيث أن هذا التحول جاء كجزء من جهودهم للحفاظ على استقرارهم المهني والحفاظ على علاقاتهم السوسيومهنية في العمل؛ بالإضافة إلى ذلك، كان لديهم القدرة على تطوير تمثلات جديدة اتجاه الفئات المهنية وحول التنظيم النقابي داخل المؤسسة المنجمية الشيء نفسه الذي توصل إليه **مولاي الحاج مراد** من خلال دراسته للعمال الصناعيين بمنطقة طرارة[1].

[1] الحاج مراد مولاي: العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات و تمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، مجلة انسانيات، العدد 34، 2008، ص 39.

خلاصة

تلعب النقابات المهنية دورًا حيويًا في الساحة السوسيواقتصادية والسياسية لكافة الدول، نظرًا لتأثيرها الفعّال على سياسات المؤسسات والحكومات واختياراتها التنموية؛ ومع ذلك، فإن واقع النقابات يختلف من مجتمع إلى مجتمع آخر، تبعا للظروف التاريخية، السياسية وكذا الخصائص الثقافية والاجتماعية،[1] وقياسا على هذه الاعتبارات التي تميز المجتمع الجزائري في كليته، يمكن القول أن نقابة عمال المؤسسة المنجمية كفضاء صناعي حملت على مستواها الكثير من المتضادات بين منطق التسيير الحديث والمنطق التقليدي فديناميكية النقابة بهذه المؤسسة مرهونة بالرابط الاجتماعي المحكوم بالبعد العشائري والتقليدي الذي يفرض نفسه كجزءًا أساسيًا من المعادلة السوسيوثقافية والذي يؤطر مجمل تفاعلات وسلوكيات العمال من خلال أنشطتهم المهنية في مؤسسة مناجم حديد الشرق –بوخضرة–، فقد أظهرت خطابات الفئات السوسيومهنية في المؤسسة الصناعية عمق الانتماء العشائري[2] تأثيرا كبيرا في ماتعلق بتمثلات وممارسات العمال الأجراء اتجاه موضوع النقابة واتخاذ القرارات، بدءًا من انتخاب ممثلين في هذه الهيئة وصولاً إلى الالتزام ببعض التقاليد الاجتماعية في بيئة العمل والتي تتناقض مع قيم المؤسسة الحديثة، فزيادة على مكانة وواقع الرابط والرأسمال الاجتماعي كآليات رئيسية لتحديد مختلف جوانب الحياة الاجتماعية بالمنطقة، إلا أن هاته الآليات قد امتدت بفعل العمال ذو الاصل التقليدي[3] إلى المؤسسة المنجمية وفرضت نفسها في تحديد مسارات الهيئة النقابية ومنه إلى تبادل المصالح والدعم الاجتماعي.

[1] سنوسي عبد الكريم، الحاج بالهواري: النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة، المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 01، 2022، 394.

[2] محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، مرجع سابق، ص 129.

[3] مولاي الحاج مراد: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات، المجلد 03، العدد 01، 1999.

الفصل التاسع: التناول السوسيوأنثروبولوجي لثقافة مؤسسة

–منجم بوخضرة–

تمهيد

إذا كان التحليل الاقتصادي يتناول جذور مختلف المعيقات التي تواجه المؤسسات من منظور اقتصادي، كنقص التدفقات المالية وعدم فاعلية مختلف الموارد، بالإضافة إلى المنافسة فقد تجاوز التحليل السوسيولوجي للمؤسسات هذا الإطار،[1] من جهة كونه خارج التخصص، ومن جهة أخرى كون أي مشكلة يجب النظر إليها من مختلف زوايا التحليل سواء كانت اقتصادية، اجتماعية او ثقافية... وغيرها؛ وبالرجوع إلى التحليل السوسيولوجي فهو يرجع أسباب المشاكل التي تواجه تنظيمات العمل بالجزائر إلى إهمال شامل يفتقر إلى الاعتراف بأن المؤسسة هي كيان إجتماعي يضم فاعلين فرديين يتنوعون ويتفاوتون، كل فاعل لديه قواعد لعبه وغايات واستراتيجيات يسعى للوصول إليها[2].

تتميز كل مؤسسة بخصوصيات سوسيوثقافية مصدرها بالدرجة الأولى ثقافة المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه جغرافيا وتزاول نشاطاتها على مستواه، وهذ ما يظهر جليًا التنظيمات الاقتصادية الجزائرية خاصة تلك التي تقع في المجتمعات المحلية الداخلية أين يفرض النسق التقليدي نفسه بقوة، حيث تعد هذه المؤسسات تنظيمات تسيطر عليها شبكة من الاتصالات والعلاقات الاجتماعية غير الرسمية التي تكونت ونسجت بالمحيط الخارجي لتتفاعل في نفس الوقت مع ثقافتها وقيمها الحديثة؛ ووفقا **لرونو سانسوليو** "فالمؤسسة ليست مجرد مجموعة من النصوص القانونية والقواعد، ولا مجرد نماذج وهياكل رسمية، بل هي نتاج روابط اجتماعية معقدة وفريدة؛أين يظهر التاريخ الخاص للمؤسسة الذي يُشكله الفاعلون الاجتماعيون كاستجابة للتحديات الداخلية والخارجية التي تواجهها".[3]

---

[1] حنان سيخاوي: ماهية السلوك التنظيمي للعامل بين هويته الثقافية وثقافة المؤسسة، مجلة أفكار وآفاق، المجلد 09، العدد 01، 2021، ص 96.

[2] المرجع نفسه، ص 96.

[3] MATTHIEU de Nanteuil : « L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation, R. Sainsaulieu », *Sociologie du travail*, Vol. 57 - N° 2 | 2015, 259-260. https://journals.openedition.org/sdt/1574

1–المنجم والعلاقات المهنية... بين ثقافة المؤسسة والإطار السوسيوثقافي للعمال

مع انفتاح نوافذ التحليل الاجتماعي نحو المؤسسات، يتبنى الفهم السوسيولوجي نهجا فريدًا لفحص العلاقات الاجتماعية داخل هذه المؤسسات، الشيء الذي حاولنا فهمه من خلال تحقيقنا الميداني بالمنجم حيث سعينا للاهتمام بالإطار الثقافي والاجتماعي الذي يحكم الاتصال والتفاعل بين الجماعات المهنية بشكل عام والذي رأيناه يشكل جزءًا هاما من الحياة السوسيومهنية لديهم؛ تبعا لهذا السياق، يقول أحد العمال الهمنيين بالوحدة: **" الخدمة هنا ماشية بطريقة تع علاقات تع لبرا لأننا نعرفوا بعضانا..المهم كي تمشي الخدمة وصاي "** **" رانا خالقين هنا في بوخضرة تسمى نعرفوا بعضانا لبرا مليح مليح، ورانا خدامين قدم هنا مع بعضانا بالمسؤول بالخدام بالناس لكل يعني رانا نتعاملوا مع بعضانا هنا في la mine على الأساس هذاك بلا تعقيدات بلا والو"**،يضيف آخر: **" الحالة هايلة خلاص هنا ماكانش التعقيدات ياسر كي تحتاج أي واحد والا تضل عندك أي حاجة مع كاش مسؤول هنا راك تروحلو ديراكت والا راك تتلاقاه برا".**

استناداً إلى ما تم التعبير عنه في تصريحات العمال، يظهر أن ثقافة المؤسسة تتشكل نتيجة لتفاعلات متبادلة بين مختلف الجماعات العمالية داخل وخارج المنجم، ويجسد هذا التفاعل بشكل خاص عملية التنشئة الاجتماعية؛ حيث تنظم هذه الجماعات علاقاتها المهنية بناءًا على الوضع المعيشي والخلفية الاجتماعية لأفرادها، أين يتضح لنا أن تفاعلات الفئة العمالية وفقا للإطار الاجتماعي المحلي قد خلق مستوى كبير من الاندماج في المحيط المهني، فثقافة العمال أصبحت في نفس الوقت تمثل لثقافة المؤسسة[1].

[1] TRIPIER Maryse: « Culture ouvrière et culture d'entreprise : à propos de la disparitiond'une PME en milieu rural », in Sociologie du travail, N° 3-86, P-P 373-386, P 381.

في نفس السياق فقد لاحظنا داخل الوحدة المنجمية وجود فئات عمالية كثيرة تحمل نفس اللقب العائلي، ويبين ذلك عديد من تصريحات العمال بالوحدة، يقول عامل بالأمن الصناعي **" راهي la mine كامل تقربلي"**(الترجمة: أي أن غالبية العمال بالمنجم تربطني بهم علاقات قرابة)؛**" بالاك تبانلك بيظار شوي، بصح كي تجي تشوف رانا فاميلات وعروش وجيران ونعرفوا بعضانا بطريقة قريبة ورانا توجور اون كونتاكت. مام كي يحتاج واحد كاش حاجة او يروح طول للانسان هذاك بلا أي إجراءات تع كتيبة"** يضيف آخر زميل له: **" هنا أقل واحد قادر تلقى عندو 5 والا 6 يقربولو ".**

وفي الاتجاه نفسه، يمكننا استرجاع ما قالته إطار بالأمن الصناعي والذي وظفناه في فصل سابق حول الرابط الاجتماعي: **"هنا عندي زوز ولاد خالي يخدموا معايا وولد عمي وزوز ولاد خالاتي".**

إذا ما عدنا إلى التصريحات السابقة للعمال يمكننا القول أن العلاقات المهنية داخل المنجم قد تبلورت من خلال الأنساق القرابية، حيث يظهر التأثير العميق والممتد للتنشئة الاجتماعية والرابط الاجتماعي إلى الفضاء المهني أين تغلب على ثقافة المؤسسة خاصة على بعد التفاعل والاتصالات المهنية الرسمية، فالفهم الشامل لسلوكيات العمال والجماعات المهنية بالمؤسسة يحيلنا لاستنتاج "الثقافة الاجتماعية" لعمال منجم بوخضرة هي جزءٌ لا ينفصل عن المعيش اليومي داخل المؤسسة، حيث تعكس هذه الثقافة مدى التأثير والتفاعل بين مكوناتها المختلفة بالمؤسسة، وتبرز أهمية الأبعاد الاجتماعية والثقافية في تحديد وتوجيه سلوك العمال وتفاعلهم مع بيئتهم المهنية؛ فمن الملاحظ أن الممارسات الاجتماعية وطرق التسيير خاضعة بدرجة كبيرة إلى الجانب السوسيوثقافي للعمال وأصبحت تمثل بالنسبة للعامل المنجمي ضرورة لاستمرار الأنشطة الاقتصادية اليومية،[1] كما أن المحيط الخارجي للمؤسسة –بما في ذلك علاقات الصداقة، العائلة، القراب– تمثل بالنسبة للعامل المنجمي ذلك المجال

[1] VERRET Michel : La culture ouvrière, Saint-Sébastien sur Loire ,Edition ACL ,1988, P 9.

الخاص والأهم في الشغل؛[1] إذن، يمكننا القول إذا أردنا استقراء الثقافة المهنية للعمال المنجميين، فهي في الأصل قراءة للاهتمامات الأساسية في حياتهم اليومية؛ فالعائلة، القرابة والعرش هي تلك الأبعاد الرئيسية لهذه الاهتمامات قبل العمل وهي والتي تحدد قيم وتمثلات العمال بالوسط المنجمي وليس ثقافة المؤسسة.[2]

02-العمل والعلاقات الاجتماعية داخل الوحدة المنجمية....أي تمثلات ؟

02-01-العمل بالوحدة في تمثلات العمال

يقول**S. Moscovici**"أن التمثلات الاجتماعية تشكل معيارًا ومرجعًا سوسيوثقافيا تحتاج إليه الجماعة والفرد لفهم المحيط الخارجي، ومنه فهم موقعهم في هذا المحيط وتطوير تفاعلاتهم واتصالاتهم مع أنساق المجتمع"[3]، وقد اتضح لنا أن جماعات العمل لا تؤثر فقط في الجوانب المتعلقة بالأنشطة المهنية في المؤسسة، وإنما تؤثر أيضا في الأبعاد الاجتماعية والنفسية وبلورة شخصية العمال نظرًا للخصائص السوسيوثقافية التي تمثل مكونات المجتمع المحلي ببوخضرة، والتي يمكننا القول عنها "أنها نظام اجتماعي موجه لمختلف تفاعلات وسلوكيات الأفراد في المعيش اليومي"[4]؛ ولذلك، حاولنا من خلال هذا التحليل الوقوف على نسق التصورات الاجتماعية للعمال المنجميين، حيث يعتبرون نظامًا اجتماعيًا معرفيًا يشكل خلفية لكل سلوك يلاحظ، وهو ناتج عن تفاعل الأفراد فيما بينهم، كما تهدف هذه المقاربة

---

[1] Ibid, P 10.

[2] BOZON Michel : « Trois images de la culture ouvrière » ,in Revue française de sociologie , vol. XXX-2, avril-juin 1989, P 322.

[3] Roussiau, Nicolas et Bonard, Christine : Les représentations sociales, édition MARDAGA, 2001, p.106.

[3] Garnier,Catrine : les formes de la pensée sociale, Presse Universitaire de France,2002, P02.

الثقافية إلى فهم تمثل العامل المنجمي اتجاه موضوع العمل بهذه الوحدة. فما هو تمثل العمال بالوحدة للعمل؟

من خلال تحقيقنا الميداني على مستوى الوحدة المنجمية وإذا ما عدنا إلى خطابات العمال حول العمل المأجور يقول أحد العمال المهنيين: **"الخدمة هنا في la mine راني ضامن باها شهرية تدخلي من عند الدولة كل شهر خير ملي كنا قبل نخدموا على برا"** يضيف عامل آخر من نفس الصنف: **"الخدمة تاعي هنا راهي هي خبزة الذري" "الخدمة هنا بكل وش فاها خايب من تعب وريسك بصح راهي حاجة محتمة سي نو الواحد يضيع وما يلقاش منين يصرف على عايلتو"**، كما يقول أيضا وفي نفس السياق عامل مهني آخر: **" نحكيلك على الخدمة هنا في la mine أي تخليك قادر تتحمل المسؤولية ومام كي تحب تزوز يعطوك ما يرجعوكش بسكو عندك شهرية مضمونة، زيد تكون في وجه الناس انسان خدام ماكش بطال بسكو ماهيش كيف كيف نظرة الناس ليك ".**

تحيلنا خطابات العمال في حديثهم عن العمل بالوحدة المنجمية الوقوف على تمثلات بينت لنا بحثهم عن الاعتراف الاجتماعي من طرف المجتمع المحلي (عائلة، أقارب، جيران، أصدقاء)؛ ذلك الاعتراف الذي يميزهم عن فئة البطالين هذا من جهة، ومن جهة أخرى، الاعتراف من قبل الأسر التي يختارون الارتباط بها عن طريق التقدم لطلب الزواج من إحدى بناتهم، وذلك لضمان مستقبل البنت ونجاح مشروعها الأسري أين أن ذلك مرتبط في نظر العائلة الجزائرية بفكرة "خدام عند الدولة" يبين لنا هذا التفكير أن العمل عند الكثيرين مرتبط بتمثلات غائية تجعل من العمل ضمن المؤسسة المنجمية ضمانا لتكوين أسرة ويوسع من فرصهم وحظوظهم لقبولهم في إطار المصاهرة؛ وبناء على ذلك، فالاعتراف الاجتماعي لدى الكثيرين بالمنجم يرتبط بالدرجة الأولى بالانتماء للعمل العمومي المأجور وخاصة إلى مؤسسة حديد الشرق–منجم بوخضرة– كونها المؤسسة الاقتصادية الوحيدة التي تضمن لهم عوائد مالية مرتفعة مقارنة بباقي المؤسسات القليلة جدا المتواجدة بالمنطقة؛ إضافة إلى ذلك،

فتمثل العمال للعمل بالوحدة يعتبر من الأهداف الاكثر أهمية لهم خاصة في الفترة التي تسبق التحاقهم بالعمل، وهو الهدف المتفق عليه لدى الشباب والأباء بمنطقة بوخضرة الذين يعملون بكل الطرق المتوفرة للالتحاق بهذه المؤسسة او ادماج اولادهم بها كونها مؤسسة اقتصادية أجورها مرتفعة؛ وهذا ما يؤكده أحد إطارات الصيانة: **" الخدمة هنا في la mine شغل هاذيك الخدمة لي تضمن باها مستقبلك بسكو شهريتها محترمة"** ويضيف: **"الناس كامل هنا في بوخضرة يحبوا يخدموا في la mine والناس كامل يحبوا يدخلوا ولادهم هنا بأي طريقة باه يضمنولهم مستقبلهم لأني الشهرية مقارنة بمؤسسات ياسر راهي فور"" نزيدك كاين ياسر خلاص لي المهم يحبوا المهم يكونوا خدامين هنا مش محتم نوعية le poste de travail ."**

يمكننا الفهم أن الجميع بهذه المنطقة يرى أن الالتحاق بالعمل على مستوى الوحدة المنجمية يعد من أولى وأسمى الأهداف سواء (الشباب والآباء)، حيث أنهم يعملون ويخططون من أجل تحقيق هذا الهدف وتحقيق فرصة الإنتماء ضمن العمل المأجور بهذه المؤسسة بغض النظر عن الرتبة او الدرجة المهنية، فتحقيق الاعتراف الاجتماعي وتحقيق الذات بالمنطقة يرتبط بشق كبير في الظفر بمنصب عمل داخل المنجم، أين تتم إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية التي نسجت خارج محيط المؤسسة، لتصبح هذه الاخيرة مرآة عاكسة لصورة المجتمع المحلي،[1] وليصبح الفرد ذو هوية تحمل تسمية "خدام في la mine" متجاوزة بذلك بعدها المهني إلى البعد الاجتماعي المحلي كسمة فخر للانتماء إلى العمل المأجور على مستوى هذه المؤسسة سواء أمام الأصدقاء، الأقارب..وغير ذلك.

[1]MOREAU Régis : L'émergence Organisationnelle :le cas des entreprise de nouvelletechnologie, Thèse de Doctorat en sociologie, Université de Nantes, 2004, P 29.

http://hal.archives ouvertes.fr/docs/00/26/62/14/PDF/R05072.pdf consulté le: 25/01/2024.

حسب ما تناوله **أحمد هني**، فإن تمثلات العمال أثناء أوقات العمل مرتبطة أكثر بالنسق العلائقي الاجتماعي الذي يحدث بينهم السائد داخل الوحدة الصناعية، بدلاً من الارتباط بالعمل؛ بتعبير آخر فالإنتاج ليس مرتبطًا بالنموذج المهني التايلوري حسبه، بل هو مرتبط بطبيعة الثقافة الاجتماعية لمجتمع المصنع؛[1] ويقول **أحمد هني** في هذا السياق:"**لا يعيد العامل الجزائري إنتاج علاقات العمل لعمال مجتمعات أخرى في أماكن العمل، بل يقوم بإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية ذات الطابع المحلي**"؛[2] وبالتالي، يكون موقف العامل المنجمي مرتبطًا بنظام اجتماعي يمنحه الشرعية، الحماية وحتى فرص الترقية؛ وبذلك، يظهر أن تحقيق الأهداف والغايات غالبًا لا يتم عبر تمثلات العمال للعمل التايلوري،[3] بل يعتمد على إطار العلاقات الاجتماعية الداخلية والخارجية (المحيط الخارجي للمنجم).

وكذا –وحسب تمثلات العمال– تبقى "الشهرية" في المخيال الجمعي والثقافي دلالة على الاستقرار وعلى النمط الاقتصادي المفضل لديهم إذا ما قارنناها بالعمل اليومي غير المستقر سواء كان لدى الخواص او ذلك المرتبط بالحرف والمهارات المكتسبة لدى الأفراد، الشيء الذي عبر عنه أحد العمال المهنيين بطريقة: **" الخدمة لبرا نعرفوها مليح نهار كاينة و10 لا "**؛ليبقى العمل المأجور بالمؤسسة المنجمية الخيار الأفضل لدى هؤلاء خاصة إذا كان الإنتماء لهذه المؤسسة يمكن الفرد من التدرج في السلم المهني عن طريق الترقية وكذا الاستفادة من العلاوات، العطل مدفوعة الاجر، التقاعد ومختلف الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، الشيء نفسه الذي توصل إليه **فؤاد نوار** في دراسته حول العمل والأسرة.[4]

---

[1] محمد بشير: علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر (الرعيل الأول)، الطبعة الأولى، دار كنوز للانتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر، 2018، ص 93.

[2] المرجع نفسه، ص 93.

[3] المرجع نفسه، ص 93.

[4]فؤاد نوار: "العمل" و"الأسرة" في خطابات العمّال المسرّحين من ظرف العمل المأجور العمومي، مجلة إنسانيات، ص-ص 31-58.، ص 36-38.

https://journals.openedition.org/insaniyat/14902?lang=ar

من جهة أخرى، وفي نفس سياق تمثلات العمال للعمل التي لا ترتبط بالعمل "كعمل" او "كثقافة" إلا بالأجر، وقفنا أيضا على عديد التمثلات (في المقابلات السابقة) التي تبين أن العمل على مستوى الوحدة مرتبط كثيرا "بخبزة الذري" و"العايلة"، فالعمل هنا هو ضمان أجر دائم لتحقيق الحاجات الاجتماعية (أكل، شرب، انجاب، تمدرس ...ومختلف المصاريف المرتبطة بالأسرة).

على نفس المنوال، وأثناء تواجدنا بوحدة الامن الصناعي على مستوى الوحدة المنجمية ووفق أداة المقابلة البؤرية، سألنا بعض الإطارات عن العمل بالمنجم ولماذا يولي افراد المنطقة اهتماما كبيرا وهدفا سابقا لكل الأهداف من أجل الالتحاق بهذه المنشأة الاقتصادية؟ وفي نفس الوقت كي نرى بطريقة غير مباشرة تمثلاتهم للعمل بالوحدة المنجمية؛ قالت إحدى الإطارات: **" آآآ الخدمة فالمنجم يعني الصوارد"**،وتقول أخرى: **"شوف الناس تحب تخدم هنا على جال الصوارد بسكو المنجم يخلص مليح"**، بعد تلقينا لهذه الاجابات وأخرى مشابهة لها قمنا بطرح سؤال آخر عليهم: **"هل هناك من أصبح غنيا من خلال عمله بالمنجم؟"** جاءت الإجابات كالتالي: **" ايه كاين ياسر خدموا هنا داروا الصوارد" "كاين ناس هنا ولت عندهم طكسيات وديار وكاين فيهم لي داروا des superettes هنا في بوخضرة كيف فلان وفلان"**،يضيف إطار آخر: **"كي نقلك داروا الصوارد مش هكاك يعني دراوها صح"**.

من خلال إيماءاتهم وطريقة كلامهم بتلك الطريقة الحماسية وبذلك الإعجاب عن ما حققه العمال السابقين، فهمنا من المشاركين أنهم يسعون لاتخاذ نفس المسار وتبني نفس الأهداف التي وصل إليها هؤلاء من الجيل السابق،وتؤكد خطاباتهم أنهم يعيشون مرحلة تشكيل وصنع اعتراف ومكانة اجتماعية بالمجتمع المحلي من خلال العمل المأجور بالمنجم، وهذا ما يسعى إليه من جهة أخرى أولئك الذين مازالوا لم يلتحقوا بالمنجم وهم في حالة خوف من الإقصاء الذي يمكن أن يواجههم إذا ما أصبحوا عمال بهذه الوحدة.

من هذا المنظور، يظهر بوضوح أن العلاقة الأساسية بين المنجم وتمثلات العمال حول العمل في هذه الوحدة يقتصر أساسًا على الأهداف الاجتماعية قبل الإنتاج المادي؛ وفي هذا السياق، يشير **أحمد هني** إلى أن انخراط العامل الجزائري في الوحدة الإنتاجية ليس فقط من أجل التفرغ للإنتاج، وإنما لإعادة إنتاج هويته الاجتماعية،[1] أو ببساطة، يمكننا التعبير عن هذا بقولنا أن العامل المنجمي يسعى لتحقيق الاعتراف والمركز الاجتماعي le statut social، الذي تم بالفعل تحقيقه سابقاً من طرف الجيل السابق من العمال عن طريق الوحدة المنجمية؛ وهكذا، تتمثل تصورات العمال في الاستفادة من المنجم واستخدامه كوسيلة لإعادة إنتاج الاجتماعي والثقافي قبل المادي، فالمجتمع المحلي يستحوذ على الوحدة ويستخدمها لاعادة انتاج نفسه ولتحقيق غايات اجتماعية بما ان هبة المنجم للسكان المحليين ببوخضرة.

02-02-ثقافة اتصال ذات طابع تقليدي بمؤسسة اقتصادية حديثة

من بين الملاحظات التي جلبها لنا التحقيق الميداني من غير عناء هو بروز وانتشار العلاقات العفوية وغير الرسمية بين الفئات السوسيومهنية داخل منجم بوخضرة كأحد الظواهر المهنية، يرجع هذا الإطار العلائقي للخصائص السوسيوثقافية المشتركة للعمال والاقامة بنفس المنطقة التي يتواجد على مستواها المنجم (منطقة بوخضرة)، كما قد لاحظنا بشكل متكرر وجود عمال يدعون زملاءهم أو يستضيفونهم لشرب القهوة، الجو الذي يتفاعلون من خلاله ويتبادلون فيه المواضيع والنكت كما يتشاركون بعض مشاكلهم المهنية،[2] وقد غلبت على أوقات وعلاقات العمل داخل الوحدة مظاهر الروابط الاجتماعية التي امتدت إلى الوحدة المنجمية بما تحمله تلك الروابط من تماسك اجتماعي وثقافة تواصلية بشكلها الشفوي وغير الرسمي والتأثير الواضح لذلك على تماسك الجماعات المهنية؛ تعكس هذه الثقافة الموجودة بالوسط المهني تلك الثقافة المحلية التي أفرزها النظام الاجتماعي السائد في المنطقة، لاسيما

[1] HENNI Ahmed:Industrialisation et classes industrialisantes ou de la réversibilité de l'industrialisation : Essai d'anthropologie économque. NAQD.1993/(N05).

[2] اسمهان بن فرج: ثقافة المؤسسة في مجتمع ديناميكي-قراءة سوسيو-ثقافية للمجمع الكيميائي التونسي بصفاقس، تونس، دار محمد علي للنشر، صفاقس، تونس، دس، ص 127.

أن جميع العمال ينتمون إلى مجتمع تقليدي واحد؛ في هذا السياق، يمكننا القول أن العناصر التقليدية البسيطة والشبه الريفية قد اخترقت ورشات العمل الصناعي داخل المؤسسة الحديثة، وأعيد إنتاج تلك القيم التقليدية والرواسب الثقافية بمجال العمل، والتي نقلها العمال معهم من مجتمعهم المحلي إلى هذه المؤسسة؛ ووفقًا لتصوّر **سانسوليو** حول ثقافة المؤسسة فالأفراد يجتمعون داخل مؤسستهم ويقومون ببناء اتصالات وعلاقات متنوعة تخلق الانتماء وتفرز معايير وقيم ناتجة عن نسق مشترك من الدلالات يشكل بالضرورة لثقافة خاصة بهم.[1]

03–ثقافة "البراني" بالمنجم ... الوصم ومحاولات الإقصاء ضمن فضاء الشغل

في هذا السياق، يظهر بشكل واضح من خلال الثقافة التواصلية داخل وحدة المنجم غياب شبه تام للعمال القادمين من مناطق أخرى خارج منطقة بوخضرة،ويعود هذا الواقع إلى التأثير الكبير للمتغير الجغرافي الذي تم استعراضه في فصل سابق، حيث ينتمي تقريبًا جميع العمال بغض النظر عن فئاتهم الاجتماعية والمهنية إلى مجتمع محلي واحد،حيث يعزز هذا الوضع بشكل كبير تماسك الجماعات المهنية داخل الوسط المهني.

حسب إحدى الإطارات بوحدة الأمن الصناعي تقول: **"السيرفيس هذا كان غير تع حراسه gardinage وال pointage حتى بعد سنة 2012 la sécurité السيرفيس هذا ماكانش كيف هكا خلاص يهتم ب l'évaluations des risques ومختلف العمليات الوقائية"** حيث تقول زميلة لها: **"البيرو هذا تع HSE نحنا اللي خدمناه ونحنا اللي وقفناه، انا كي دخلت في 2012 ماكانش كيما هكا خلاص كان الامن الصناعي غير في البوانتاج والحراسه"** تضيف: **"مام كي قرينا فالجامعة ماقروناش على الأمن الصناعي في المناجم كانوا يقرونا غير على الأمن الصناعي في الحقول البترولية(سوناطراك ونافطال) والخدمة لي نخدموا فاها هنا من اجتهادنا نحنا" "بصح شفتي بالرغم من هذا كامل ومن 2012 يعني راهي 11 سنة وهوما مازالوا يشوفوا فيا (برانية) لأني من مرسط**

[1]SAINSAULIEU Renauld et SERGESTIN Denis: vers une théorie sociologique de l'entreprise. Sociologie de travail. N 03 : 335-352.

مانيش من بوخضرة""هنا الخدامة ومام السكان تع بوخضرة حتى وراهو مفتوح poste cadre de sécurité ماذابيهم يدخلوا واحد قاري رسم والا موسيقى على واحد قاري HSE". ويقول إطار بالأمن الصناعي: **" أنا خدمت فالصحرا مع الأجانب cadre de sécurité أزيد من 20 سنة نورمال خلاص ماكان حتى مشكل، بصح ظرك وبالرغم من انو عندي مدة كبيرة نخدم هنا في la mine إلا أنهم باقيين يشوفوا فيا براني لأني من ونزة. والحاجة هاذي اني قاعد نلاحظ فاها ديما في هدرتهم وفي أفعالهم، نفس الشي لي راه صاري مع فلان لي راه خدام فيLa DED(مكتب الدراسات) عندوة مدة كبيرة لأنو من سكيكدة" " هنا تعيش معاهم 40 سنة يبقوا يشوفوا فيك براني".**

كما صرح لنا أحد إطارات مكتب الدراسات DED في نفس السياق يقول: **" أنا تشوف أول ما بديت نخدم هنا وقعت في مشاكل ياسر، نهار جيت نقاري الطكسي تاعي لداخل قدام الإدارة ماخلانيش l'agent de sécurité وصعبهالي بالرغم من أنهم يقاروا عادي ولكن يلقالك سبة هكاك بلا والو، زيد السكن الوظيفي بحكم اني نسكن فالعقلة وكل يوم نبدوا الخدمة فالسيرفيس تاعنا على 04.30 تع الصباح يعني مايكفينيش الوقت باه نجي لازمني نوض بكري خلاص باه نلحق، وماعطوليش سكن وظيفي بصح ياسر يسكنوا هنا راهم عاطيينهم"** ويضيف: **" إيماجيني كنت كي نجي خارج من هنا من La mine باه كاش ما نشري والا نجيب قهوة نلقى الشبيبة يضلوا يشوفوا معايا في شوفات ماهيش ملاحة ووصلت وين سمعتهم نهار يقولوا: او هذا هو تع العقلة لي دخلوه يخدم جديد في La mine" "هنا حتى لليوم مازالوا يشوفوا فيا براني".**

يمكن القول أن السياق السوسيواقتصادي شهد تغيرات متواصلة، خاصة خلال فترة الثمانينات، ارتفاعًا متزايدًا في معدلات البطالة نتيجة للأزمات المتتابعة التي عاشتها المجتمع والمؤسسة الجزائرية؛[1] يعود هذا الوضع بشكل خاص إلى مخلفات الأزمة البترولية

[1] MONTOUSSE Marc et (les autres) : *100 fiches pour comprendre l'histoire économique*

سنة 1986، كما ساهمت عوامل متعددة، مثل التسريح الجماعي للعمال في زيادة التوتر والقلق بين أفراد المجتمع الذين باتوا يعولون بشكل كبير على المؤسسات، ويعتبرونها الجهة الوحيدة التي تستطيع الحفاظ على وظائفهم المأجورة وسبل عيشهم؛ وبهذا بقى يتجسد دور المؤسسة الكبير ككيان اجتماعي حيث تتصدر "اهتمامات المواطنين[1]."

ليست منطقة بوخضرة في منأى عن ما سبق التطرق إليه، فيظهر أن تشكّل هذا النوع من الصراع له سياق ومدلولات تاريخية، تمثلت عديد المرات حتى في أعمال عنف دالة على رفض المواطنين –خاصة– وبطرق مختلفة تشغيل عمال من خارج منطقتهم من جهة، ومن جهة أخرى المطالبة بتشغيلهم ضمن هذا الفضاء الاقتصادي كحق مشروع، تبين لنا ذلك من خلال قراءة لبعض الأحداث والاحتجاجات التي وقعت في هذا الصدد كغلق مقر إدارة الوحدة المنجمية، أين قام المحتجون باحتجاز المدير في داخلها، رافضين بشدة جميع محاولات الوساطة التي قام بها المتدخلون لإقناعهم بإخراج المدير؛ ووفقًا لتصريحات المحتجين، فقد قدموا طلبًا بتنفيذ مخطط التوظيف، حيث شاركوا سابقًا في إحدى المسابقات التي أُجريت في أفريل 2019، حيث اعتبر هؤلاء المشاركون أن هناك تجاوزات غير قانونية تم رصدها في نتائج تلك المسابقة؛[2] في حادثة أخرى في ذات السياق، توفي أحد شباب المنطقة بعد أن قام بحرق جسده، متبنيًا الطريقة التي استخدمها الشاب التونسي محمد بوعزيزي في عام 2011[3] كوسيلة احتجاج على وضعه الاجتماعي، بعد أن قام الشاب بالتعاون مع مجموعة من

---

contemporaine, Editions Bréal, 2ème Ed , Paris,2008, P 62.

[1] MICHEL Anne: « *Les entreprises et les préoccupations citoyennes* », *in* Le Monde du 23.12.2004.

[2] https://www.annasronline.com/index.php/2014-08-25-12-15-24/2015-09-23-21-25-42/157781-2020-08-18-09-47-56 consulté le 28/01/2024.

[3] https://www.france24.com/ar/20110116-algeria%20-protests-death-bouteflika-mohsen-bouterfif-burned-tebessaconsulté le 28/01/2024 .

الشباب بالتظاهر والمطالبة بإدماجهم ضمن العمل المأجور في المنجم، على إثر علمه بوجود وظائف شاغرة فيه، أين تم رفض طلبه من طرف رئيس البلدية.[1]

وحسب ما استقيناه من بعض السكان فالأفراد بمنطقة بوخضرة يمنحون لأنفسهم الأولوية في الالتحاق بالوحدة المنجمية لأنها متواجدة في منطقتهم وأنهم هم من يتعرضون للمخاطر الصحية المترتبة عن غبار المنجم وهذا ما عبر عنه أحد المواطنين: **" المنجم ديجا راهو هنا في بوخضرة زيد رانا نحنا لي منضرين من الغبرة تاعو كيفاه ماعندناش الحق نخدموا فيه قبل الناس لكل"**؛ في هذا السياق، تطوّرت سلوكيات المواطنين والعمال داخل المؤسسة المنجمية من مجرّد إحساس بالهوية والانتماء، إلى أفعال قصدية تمثلت في صراعات أخذت أبعادًا جهوية وقبلية، الامر الذي يعكس وجود "غيرة رمزية"[2] على المؤسسة، التي تمثل المشغل الاقتصادي الوحيد في المنطقة، خاصةً في زمن الأزمات التي شهدها المجتمع والمؤسسات في الجزائر، كما أن هذه المؤسسة نقطة المجال المحقق للحراك الاقتصادي والاجتماعي بالنسبة للسكان المحليين، حيث تحمل أهمية كبيرة في تحقيق الاعتراف والمكانة الاجتماعية، ويعود طابع هذا الصراع إلى الرغبة في السيطرة والاستحواذ على هذه المؤسسة الاقتصادية، حيث تظهر الغيرة والرفض لدى السكان المحليين والعمال الذين يسكنون منطقة بوخضرة اتجاه أي فرد لا يقطن ببوخضرة **"براني"** يبحث عن عمل داخل المؤسسة، حتى لو كان من منطقة مرسط التي تفصلها عن بوخضرة مسافة قدرها 10 كيلومترات فقط. وفي الحالات التي حدث فيها هذا الامر ظل العمال في المنجم والسكان يحاولون إلحاق وصم **"البراني"** بشاغر الوظيفة –من خارج بوخضرة– واستبعاده وفقا للمشترك الثقافي التقليدي الذي يملي عليهم مثل هذه السلوكيات الدفاعية المعبرة عن الرفض والتمييز داخل المجتمع المحلي.[3]

[1] https://www.djazairess.com/elbilad/26187 consulté le 28/01/2024.

[2] اسمهان بن فرج، مرجع سابق ص 130.

[3] KLUCKHOHN Clyde and KLUCKHOHN Florence: Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions, Vintage Books, New York, 1962.

بل وحتى أولئك الذين يمتلكون شهادات وشروط تمكنهم من الإلتحاق ببعض المناصب الشاغرة، الشيء الذي لا يتوفر في بعض الأحيان لدى أبناء المنطقة؛ نذكر في ذات السياق، وفيأحد أيام تحقيقنا الميداني أننا وجدنا مسابقة لسائقي الآلات الثقيلة على مستوى المنجم، وعند احتكاكنا بأحد المتسابقين سألناه بطريقة أردنا أن نرى تمثله لأولئك القادمين من خارج بوخضرة كي يشاركوا في المسابقات على مستوى المنجم" **مالا كاينين لي مشاركين معاكم فالمسابقة وهوما جايين من بلايص اخرين خارج بوخضرة"** ليرد بابتسامة: **"أواااه ماكانش.. نشاركوا غير نحنا تع بوخضرة"** حيث أن تعبيره كان قد بين وأكد لنا ما قلناه سابقا، كون المؤسسة المنجمية في تمثلاتهم هي ملك لهم ومن حقهم هم فقط المشاركة في مسابقاتها والعمل داخلها.

من زاوية أخرى، يرى **Philippe Bernoux** المؤسسة كتنظيم رسمي يتضمن ثقافة محددة، ويجمع بين مجموعة من الفاعلين، ويندرج ضمن نظام من الروابط الاجتماعية، ويشكل مكانًا لتعلم التعاون، وغيرها من العناصر؛[1] على هذا الأساس، وبالحديث عن المؤسسة المنجمية فهي تمثل تنظيم غير مستقل، وغير قادر على تشكيل قيمه الخاصة ووضع معايير للسلوكيات التي يمكن أن تؤثر في المجتمع، بل أصبح المجتمع برمزياته وثقافته هو من ينتج لمفاهيم العمل داخل الوحدة حسب **Daniéle Linhart**[2] ويسيطر على الوحدة المنجمية وثقافتها، بحكم تفاعلها مع مختلف العناصر والتركيبات التي تكون البيئة المتواجدة فيها؛[3] ومن هنا، تتحمل المؤسسة مسؤوليات اجتماعية وتتعاون مع الثقافات الفرعية

[1] BERNOUX Philippe , Op. Cit, P 14.

[2] LINHART Daniéle: « Le travail et la question de sa centralité pour l'univers personnel et social », Sociologie et Sociétés, Volume 23, numéro 2, automne 1991.

[3] SAINSAULIEU Renauld: la sociologie de l'entreprise. Organisation. Culture et developpement, Edition Press de Science Po et Dalloz, 2éme édition Paris, 1995, P 435.

لأعضائها، فهذه المقاربة عكست لنا واقع سوسيوثقافي خاص من خلال المنجم والمجتمع المحلي تجاوز العمل في الورشات ولعلاقات العمل الصناعية.[1]

04–المؤسسة المنجمية، الثقافة والأسرة ...الرموز والطقوس

للمؤسسة المنجمية نسقا من الرموز والطقوس التي منحتها ثقافة وهوية تميزها، إذ تشكل هذه الطقوس والرموز جملة من السلوكيات ذات دلالات ومعاني؛ نستعرض على سبيل المثال أبرز الأفعال الطقوسية التي عملت عليها المؤسسة المنجمية، والتي اندمجت فيها جميع الفئات السوسيومهنية، هؤلاء الذين أبدوا المشاركة في هذه الرمزيات والاعتراف بها، حيث أصبحت جزءًا غير قابل للتجزئة، كما هو الحال في إقامة الحفلات التكريمية للمتقاعدين قبل مغادرتهم للوسط المهني، بالإضافة إلى وداع زملائهم الذين يغادرون المؤسسة. يقول أحد عمال الصيانة: **" كي يجي يروح واحد من هنا والا يدي لا روترات نديرولوا حفلة نودعوه فاها".**

كما يمارس عمال المنجم مجموع هذه الأنشطة الاجتماعية ذات الطابع الرمزي واخرى، حيث يسعون لإضفاء شرعية على هذه الأنشطة[2]التي تشمل كذلك الترحيب بالمدراء الجدد والاعتراف بهذا المركز السوسيومهني، ومنه قبول أنماط السلطة التي تعتمد على الأطر الرسمية في معظم الأحيان، بالإضافة إلى ممارسة بعض المناورات داخل الوحدة المنجمية. تقول إطار بالأمن الصناعي: **" مين ذاك نديروا مناورات هنا فالمنجم تابعة la coté de sécurité au travail باه نقدروا نعرفوا الخدامة كفاه يتجاوبوا مع المخاطر كيف les incendies ونقيموهم ونريقلوا وش لازم منبعد"**، ففي إطار مخطط الحماية تنظم هذه المناورات عادة من طرف وحدة الأمن الصناعي قصد تقييم ومعرفة مدى كفاءة وفاعلية العمال في التجاوب مع مختلف المخاطر المهنية كالحرائق.

[1] ALTER Norbert: Sociologie de l'entreprise et de l'innovation, Paris, PUF, 1996, P 139.

[2] BORDIEU Pierre: Chose dites, Edition de Minuit, Paris, 1987, P 123.

تسعى ثقافة المؤسسة من خلال مختلف الممارسات الرمزية والطقوسية إلى رسم إطار تفاعلي بين العمال يعتمد على العلاقات الانسانية داخل الوسط المهني، حيث يعيشون تجارب مشتركة ترتبط بنفس السياق السوسيوثقافي بما يحمله من دلالات وسياقات رمزية، أين تعتبر هذه الأفعال وسيلة تعزيز للتواصل[1] –عبر القنوات الرسمية أو غير الرسمية– ولتماسك الروابط الاجتماعية؛ وحسب **Goffman**"يعتبر المجتمع مسرحًا يوميًا، أين تُؤدى مختلف الأدوار في المعيش اليومي بشكل منتظم بالاستناد إلى طقوس تفاعلية لا غنى عنها في الإطار الاجتماعي؛ ضمن هذا السياق، يحتل كل فرد مجالا داخل المسرح، حيث يسعى للحفاظ من خلاله على المكانة الاجتماعية".[2]

تتجلى روح التضامن والتعاون –في المؤسسة المنجمية– بشكل قائم على الدين والرابط الاجتماعي كطقس ينطوي على معاني المشترك الثقافي والضمير الجمعي. نأخذ على سبيل المثال مناسبات الأفراح أو الأقراح يتم الاتفاق بين زملاء المهنة على تلبية واجب الزيارة من أجل تقاسم ساعات الفرح مع زميلهم او مواساته؛ وفي هذا السياق، يقدم كل فرد منهم في حالة الفرح ما يسمى "بالباروك"، والإعانات المختلفة في حالات القرح كل حسب إمكانياته.

كما توجد بالمؤسسة كثير من الطقوس الأخرى كالتي تعتبر اجتماعية–دينية مثل تقديم ثمن أضحية العيد للعمال، او تلك المرتبطة مثلا اللباس الرسمي الموحد الذي يرتديه العمال داخل أوقات العمل بالمؤسسة المنجمية المكون من (القبعة Le casque، الحذاء godasse، القفازات، الجيلي باللون الأخضر، النظارات والمعطف الذي يحمل على ظهرة جملة تمثل إسم المؤسسة **MFE –BOUKHADRA** أي: **Mines de Fer de L'est** الترجمة: **مناجم حديد الشرق– بوخضرة**؛ في هذا الصدد، فالمؤسسة تعبر عن نفسها

[1] GOFFMAN Erving: Les rites d'interaction, éd Minuit, « Le sens commun », Paris, 1998.

[2] GOFFMAN Erving: La mise en scéne de la vie quotidienne, Traduction 1. La présentation de soi, Edition de Minuit, Collection ''le sens commun'', Paris, 240.

وعن هويتها من خلال هذا الرمز الذي يحمل اسمها ومجموع الممارسات الرمزية والطقوسية[1] التي تكلمنا عنها سابقا، بالإضافة إلى الشهادات التكريمية les félicitations التي تثبت فعاليتها ودورها في الاقتصاد الوطني التي تحصلت عليها خلال مسارها المهني من مختلف الجهات.[2]

05–حضور العمل والمنجم في خطابات وطقوس الأسرة والمجتمع المحلي

يمكننا القول أن نتائج هذا البحث يمكن أن تسهم بفعالية في تعميق النقاش حول المنجم والأسرة في بوخضرة، إذ يُعَدُ تطرقنا للمؤسسة المنجمية بمثابة إشارة ضرورية وجهتنا للانتباه نحو التطرق للأسرة بالمنطقة،حيث يحيلنا تحديد علاقة المؤسسة بالمحيط الخارجي إلى تحليل التمثلات الاجتماعية له او لمعانيه عند المجتمع المحلي؛ تقول إطار بالأمن الصناعي: **" هنا في بوخضرة لحكاية لكل على المنجم"** تضيف: **" أنا ياخي قتلك عندي ياسر من فاميلتي لقراب يخدموا هنا، شفتي حتى كي نتلاقوا عند بعضانا دايما تتجبد حكايات الخدمة والمنجم في قعداتنا"**. يضيف عامل آخر بالصيانة: **" حتى أمهاتنا فالديار علابالهم بالخدمة كفاه فالمنجم ووش راه صاري فالمنجم ويعرفوا يسموا مام حوايج كاينين هنا"، "فالديار علابالهم بالخدمة كفاه فالمنجم ووش راه صاري فالمنجم ويعرفوا يسموا مام حوايج كاينين هنا "**

من خلال خطاب العمال يمكن أن نقول أن عالم الشغل وعالم الأسرة بالنسبة للعمال يمثلان العالمين المهمين وهذا يعزى إلى أن هذه الأمكنة هي التي يقضي فيها العامل المنجمي معظم أوقاته في المعيش اليومي، بالاضافة إلى تزايد أهمية المنجم كونه ذلك المكان الذي يحمل تطلعات الشباب والأسر على اعتبارهم له مجالا للاعتراف الاجتماعي والمهني وكذا مكانا لتحصيل **"الشهرية"** من أجل تكوين أسرة؛ من جهة أخرى، فهو مجال

[1] MAUSS Marcel: « Essai sur le don », in Sociologie et Anthropologie, Paris, PUF, 1960. DOI : 10.1522/cla.mam.ess3 consulté le 28/01/2024.

[2] Directions Des Ressources Humaine.

اقتصادي بنيت على أجوره عديد الأسر التي مازالت تعيش من عائداته الشهرية لأفرادهم، بالنسبة لسكان المنطقة بما فيهم العمال أصبح الشيء الذي ليس بالإمكان تجاوزه او تجاوز الكلام عنه فالأسرة هي ذلك العالم الخاص بالعمال يليه المنجم تلك الوحدة الاقتصادية الوحيدة في منطقة صغيرة شبه ريفية، فواقع ومكانة هذا الأخير بالنسبة لتمثلات الأسر والمجتمع المحلي أنه هو المركز الذي تدور حوله معظم عمليات التواصل والعلاقات الخارجية، –بما فيها الطقوس السياسية والانتخابية الموسمية التي تقام في بوخضرة والتي تعتبر المجتمع المنجمي حلقة مهمة في العملية الانتخابية، إلى جانب اعتبار المجتمع المحلي الطامح للالتحاق بهذه الوحدة الاقتصادية كوعاء انتخابي بإمكانه تحقيق هدفهم من خلال المشاركة الانتخابية–[1] والعكس صحيح؛وقياسا على ما قاله **محمد مبتول**، فالحياة الاجتماعية داخل الوسط المهني تقريبا هي الموضوع الأساسي لدى العمال داخل الوحدة المنجمية[2]؛ وبالتالي، فقد أصبحت العملية عكسية يتحدثون عن العمل والمنجم داخل الأسر، ويتحدثون عن العلاقات الاجتماعية والوسط الخارجي داخل المجال المهني؛ يقول **مبتول** هناك فرق واضح بين المجتمعات الغربية التي تعتبر المصنع مكانا للتنمية وبين نفس المكان عندنا الذي يعبر عن مجال يتم فيه إعادة إنتاج العقلية السائدة بمجتمعاتنا التقليدية المتخلفة،[3] فالرجل الصناعي الوسيط الذي تكلم عنه **علي الكنز** الذي يمثل همزة الوصل بين المؤسسة والأسرة ويعمل على نشر ونقل ثقافة المؤسسة الحديثة والعصرية ومنطق التحديث إلى أسرته واستبدالها بالثقافة التقليدية الموجودة لم يتحقق بشكل فعلي ملموس؛[4] صحيح أن العامل المنجمي وفق المقاربة الثقافوية قد ساهم في تثاقف الأسرة للمنجم ولكن بشكل جد بسيط وشكلي مفرغ من محتواه، إلا أنه قد نجح في تثاقف المنجم للمجتمع المحلي بكل خصائصه وممارساته وليس فقط الأسرة، فقد أصبحت الوحدة المنجمية على إثر هذه

[1] إحدى المقابلات البؤرية التي قمنا بها مع أفراد من المجتمع المحلي ببوخضرة، يوم 08-05-2023، 30:10 سا

[2] MEBTOUL Mohammed: Discipline d'usine. Productivité et société en Algérie, Edition OPU, Alger, Algérie, 1986, P86.

[3] Ibid. P 94.

[4] EL-KENZ Ali: Monographie d'une expérience industrielle en Algérie : le complexe sidérurgique d'El Hadjar (Annaba). Paris 8. 1983.

الممارسات من الفاعلين مرادف للمرآة العاكسة لما هو موجود بالمجتمع، الشيء نفسه الذي أكده **أحمد هني** أن العمال الصناعيين هم الذين ساهموا في مثاقفة المصنع وليس العكس؛[1] بطريقة أخرى، فعمال المنجم قاموا بتلقيح هذه الوحدة الصناعية بالثقافة الاجتماعية التقلدية التي تمثل هوية الأسرة والمجتمع في بوخضرة بما فيها أساليب التواصل والجماعاتية لتصبح مؤسسة اجتماعية اكثر منها اقتصادية –على مستوى الممارسات– والتي يمكن أن نقول عليها أنها اصبحت تحمل في شكلها اسم مؤسسة صناعية حديثة وفي مضمونها ممارسات سوسيوثقافية تقليدية، ومن خلال إثنوغرافيا مجتمع البحث نجد أن الارتباط بالعمل المنجمي او مع المنجم في كليته لم يكن/ ولن يعود بمقدوره احداث القطيعة مع مختلف السياقات والمرجعيات الثقافية والاجتماعية للمحيط الخارجي بما فيه الأسرة التي عملت على بلورة العديد من معانيه من خلال مسارات العمال المهنية.

06–أوقات العمل، التغيب والظروف المهنية بالوحدة المنجمية ... تمثلات المقاومة واستراتيجيات الفاعلين

تعتمد أوقات العمل بالتنظيم المنجمي على أساس الجماعات المهنية بالتناوب كل أيام الأسبوع 7/7 24/24، تبدأ الجماعة الأولى من 04:30 صباحا إلى غاية 12:30– ومن 12:30 إلى غاية 19:30 مساءا، ومن نفس الوقت تبدأ جماعات مهنية أخرى حتى الساعة 03:30 صباحا، باستثناء الإدارة التي تعمل بنظام 07 ساعات مقسمة على أربع ساعات في الفترة الصباحية من 08:00 – 12:00 وثلاث ساعات في الفترة المسائية من 13:00 إلى غاية 16:00 مساءا طيلة أيام الأسبوع ما عدا الجمعة والسبت، وفي حالات أخرى يتم استدعاء عمال معينين خارج أوقات العمل وحسب الاختصاص، كالصيانة أو الميكانيك مثلا من أجل صيانة الآلات او الشاحنات التي توقفت عن العمل، حيث تقدم المؤسسة لهؤلاء نظير هذا العمل منح إضافية مع الراتب الشهري؛ يقول أحد إطارات الصيانة: **"يوجد على**

[1] HENNI Ahmed: Le cheikh et le patron -Usage de la modernité dans la reproduction de la tradition-, Edition OPU, Alger, Algérie, 1993, P 158.

مستوى وحدة الصيانة ورشة اخرى بذات الوحدة تسمى ب chantier exterieur تتكون من ورشه للصيانة على مستوى الجبل (او ما يسمونه الداموس) ولدى هذه الورشة جماعة عمل مختصة بالميكانيك وكذا الالات الخاصه بالصيانه للشاحنات التي تعمل في وسط الداموس (عمق الجبل الصخري)sous terrain"،يضيف: **"مين ذاك يعيطولنا نحنا باه نريقلوا حوايج لعشية كي نكونوا ديجا كملنا الخدمة تاعنا نص نهار. كي نكونوا هنا قراب رانا نجوا نريقلوا الحاجة هاذيك ويخلصونا علاها مع الشهرية وكي ما نكونوش disponibles لازم تقعد الحاجة هاذيك تستنى لغدوة".**

بالرغم من أن الارتباط الأكبر للعامل المنجمي بالأجر إلا أنه يرفض بشكل كبير تلك الوضعيات المهنية التي يتم وضعه فيها بطريقة "التابع"،[1] تلك التي يراها شكلا من أشكال الإكراه نحو تحقيق الانضباط؛ ومن خلال هذا الواقع، هناك عديد الأمثلة والاستراتيجيات التي يقوم بها الفاعلون التي يمكن ان نقدم إحداها في استراتيجيات التغيب. فعلى سبيل المثال وأثناء قيامنا بتحقيقنا الميداني على مستوى الوحدة لفت انتباهنا بشكل متكرر وجود إحدى العاملات بمكتب الدراسات **DED**التي دائما ما تكون متواجدة في الفترة الصباحية أمام هذه الوحدة والتي تبين لنا أنها إطار ويفصلهاعن التقاعد حوالي ست سنوات حسب ما صرحت به إلينا، ومن خلال حديثنا معها في أول الأمر قامت بتقديم سؤال: **" ما لقبك...ومن أي عرش تكون؟"**، الشيء الذي يؤكد مرة أخرى أن المجتمع المحلي ومجتمع المنجم بالضبط لم يرتقي إلى مجتمع حداثي مكتمل، بل لا يزال منذ عقود في طور البناء المستمر[2] الذي طغت عليه النزعة العشائرية، ليس على العمال فقط، بل حتى على

[1] MEBTOUL Mohammed, Op,Cit, P 114.

[2] رشيد حمدوش: مسألة الرابط الاجتماعي وسوسيولوجيا الحياة اليومية أو المعاش، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02. https://fss.univ-alger2.dz/cours-en-ligne/%D9%82%D8%B3%D9%85%20%D8%B9%D9%84%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A9/%D8%B9%D9%84%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A8%D8%A7%D8%B7%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A.pdf .2024/01/30

الإطارات الذين يحاولون في كل مرة تكوين صورة تعريفية عن الآخر كشخص **"براني"** لا ينتمي إليهم، وذلك من خلال تحديد الموقع الجغرافي الذي يسكن فيه، هويته، عرشه ونسبه المرتبط بالعائلة الكبيرة، كل هذه التفاصيل والسلوكيات الثقافية التقليدية تمثل بالنسبة لهم صورة تعريفية عن الآخر ومدخل لعملية التفاعل معه؛ بالتالي، ومن خلال مواصلة حديثنا معها اكتشفنا انها كانت تعمل بمديرية مناجم حديد الشرق بعاصمة الولاية –تبسة– **" كنت نخدم مدة كبيرة خلاص في تبسة وتعبت وماوليتش قادرة بقيت وراهم حتى بدلت هنا"** وفي ذات السياق، لاحظنا وجود تعليمة إدارية عند مدخل**DED** تتضمن تحذير من الغيابات العمالية لنسألها بدورنا عن هذا الموضوع فقالت: **"راهم يهدروا برك"**،أين سألناها بدورنا عن وجود الغيابات رغم اللوائح كإجراء بيروقراطي يبين الاتصال الرسمي بين الإدارة والعمال لتضيف: **" ايه كاين غيابات حتى بالعشرة ايام والا أزيد شوي بصح نكامافلوا بعضانا بسكو لي مايكامافليكش يجي النهار يغيب ويصرالو نفس الشي (الترجمة: نتستر على غيابات بعضنا ومن لا يتستر عن الآخر فهو أيضا سوف يقوم بالغياب يوما ما ولن نتستر عليه)".**

يمكن وصف البيروقراطية الإدارية التي تُعتمد في إدارة المنجم بأنها تسعى جاهدة في كل مرة للتقليل من ظاهرة التغيب، حيث تعتمد على ترسيخ مبدأ الفعالية وتوظيف العمال لتحقيق الإنتاج؛ من جهة أخرى، تسعى لتوضيح الأسلوب العقابي الناجم عن ذلك، كالخصم من الراتب، ورغم المحاولات المستمرة إلا أن الآثار السلبية لهذه الممارسات المتناقضة مع ثقافة المؤسسة ظاهرة بوضوح. تلك الممارسات السلبية التي تطال جميع القطاعات الاقتصادية والوظيفة العمومية[1].

تؤكد التجارب السابقة للمؤسسة الجزائرية أن هذه الممارسات أثرت بشكل كبير على كافة الجوانب، إذ انعكست سلبًا على الانضباط في أوقات العمل داخل الوحدة الصناعية،

[1] محمد بشير: علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر، ص 85.

ففي حالة تعذر استبدال العمال المتغيبين قد يؤدي ذلك إلى توقف النشاط في بعض الورشات أو تقليله، فالتناقض بين الإجراءات المتخذة وبين الواقع الموجود يظهر بشكل واضح المقاومة العمالية المترجمة في الغيابات مقابل الانضباط باوقات العمل داخل الوحدة الصناعية الذي يرونه إكراها، إذ يلاحظ أن هذه الإجراءات التي تتخذها المؤسسة باءت بالفشل بفعل تماسك الجماعات المهنية بالشكل غير الرسمي الذي أصبح يمثل تكتلات مبنية على السلوكيات التي يقوم بها العمال لا يزال يمثل نفس الواقع الذي تعيشه مؤسسات الدولة منذ عقود، والذي لازال مستمرا في تحطيم أهداف المؤسسة الصناعية؛ وحسب ما يراه **Michel Crozier** في هذا السياق، ولفهم العلاقة المعقدة بين الفاعلين (العمال) وبين المؤسسة المنجمية فهم يتخذون استراتيجيات استثمارية، أي أنهم يستثمرون في المصالح المتبادلة بينهم كالتستر على بعضهم في الغيابات هذا من جهة؛ ومن جهة أخرى، يستثمرون في العلاقات القرابية ورأس المال الاجتماعي من اجل التعاون على التقييد والإكراهات التي يفرضها عليهم التنظيم (الانضباط)، وكل ذلك نابع من رغبتهم في تحقيق مآربهم وغاياتهم ومناطق الراحة les zones de conforts في مؤسسة حديثة مثل كل المؤسسات الموجودة بالعالم الغربي، إلا أنهم يتعاملون معها بخلفية سوسيوثقافية تقليدية[1] مرتبطة بالمجتمع المحلي ببوخضرة.

في نفس الطرح، ومما لاحظناه من خلال بحثنا أن هناك عديد العمال والموظفين سواء بالإدارة او مختلف الوحدات الاخرى كوحدة الامن الصناعي ومكتب الدراسات غير ملتزمين بأوقات العمل الرسمية، ففي أيام ترددنا على وحدة الأمن الصناعي لاحظنا تأخر إحدى الإطارات مرات عديدة عن مكتبها لتقول لنا في إحدى المرات: **"كنت نوصل فالأولاد للقراية"** لتأتي بعدها زميلتها المتأخرة هي الاخرى التي قالت لها في اسلوب تواصلي شخصي:**" رحت نخلص في la tranche تع السكنة في la banque"**؛واعتمادا منا على ما تناوله **سعيد**

[1] MEBTOUL Mohammed, Op. Cit, PP 170-171.

شيخي،فإن دلالات هذه الممارسات تحيلنا على فهم أكثر لأنماط المقاومة التي يتبناها العمال اتجاه الانضباط بالعمل،[1] والتي يمكن القول أنها مستمدة من هوامش الحرية الممنوحة لهم[2] من طرف التنظيم الرسمي الذي لم يستطع السيطرة على بعد الرقابة؛ بالإضافة إلى ذلك، فهذه الممارسات تأخذ صبغة التحجج عادة بمختلف الظروف الاجتماعية.

زيادة على الظروف الاجتماعية، فغالبا ما يحاول العمال عدم الخضوع للانضباط الذي تفرضه المؤسسة، كالالتزام بأوقات العمل، بحجة الظروف التقنية والمادية، الشيء الذي لاحظناه على مستوى وحدة مكتب الدراسات **DED** أين وقفنا على المعيش اليومي لإحدى الإطارات (تلك التي تكلمنا عنها مؤخرا والتي تعمل بذات المصلحة) والتي تلتحق بالمؤسسة المنجمية حوالي الساعة 08:00 صباحا وتغادرها حوالي الساعة 10:30 أو على الساعة 11:00، علما أن وقت العمل بهذه الوحدة يبدأ من 04:30 صباحا إلى غاية 12:30 منتصف النهار؛ تقول:**" أنا راني آنجينيور هنا وغير كي جيت نخدم هنا في بوخضرة باه ريحت، كنت نخدم في تبسة في صوميفوس (مديرية مناجم حديد الشرق) كنت نتعب ياسر" " نجي نطل من 08:00 حتى 10:30 والا 11:00 ونروح راني نسكن غير هنا قدام المنجم في السكن الوظيفي.. مام كي نجي راني مانخدمش راني نقعد شوي ونروح نطيب لغدا ونقعد فالدار بسكو ماهمش موفرين ليا ميكرو تع خدمة"**،لنسألها بدورنا عن إمكانية توفير الكمبيوتر من طرف الإدارة لتجيب: **" آآآواه لالا مانطلب منهم ما والو راني هكا خير"**،وعند سؤالنا لها عن مآل مصيرها المهني إن جاءت لجنة مراقبة خارجية دون أي علم سابق لك ولا لجماعتك المهنية التي تنتمي لها أضافت: **" كي يجوا وما يلقونيش نقلهم راهم ماهمش موفرينلي ميكرو والخدمة لي عندي روحت نخدمها بالميكرو تع الدار باه نغطي تقصير الإدارة لي ماوفرتليش وباه مانعطلش الخدمة".**

[1]CHIKHI Said: La vie et le prince ou la modernité introuvable in l'Algérie et la modernité, Edition Codesria, Alger, 1989.
[2] CROZIER Michel FRIEDBERG Erhard: L'acteur et le system, Op.Cit P 66.

من خلال ما سبق، يمكننا القول أن العامل المنجمي كفاعل استراتيجي فهو يشارك في اللعب والرهانات Le jeu et Les enjeux من خلال اعتماده على استراتيجياته الخاصة، وانطلاقا من رهانات يرسم معالمها داخل وخارج المنجم، وكذلك اعتمادا على الموارد ومجموع الأرصدة التي بحوزته كرأس المال الاجتماعي، تموضعه المهني وخبرته المهنية، أي تلك الأبعاد التي تمثل له مصدرا ومجالا للسلطة، الشيء الذي نراه قد غير من مفهوم التنظيم حسب التصور الكلاسيكي، حيث اصبحت السلطة داخل التنظيم المنجمي لا تخضع للاجراءات البيروقراطية ولا تمنح كليا وفق الاشكال والمحددات او الاجراءات الرسمية للمؤسسة، بل تعدت ذلك لتصبح السلطة محدده بهوامش الحرية التي يمتلكها العامل وكذا العوامل الثقافية بما فيها شبكة العلاقات غير الرسمية داخل المنجم او بما يسميه **بورديو** رأس المال الاجتماعي.[1]

من جهة أخرى، فممارسة السلطة بين مختلف الفاعلين في التنظيم تكون في إطار علائقي تحكمه الغايات الفردية أو الجماعية، الامتيازات والمصالح التي يطمح كل طرف إلى تحقيقها واكتسابها، حتى لو كان ذلك يناقض أهداف التنظيم أو غير قانوني، ما يجعل الفاعلين يعملون على ايجاد الثغرات اللازمة لتحقيق تلك المآرب؛[2] وحسب ما تم فهمه من سلوكيات هذه الإطار فهي فاعل يستحوذ على مجموعة من الامتيازات التي كان قد أكسبها له التنظيم (كالسكن بقرب المنجم، عدم امتلاكها لكمبيوتر لممارسة نشاطاتها المهنية...)، حيث ترى هذه الإطار أن تلك الامتيازات والمكاسب محل رهان كبير بالنسبة لها، فتمارس ما يسميه **Michel Crozier** بالاستراتيجية الدفاعية اتجاه المؤسسة عن طريق مجموعة من الافعال التي تهدف من خلالها إلى أن تبقى المؤسسة ثابتة على نفس المعطيات والخصائص التنظيمية وهذا ما أبثته بقولها: **" آآآواه لالا مانطلب منهم ما والو راني هكا خير"**،وذلك قصد محافظتها على تلك المكاسب وعلى وضعيتها المهنية الحالية كونها تتوفر

[1] Ibid, P 72.
[2] Ibid, PP 72-75.

على هوامش حرية تسمح لها بتحقيق مآربها؛ وبالتالي، فالفاعل هنا في مواجهة دفاعية ويقاوم من خلال تبنيه للظرف التقني كل أشكال العقلنة والضبط،[1] إذ يعتبر نفسه حسب **سعيد شيخي** ليس مسؤولا في هذه المؤسسة وأن الإنتاج على مستوى التنظيم شيء لا يعنيه،[2] بل أن ما يربطه بهذا التنظيم هو الأجر،[3] وتعظيم منح المردودية بطريقة احتيالية على المؤسسة بالاستناد على شبكة العلاقات المهنية غير الرسمية، بما في ذلك تلك المبنية على التواصل غير الرسمي المؤطر بروابط الدم والقرابة؛ إذ سنعرج على إحدى المواقف التي صادفت تواجدنا أثناء تحقيقنا الميداني بالمؤسسة والتي ذكرناها في فصل سابق حول الروابط الاجتماعية بالمؤسسة الصناعية والتي رأيناها من زاوية أخرى تخدم إطار التحليل الحالي فما لاحظناه أن نفس الإطار تواصلتمع أحد العمال، كانت قد طلبت منه أن يرفع لها في نسبة المردودية؛ حيث قالت: **" ياخي مازال ماريقلوش حكاية الروندمون Le rendement ؟ مالا شوفلنا مع فلان كفاه تطلعهالي راني نعول عليك"**، وهذا ما يؤكد ما سبق وقلناه أن العامل بالمنجم كباقي العمال الجزائريين الذين تناولتهم عديد الدراسات السوسيولوجية كتلك التي قام بها كل من **علي الكنز**، **جمال غريد** و**سعيد شيخي** حول تصورات العمال للعمل ولـ**SNS** (مركب الحجار)،[4]فهو–العامل– يرى المؤسسة دخل شهري وعلاوات كما يريد أن يحتال عليها بطريقة تجعله يكسب منها أكثر مما يقمه لها.

بالإضافة إلى ذلك، فهناك نقطة أخرى مهمة أردنا توضيحها في سياق ممارسات الإطار التي تكلمنا عنها مؤخرا، لنقل أن عدم انضباطها الكبير راجع من جهة إلى استراتيجية فردية كانت قد تبنتها أثناء عملها بمؤسسة **SOMIPHOS** (مديرية مناجم حديد الشرق –تبسة–)، إذ يمكننا القول أن هذه الاستراتيجية قد تمثلت في محاولاتها المستمرة

[1]KHREBESH Abdelkader : Strategic Analysis at Michel Crozier, Damascus University Journal, vol 27, No. I + II, 2011, p. 578-580.

[2]Ibid, P 579.

[3] Ibid, PP 579-580.

[4] EL-KENZAli, GUERRID Djamel et CHIKHI Said : (en collaboration) Industrie et société : le cas de la SNS. Avril 1978-Juin 1982.

والمتواصلة من أجل تغيير مكان عملها من تبسة إلى بوخضرة حتى تستطيع مزاولة نشاطاتها المهنية مع من تربطها بهم علاقات القرابة والجيرة، أين تستحوذ على رأس مال اجتماعي وشبكة علائقية كبيرة أساسها الرابط الاجتماعي الذي مكنها من التحصل على سكن وظيفي على غرار اولئك الذين يقيمون بعيدا عن مقر عملهم (العقلة وونزة مثلا)؛ ومن جهة أخرى، نرى أن مجموع سلوكياتها –وإن قلنا هذا المصطلح فنحن نقصد بذلك عدم انضباطها ومختلف استراتيجياتها ورهاناتها– أو بمعنى آخر سلطتها غير الرسمية[1] هي مقبولة من طرف باقي الجماعات المهنية كجماعة DED التي تنتمي إليها، وجماعة La sécurité التي يتواجد مقرها بالقرب من وحدة DED؛ أين قالت إحدى إطارات الأمن الصناعي معبرة عن عدم انضباط هذه الإطار: **"أي نورمال واحد لا يحوس علاها او باقيلها ديجا 5 والا 6 سنين وتخرج La retraite"**،الأمر الذي نراه يفرض نفسه على عديد مؤسسات الدولة إذ أصبح التساهل مع العمال والموظفين الذين لا تفصلهم سنوات كثير على التقاعد سواء في الغيابات، عدم الإلتحاق بالمهنة في الوقت والخروج قبل انقضاء الدوام كلها أصبحت أمور طبيعية داخل مؤسساتنا؛ يحيلنا ذلك للقول أن هذا الوضع المتأزم أصبح يمثل عرف سوسيومهني وثقافي داخل مختلف التنظيمات العمومية بالجزائر بل وفرض نفسه على الثقافة الأصلية للمؤسسة الحديثة.

في نفس السياق المرتبط باستراتيجيات الفاعلين، وفي يوم آخر من أيام تحقيقنا الميداني أين كنا متوجهين نحو ما يسمى chantier éxterieur أثار انتباهنا أحد المخبرين (إطار) الذين يعملون هناك بقوله: **" شوف هذاك راهو نيفو 6iém année يدير وش يحب ومام المدير ما يحكيش معاه"**،وعندما استفسرنا عن الأمر وقفنا على حقيقتين؛ الأولى، هي أن هذا العامل قد تدرج في السلم المهني بسرعة عن طريق رابط القرابة الذي يحكم علاقته مع

[1] HAMBERT Lesca and SHULER Maria : ‘’viéille stratégique : comment ne pas etre noyé sous les informations’’. Les économies et société. Série scence de gestion. SG. N24 : P-P159-177. 1998.

أحد أعضاء النقابة؛ والثانية، أن المكانة والسلطة التي يستحوذ عليها هذا الأخير تعزو للمنصب المهني الذي يشغله Responsable de concasseur.

يمكن القول أن السلطة من بين أهم المفاهيم التي تناولها **Crozier** و **Friedberg** في التحليل الاستراتيجي،فالسلطة التي يمتلكها هذا العامل قد جسدت له إطارا مهيكلا من علاقات التفاوض مع المدير خوفا من أن يعطل هذا الفاعل لوتيرة الإنتاج نظرا إلى المنصب المهم الذي يستحوذ عليه، والذي أصبح يؤثر من خلاله على العلاقة الرسمية التي تربطه بالمدير؛[1] وفي هذا الخضم من العلائقية السلطوية يستمر هذا الفاعل في الدفاع عن هوامش الحرية الخاصة به وبمناوراته بشكل أدق، ليس ذلك فقط بل والدفاع عنها ومحاولة توسيع تلك الهوامش عن طريق التفاوض الذي تكلمنا عنه سابقا؛ يقول الإطار المخبر: **"المدير ما يرفضلوش طلب يخاف يحبسلو le concasseur ويولوا يزيروا عليه هو من فوق"**،أي أن المدير يرضخ للسلطة غير الرسمية التي اكتسبها هذا العامل بفعل الوضعية المهنية التي يشغلها حيث يدخل معه في إطار تفاوض un cadre de négociationحتى لا يتعطل الإنتاج ويتعرض هو لضغط من طرف أصحاب القرار الذي يشغلون مناصب أعلى من منصبه، ومن ثم فإن الصورة الاستراتيجية لبناء فعل هذا العامل اصبحت واضحة المعالم؛[2] بحيث وحسب **SIMON** و**MARCH** أن ممارسات السلطة تتبين بشكل واضح عند امتلاك

[1] PRITTON Gerard :''Une présentation de l'analyse stratégique selon Michael Crozier & Erhard Friedberg, Présentation schématique'', Sans date, Consulté le 10-09-2022. https://docplayer.fr/10590233-Une-presentation-de-l-analyse-strategique-selon-michel-crozier-et-erhard-friedberg-presentation-schematique-gerard-pirotton.html consulté le 21-03-2022 .

[2] BALLE Catherine : « Les modèles d'organisation », dans : Catherine Ballé éd., Sociologie des organisations. Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, « Que sais-je ? », 2009, p. 59-72.
URL : https://www.cairn.info/sociologie-des-organisations--9782130574361-page-59.htm consulté le 25-03-2022.

طرفين او اكثر على الموارد بصورة متباينة والتي تقضي بإلزامية التبادل لتسييرها، الأمر الذي يساهم في صعوبة معرفة سلوكياتهم او مواقفهم وبالتالي التنبؤ بها والتحكم فيها[1].

07–الطبقة التكنوقراطية والعمال... تصورات واستراتيجيات

مواصلة منا للسياق السابق الخاص باستراتيجيات الفاعلين، أردنا القول أن لعمال المنجم تجارب سابقة في الصراعات مع المدراء، وهذا ما استخلصناه من أحد المخبرين بالمؤسسة (إطار بالأمن الصناعي)، فبعد أن وقفنا على الواقع الذي وصفه لنا حول علاقة le chef de concasseur المدير وسلطته عليه، أردنا بدورنا أن نعرف من خلاله تاريخ وطبيعة العلاقة بين العمال والمدراء حيث قال: **" هنا كي يتفاهموا على واحد راهم يغلبوه "** الشيء الذي عبر عنه أحد العمال: **" الجماعة تغلب السبع"**، ويضيف: **" المدير لي قبل هذا كي عاد خدام وخاطيه الشعبوية ما خلوشوا دارولو السبايب قْرفوا عليه (مارسوا اضرابات ضده) حتى طيروه.. بعثوه للمنجم تع ونزة وجابوا واحد اوخر لي راو هنا".**[2]

لم تتبنى الجماعات المهنيه داخل المؤسسة دور الجماعات المنتجة الحقيقية بل كرست لطابعها الاجتماعي ولثقافتها المستمدة من المحيط الخارجي المحلي اكثر من المهني ومن ثقافة المؤسسة، إذ يمكن القول أن هذه الجماعات حاولت المحافظه والابقاء على مختلف اشكال السلطة غير الرسمية التي منحها اياهم التنظيم ، فقد تبنوا استراتيجيات مبنية على التحالفات والتكتلات مع النقابة ضد الطبقه التكنوقراطية الممثلةفي مدير المنجم الذي يمتلك سلطة رسمية وشرعية–كما يصفها **Max Weber**– عليهم التحصل عليها بواسطة

[1]BERNOUX Philippe : « L'influence de March sur la sociologie des organisations en France », *Revue française de gestion*, 2002/3 (n° 139), p. 195-202. URL :https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2002-3-page-195.htmconsulté le 21-03-2022.

[2] WEBER Max in "Weber's Rationalism and Modern Society: New Translations for the 21st Century", translated and edited by Tony Waters and Dagmar Waters. P-P. 137-138. https://www.academia.edu/12107148/Webers_Rationalism_and_Modern_Society_New_Translations_on_Politics_Bureaucracy_and_Social_Stratification consulté le 01-02-2024.

الاجراءات القانونية؛ فهذا الاخير وحسب فهمنا وتأويلنا لخطاب المخبر (إطار الامن الصناعي) انالمدير السابق كان يمثل دور المسؤول التكنوقراطي الذي لا يتساهل مع العمل ومع عدم الانضباط، كما انه لم يرضخ للنظام السوسيوثقافي القائم داخل الوحده المنجمية،وبارتكاز العمال على استراتيجيات وقواعد اللعبه شكلوا تحالف مبني على تواصل مستمر بينهم وبين النقابة أفضى إلى تماسكهم حول أهداف جماعية منها إقصاء التكنوقراطي **"البراني"**الذي حاول فرض منطق العقلنة والحرص على الانضباط والعمل داخل الوحدة، والذي عمل وفق منطقه على تجريدهم من مناطق الشك وهوامش الحرية التي يمتلكونها ويستغلونها في ظل التنظيم الرسمي ضد المنطق الاقتصادي للعمل من أجل حمايته منهم، الشيء الذي لم يرغب فيه العمال وأرادوا إقصاءه من فضاء الشغل خاصة أولئك الذين يجيدون استعمال القواعد او الثغرات لصالحهم بعد أن تم وضعها لتقييدهم وتنظيم سلوكياتهم حسب قول **Michel Crozier**، والمفارقة تكمن في فشل الحدود والمصادر الرسمية للسلطة في التصدي بشكل كامل لهذه الممارسات؛[1]خاصة إذا علمنا أن العمال المنجميون حسب المخيال الجمعي[2]كلهم إيمان أن المنجم فضائهم الخاص وملكا لهم،ومن حقهم أن يمارسوا أنشطتهم فيه بالطريقة التي تناسبهم، لأنه فقط متواجد بمكان سكنهم (بوخضرة) وهم أبناء المنطقة ولهم مسار مهني طويل بهذه المنشأة الاقتصادية، اذ اصبح مصير العمل والتكنوقراطي يتحدد في الفضاء الخارجي العام كفضاء الاسره، الحي،المسجد وحتى المقهى؛ في هذا الاطار نود التأكيد على هذا الجزء باستنادنا على احدى الملاحظات التي رصدناها من خلال تحقيقنا الميداني داخل الوحده المنجمية؛ اذ قال احد العمال لصديقه وهو يحاول بناء احدى الاستراتيجيات معه ضد جهه معينه –حسب فهمنا لطريقة تواصلهم، أين

[1] CROZIER Michael et FRIEDBERG Erhard : L'acteur et le système. Op. Cit. P 82.
[2] GRASSI Valentina : Introduction à la sociologie de l'imaginaire. Une compréhension de la vie quotidienne. Érès, « Sociologie de l'imaginaire et du quotidien », 2005, ISBN : 9782749203973. DOI : 10.3917/eres.grass.2005.01. URL : https://www.cairn.info/introduction-a-la-sociologie-de-l-imaginaire--9782749203973.htm consulté le 01-02-2024.

أخذوا موقف الإنزواء مني لتكملة حديثهم–: **"من بعد ونشربوا علاها قهوة "**؛ بالاضافه لذلك، يمكننا ان نستطرد ما قالته لنا احدى اطارات الامن الصناعي والذي تناولناه في فصل سابق حول الرابط الاجتماعي**"في العائلة اولاد العم والخال والخالة اللي رانا نخدموا لهنا تلقانا كي نتلاقوا نحكوا على المنجم وعلى المشاكل اللي راهي صاريه فيه"**؛ تؤكد هذه المعطيات أن هذا التحالف يعتبر كتلة قوية لجماعات عمل متماسكة مستندة على الهدف المشترك، الرابط الاجتماعي واللحمة العشائرية، أين أصبحت هذه الجماعات تتخذ من مختلف الفضاءات الخارجية (المقهى، المسجد والأسرة..وغيرها) نراها تمثل أمكنة ومجالات غير رسمية موازية للتنظيم الرسمي من أجل بناء نسق الفعل الملموس الذي يمثل مجموع التفاعلات والعلاقات التي تبنى وتتشكل داخل جماعات العمل بفعل أفرادها خارج الإطار الرسمي للعمل، والتي تسعى من خلاله إلى التهيكل ضمن فضاء الشغل، حتى تواجه مختلف الضغوطات والمشاكل في الحياة المهنية اليومية، وذلك من أجل بلوغ الغايات المشتركة لأفراد الجماعة[1]وللقرارات المهمة لهم على حساب أهداف المؤسسة الصناعية؛ بطريقة أخرى، فنسق الفعل الملموس الذي يمارسه الفاعلين الاستراتيجيين خارج المنجم وداخله أيضا يعطينا صورة عن ذلك الإطار من العلاقات المتبادلة فيما بينهم بشكل مهيكل ينظم نسق التفاعلات والاتصالات التي تؤطرهم قصد التكتل وحماية غاياتهم ومآربهم من كل ما يهدد الوصول إليها كمختلف العراقيل التي بإمكانها أن تواجههم داخل التنظيم؛[2] من هنا أصبح المنجم إطارا لما يسميه **جمال غريد** ثنائية ثقافية تحمل عقلنتين متصارعتين عقلنة المؤسسة وعقلنة العمال المبنية على الثقافة المحلية؛[3]بالتالي، وحسب **علي الكنز** فقد مثلت

[1]KHREBESH Abdelkader : Strategic Analysis at Michel Crozi's theory, Damascus University Journal, vol. 27, No. I + II, 2011, p-p. 588-589.

[2]LEMDIR Marwan : Sociology of Organizations: From Max Weber to Michel Crozier, Journal of the Generation of Humanities and Social Sciences, Fourth Year, N 34, September 2017, Center for the Generation of Scientific Research, p 79.

[3] محمد بشير: جمال غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية، مخبر المؤسسة الصناعية والمجتمع -تلمسان-، دار كنوز للنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر، 2017.

المؤسسة مجالا للتناقض بين القيم السوسيوثقافية التقليدية وبين قيم وثقافة المؤسسة الصناعية الحديثة التي أعطي لها دور تحديث وتثقيف المجتمع،[1] هذا الأخير الذي كان ولا يزال الممثل الرئيسي لمختلف صور المواجهة والمقاومة ضد كل اساليب التحديث والعقلنة[2] مقابل استمرارية التنظيم الاجتماعي المحلي.

08–أوقات العمل في رمضان بالمؤسسة الوطنية ... التسيير على محك التمثلات والتصورات

يقول أحد عمال الصيانة ان نظام العمل الذي كان يبدا في الايام العادية على الرابعه والنصف صباحا حتى 12:30 منتصف النهار تم تغييره في شهر رمضان ليبدا على الساعه 3:00 صباحا حتى الساعه 11:30 هذا فيما يخص جماعه العمل الاولى او ما يسمونه 1 ere poste اما جماعة العمل الثانية 2 éme poste والتي من المفترض ان تبدأ على الساعه 12:30 حتى 8:30 مساءا، فالمؤسسة تقوم بتسريحهم طيلة شهر رمضان قبل انتهاء دوامهم بنصف ساعة، لتلتحق الجماعة الثالثة 3iém poste بالمنجم هي الاخرى بعد وقتها المحدد بنصف ساعة؛ إن ما نراه هو أن المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار المسؤولية الاجتماعية والدينية التي رميت على عاتقها من أجل إيجاد وقت لالتحاق العمال بعائلاتهم ليشاركونهم الفطور، وحسب هذا الاخير ان تلك النصف ساعة هي حق قانوني تضمنه لهم المؤسسة، يقول: **"كل يوم عندنا نص ساعة تع وقت الراحة بصح الإدارة خيرت انها توفرلنا الوقت اذاك للالتحاق باه نروحوا نفطروا في ديارنا""نحوها من حطوها من"**، ولكن ما اكتشفناه أن العمال لا يأخذون تلك النصف ساعة فقط بل يأخذون نصف ساعة اخرى من عندهم وهي غير قانونية كما قال هذا المشارك: **"وحدة من عندهم ووحدة من عندنا راك تعرف لازم نساعفوا بعضانا"**؛ بالتالي، فالعلاقة الظاهرة بين العمال والتسيير بالوحدة المنجمية محكومة بإطار من التناقضات بين ثقافة المؤسسة الحديثة والثقافة المحلية

[1] EL-KENZ Ali: Monographie d'une expérience industrielle en Algérie, Op. Cit, PP 734-735.
[2] Ibid. P 736.

التقليدية[1] التي يحاول العمال من خلالها وعن طريق إلتفافهم حول البعد السوسيوثقافي والديني المشترك المبين سابقا إلى إخضاع المؤسسة لمطالبهم (الالتحاق بالإفطار مع العائلات، أداء الصلاة)، وما تبينه لنا خطابات العمال هو أن واقع ارتباطهم بالشعيرة الدينية والطقس الاجتماعي–الثقافي (رمضان،التجمع مع الأسر، الجلوس في المقاهي...) أكبر بكثير من ذلك الارتباط بالفضاء الصناعي،[2] زيادة على ذلك، فالعمال يمارسون مختلف الاستراتيجيات الدفاعية كما يسميها **Michel Crozier**[3] ضد استراتيجيات العقلنة التي تحاول المؤسسة تطبيقها كل مرة،[4] كتلك التي تمثلت في سرقتهم لنصف ساعة أخرى من وقت العمل زيادة على تلك الممنوحة لهم من طرف المؤسسة، فإن كانت هناك انعكاسات إيجابية لعملية التصنيع بالمنجم إلا أنها خلقت مشاكل اخرى في التسيير وأوقات العمل منتهجة من طرف العمال في شهر رمضان زيادة على باقي المشاكل الموجودة والتي تكلمنا عنها سلفا في الأيام العادية من السنة.[5]

حسب احد المشاركين ان نظام العمل في رمضان هذه السنة استثنائي، وأحسن من نظام العمل في الأيام العادية ومن العمل بأشهر رمضان في السنوات الفارطة، أين نعمل الآن فقط 1ére et 3iémeposte دون وجود ل 2iém poste (جماعة العمل الثانية)، يقول أحد إطارات الصيانة الذي التقيناه على مستوى system freinage et system hydroliqueL'atelier de **"رجعت الجماعة الثانية –حسب النظام العادي– يقسموها ما بين الجماعة الاولى والثالثة ورجع وقت الخدمة تاعها شغل وقت فراغ لينا يعني وحد**

[1]GUERID Djamel : Les effets de l'industrialisation sur la ville de Sidi Bel Abbes : l'exemple de l'industrie électronique URASC 1990.

[2] محمد بشير: علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر، مرجع سابق، ص 40.

[3]KHREBESH Abdelkader : Strategic Analysis at Michel Crozi's theory, Damascus University Journal, Op. Cit. P-P 578-580

[4] محمد بشير، مرجع سابق، ص 40.

[5] GUERID Djamel : Les effets de l'industrialisation sur la ville de Sidi Bel Abbes. Op. Cit. P82.

L'atelier de system freinage et system hydrolique ورشة مختصة في صيانة واستبدال مكابح الشاحنات وتقييمها بالإضافة إلى الإشراف على عملية انطلاقها صباحا

الثمنية سوايع وكنا نخدموا مرتاحين.. من جهة عندنا الوقت لكبير لي يكفي للراحة، ومن جهةكنا مفورصيين في الخدمة، والامر هذا داروه باه ما يطيحوش تع 3iém poste في مشكل انهم يرقدوا في الخدمة لأنهم الناس مايرقدوش فالنهار، والأمر هذا داروه على جال sécurité وهكا ولينا كامل نلحقوا بالفطور مع عايلاتنا".

الشيء الجدير بالملاحظة أن المؤسسة تبنت نمط تسييري جديد يحكم وتيرة النشاط الصناعي في شهر رمضان 2023، هذا النمط تمثل في تعديلها لأوقات العمل بهذا الشهر، أين يمكن تفسير ذلك بأن جهود الجماعات العمالية نحو الهيمنة على فرض ثقافتها وقاعدتها الإيديولوجية والعقائدية على المؤسسة قد نجحت في إرضاخ هذه الأخيرة التي امتثلت لهم كونها لم تستطع فرض منطقها ولا ثقافتها كمؤسسة صناعية على القوة الاجتماعية والثقافية لأفرادها؛[1] هذا من جهة، كما أن ما يمكن التنويه بخصوصه أن هذا النمط التسييري الجديد راجع من جهة أخرى إلى نقص المتفجرات (L'explosif) المستعملة في تفجير الكتل الصخرية للحديد الخام، الأمر الذي فرض على المؤسسة التقليل من وتيرة الإنتاج هذا الشهر، فعمليات التفجير ومنه الإنتاج مرتبطة بالمصنع الذي يمول المؤسسة بهذه المادة فأحيانا يتوقف او يقل انتاجه نظرا لانعدام او نقص الماده الاولية، أين أصبح جميع العمال طيلة هذا الشهر لا يعملون يومي الجمعة والسبت عوض نظام العمل المتعارف عليه الذي يقضي بضرورة العمل في المنجم 7 ايام/7ايام. وهذا ما استخلصناه من مقابلتنا الأخيرة مع إطار الأمن الصناعي **" زيد كان كاين نقص في La production وولينا كامل مانخدموش بالجمعة والسبت بسكو مين ذاك لوزين (المصنع) تع البارود يحبس على الخدمة والا La production تاعو تكون قليلة"**

[1] GUERID Djamel : La société a toujours le dernier mot In femme et développement. CRASC. ORAN. 1995.

Altelier moteur –sérvice motoriste ورشة مختصة بتصليح كل المحركات التي توجد بالمنجم كمحركات الشاحنات السيارات والآلات الثقيلة.

يقول احد إطارات الأمن الصناعي الذي قابلناه مع بعض عمال الصيانة على مستوى إحدى الورشات الفرعية لوحدة الصيانة Altelier moteur–sérvice motoriste **" كنا في رمضان تع الاعوام لي فاتوا كي نكونوا خدامين ماعندناش وقت باه نروحوا لديارنا نفطروا ونصلوا المغرب وحتى في حالة انك تسرق ساعة من الخدمة باه تروح للدار راهي ما تكفيش وتزيد توقع في مشكلl'arrét de travail والحاجة هاذي لازم تتعدل في الاتفاقيات الجماعية (قانون العمل 11/90) لأنو في دستورنا رانا دولة مسلمة".** مضيفا: **"في رمضان قبل وقت الفطور كاين لي يقدر يسرق ساعة من الخدمة باه يلحق يفطر مع عايلتو، وكاين لي ما يقدرش يدير الحاجة هاذي كيف تع sécurité وتع La production.بسكو كاين أمور تتطلب منهم يبقوا طول هنا في المنجم حتى يكملوا الخدمة".**

إن ما يجب أن نؤكد عليه إذا ما نظرنا إلى خطابات العمال هو الحضور القوي لكلمة "سرقة"، والتي ارتبطت بوقت العمل، فهذه الفكرة على حد ما نراها غير خاضعة إلى ذلك التحفظ من طرف العمال بل على العكس فقد كانت حاضرة ضمن بعض المعطيات التي استقيناها منهم، الأمر الذي يبين لنا أن ممارسة فعل سرقة الوقت هو فعل جد مقبول ومستساغ في ثقافة العمال، فليس هناك مؤشر يدل على التناقض[1] الذي يحمله العامل المنجمي أكثر من هذا؛ فمن جهة، هو يدافع عن وجوب أخذ المؤسسة لأوقات الصلاة بعين الاعتبار وبكل الاستراتيجيات المتاحة له؛ وفي المقابل،فهو يسرق الوقت الذي هو فعل محرم حسب دين الإسلام الذي يتبناه؛ فبالرغم من محاولات المؤسسة الصناعية نحو إكساب العمال هوية وثقافة مهنية مواكبة للزمن العصري مكان ثقافتهم التقليدية، إلا أن العامل المنجمي حتى الإطار منه لازال محكوما بأزمنة نداءات مؤذني المساجد إلى الصلاة[2]

[1] GUERID Djamel : L'entreprise industrielle en Algérie et le conflits de rationalités : communication faite au colloque international ; Maghreb et maitrise technologique ; Tunis ; URASC. 1990.

[2] جمال غريد: العامل الشائع: عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة انسانيات، العدد 01، وهران، 1997.

ويغلبها على وقت العمل وما يفرضه من قيمة اخلاقية بل وحتى دينية، فالعامل المنجمي ومن خلال ممارساته لا يقدس حقيقة فكرة "العمل عبادة كالصلاة"، فهذا الأمر لا يتعدى أساليب التعبير الدينية لديه، وهذا وجه آخر من أوجه التناقض، الظاهرة نفسها التي يعيشها المجتمع الجزائري في مختلف تفاصيل حياته اليومية حسب ما نلاحظه دائما بما أننا جزءا منه، والتي تواجهها تقريبا كل مؤسسات الدولة بما أن قوى العمل لديها من أفراد هذا المجتمع.

زيادة على ذلك، يرى العامل المنجمي (الإطار) وجوبية إدراج حق الاستفادة بشكل قانوني من أداء شعيرة الصلاة داخل الوسط المهني وتعديل أوقات العمل بالمؤسسة الصناعية في قانون العمل 11/90 معبرا عن ذلك: **"رانا دولة مسلمة"** الفكرة التي استند عليها من **" الإسلام دين الدولة"**،[1] وهذا ما يدفعنا للقول أن العامل المنجمي وعن طريق استراتيجياته يحاول الدخول في اللعبة مع المؤسسة، الدولة والقانون من خلال البعد الديني حتى يكسب الرهان الذي ستمنحه له هوامش الحرية دون خرق للقوانين والإجراءات التنظيمية؛[2] بطريقة أخرى، وافتراضا منا أنه تم الموافقة على هذا الإجراء في صيغة قانونية فإن العمال سيستغلون هذا الحق القانوني ويقومون بتحويره الى ممارسات جد سلبية أخرى – إضافة على الموجودة– داخل المؤسسة الصناعية، فحتى من لا يصلي فسيتوقف عن عمله وان سأله أي مسؤول أو مشرف مباشر حتما سيتحجج بالصلاة وتصبح هذه الأخيرة ذريعته الدينية والقانونية الأولى لمقاومة العمل لأنه سيهرب من اداء نشاطاته الموكلة اليه بالمنجم حسب اوقات الصلاة التي يكون بها داخل اوقات عمله داخل فضاء الشغل؛ إذن، فالعامل المنجمي هو فاعل استراتيجي يناور عبر استراتيجيات خاصة بموقف او مواقف محددة

[1] المادة 02 من الدستور الجزائري.

[2] CROZIER Michel, FRIEDBERG Erhard, Op, Cit, p46.

ليخلق مجالا للتفاوض مع المؤسسة قصد طرح اقتراحات او حلول يريد تطبيقها من أجل تحقيق غاياته والحفاظ على مكاسبه ضمن وضعيته داخل الوسط المهني[1].

09-Arcelor Métal والتسيير ... الشراكة الأجنبية في المخيال والذاكرة الجماعية للعمال

حسب ما رصدناه من المقابلات البؤرية مع بعض العمال أن **Arcelor Métal** لم تكن تقدم أي استثناء في أوقات العمل بشهر رمضان، وأن هذا الموضوع لم يكن ضمن اهتماماتها بما في ذلك وقت إفطار العمال مع عائلاتهم وأوقات الصلاة، وهو الشيء الذي أبدى منه العمال من جماعة L'atelier électrique، سائقي الشاحنات وبعض عمال L'atelier MRO بالمنجم تذمرهم كون هذه الأخيرة لا تأخذ على مسؤوليتها هذا الموضوع. قائلين: **"الأرسيلور ميتال كانت فاها ياسر حوايج خايبين كيما في رمضان ما بدلتلناش Le programme تاع الخدمة وخلتنا نفطروا لهنا بعاد على عايلاتنا وما دارت حتى استثناء في أوقات الخدمة في رمضان" "وماكانتش تعطينا méme pas الوقت باه نصلوا"**[2].

ما لاحظناه من خطابات بعض العمال أن تمثلاتهم سلبية اتجاه الشراكة مع البلدان الأجنبية، حيث يفرض التسيير في إطار الشراكة إكراهات على العمال كطرق يتبناها المؤسسة من اجل التحكم في العملية الإنتاجية، والتي تضعهم من جهة أخرى في صراع بين

[1]BEN ISSA Mohamed ElMahdi: entrprise Culture: Field Study of the Public Economic Institution of Algeria, Doctoral thesis in Sociology, University of Algiers, 2004-2005, p-p 265-267.

[2] PLANE Jean-Michel : Pouvoir interactif des intervenants en management stratégique. In: Sciences de la société, n°38. Pouvoir et dynamique des organisations (1). Etat des lieux et des savoirs. 1996, pp. 111-127.

DOI : https://doi.org/10.3406/sciso.1996.1284www.persee.fr/doc/sciso_1168-1446_1996_num_38_1_1284 (consulté le 07/02/2024).

اوقات العمل، اوقات الصلاة والإفطار مع عائلاتهم، وهذا راجع إلى محاولة تفادي مؤسسات الشراكة للإنعكاسات السلبية على المؤسسة الاقتصادية مثل تراجع وانخفاض وتيرة الإنتاج في شهر رمضان، لنقل أن السياق الرمزي المرتبط بالجماعة العائلية والدين[1] المتعلق بهذا الشهر لا يمثل نموذجا للإنتاج، بل للراحة ومختلف السلوكيات والطقوس حسب الذهنية الجزائرية التي تتمثل في سلوكيات العمال داخل المنجم، الشيء نفسه الذي تشهده عديد مؤسسات الدولة، وبما أن إدارة المؤسسة المنجمية كانت مسيرة من طرف الفرنسيين فقد استنتجنا من خلال خطابات العمال أنها عملت على ضبط وتحديد علاقات السلطة[2] عن طريق الهيراركية ومجموع اللوائح والقوانين الرسمية التي قيدت حرية المناورة والفعل الاستراتيجي لدى الفاعلين؛[3] بطريقة أخرى، فالتنظيم من جهة يقوم بتحديد رهانات الفاعلين، حتى يتسنى له تحديد الآليات والاجراءات الرسمية كاللوائح والقوانين المختلفة التي تعمل على السيطرة على مناطق الشك والتي بإمكان الفاعل الاستحواذ عليها واستغلالها كسلطة غير رسمية اتجاه المؤسسة؛ ومن جهة أخرى، ونظرا لدور الاتصال وتبادل المعلومات الخاصة بالتنظيم ككل كما هو موجود الآن بين الفاعلين من خلال شبكات العلاقات الاجتماعية والرابط الاجتماعي، الشيء الذي يعتبر أحد الموارد الهامة بالنسبة للعمال من أجل صياغة استراتيجياتهم نحو الأطراف الأخرى جماعات، أفراد أو المؤسسة في حد ذاتها، إلا أن هذه الأخيرة في مرحلة الشراكة لم وضعت حدا لاستغلال هذا المورد من طرف الفاعلين، يصرح أحد إطارات الصيانة: **"الادارة كانوا حاكمينها الفرنسيس وكان مدير**

[1] سفيان بدراوي، مرجع سابق، ص 186.

[2] MUSSELINChristine **:** « Michel Crozier (1922-2013) », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 56 - n° 1 | Janvier-Mars 2014, mis en ligne le 15 janvier 2014, consulté le 08 février 2024. URL : http://journals.openedition.org/sdt/4702 ; DOI : https://doi.org/10.4000/sdt.4702

[3] SYLVIE Biarez : Pouvoirs et organisations locales. Vers un nouveau paradigme politique. In: Sciences de la société, n°38, Pouvoir et dynamique des organisations (1). Etat des lieux et des savoirs. 1996.pp. 23-47.

DOI : https://doi.org/10.3406/sciso.1996.1279www.persee.fr/doc/sciso_1168-1446_1996_num_38_1_1279 (consulté le 08/02/2024).

المنجم تونسي والمسؤول على الامن فرنساوي وحتى لي كان حاكم La production فرنساوي ولي كان حاكم La maintenance هندي. والعمال كامل جزايريين وماكانش الاتصال الشفوي المباشر كيف ظرك والا قبل الشراكة، كنا نتواصلوا مع بعضانا غير بالايمايل والا نتواصلوا في هاذيك الزيارات الميدانية لي يديروها في Les ateliers تع La mine"؛بالتالي، فقد كان التسيير في إطار الشراكة يتحكم في عمليات الاتصال داخل الوحدة المنجمية ويقوم بتحديد الأفراد الذين ينبغي للمعلومات أن تصلهم حسب ما يقتضيه الدور والوضعية المهنية التي يشغلونها، الأمر الذي استطاع من خلاله المسيرون الفرنسيون الحد من تموقع الفاعل المنجمي واستثماره في مورد الاتصال،[1] وكذا تحديديدهم لمجالات السلطة، تضييق نقاط اللايقين والتنبؤ بالفعل الاستراتيجي للفاعلين بالمنجم من خلال التحكم في عملية الاتصال[2].

على غرار ما سبق، وفي نفس سياق التمثلات، يرى بعض العمال ممن قمنا معهم بالمقابلات البؤرية أن المؤسسة في إطار الشراكة كانت تهتم كثيرا بمجال الأمن الصناعي،**"وقت الأرسيلور ميتال كانوا مركزين ياسر على la sécurité، كانت لبسة الخدمة يمدوهالنا بثلاثة مرات في العام، مش كيف ظرك مرة وحدة "**،فقد عملت المؤسسة المنجمية في إطار الشراكة **(Arecelor Métal)** بالتركيز الكبير على عقلنة التسيير للوحدة الصناعية بما في ذلك عقلنة سلوكيات الفاعلين[3] بهذه الوحدة سواء من خلال ضبط العمال بالقوانين الداخلية، بما فيها الانضباط بأوقات العمل، الأساليب العقابية المترتبة عن الممارسات السلبية للعمال اتجاه المؤسسة وآلاتها كما وضحنا ذلك في فصل سابق، أين قال أحد إطارات الصيانة: **"في وقت Arcelor metal كون تفسد كاش حاجة وتخرج لجنة تحقيق ويظهر الخدام تعمد يفسدها باه ما يخدمش يخرجوه من الخدمة"**، بالإضافة على

[1]CROZIER Michel, FRIEDBERG Erhard. Op. Cit. P 93.
[2]CROZIER Michel : « L'université comme organisation », dans Cahiers de l'AUPELF, n° 4, 1970.pp. 47-55.

[3] محمد بشير: الثقافة والتسيير، مرجع سابق، ص 03.

تركيزها الكبير على جانب الأمن داخل الوحدة قبل كل شيء كون أي إصابة خطيرة أو وفاة لعامل واحد تكلف المؤسسة خسائر من رأس مالها؛ بالتالي، فالمؤسسة المنجمية **Arcelor Metal** من خلال هذا النمط التسييري كانت تعمل على استمراريتها ضمن فضاء داخلي وخارجي معقد تماشيا مع رسالتها وأهدافها الإقتصادية،[1]وحسب المقاربة الثقافوية فقد أصبح المعيش اليومي بالوحدة المنجمية يمثل أحد أشكال التناقض والتباين بين ثقافتين،[2] ثقافة العمال المبنية على المرجعية التقليدية والثقافة العصرية للمسيرين الأجانب، وليصبح المجتمع المنجمي بذلك يمثل فئتين فئة مهيمن عليها وأخرى مهيمنة بطريقة شرعية.[3]

من خلال التحليل السابق يمكن القول أن تمثلات العمال بالوحدة المنجمية للشراكة يتوافق مع ما طرحته **الجماعة الكندية** حول التسسير والثقافة،[4] فالعامل المنجمي لايرفض مبدأ الشراكة الأجنبية بقدر ما يرفض الامتثال للنمط التسييري الذي يتبناه ويشرف عليه الشريك الأجنبي،[5] بما في ذلك الامتثال للأوامر المهنية التي يمليها عليه هذا الأخير؛ بالإضافة لرفض العامل المنجمي للتسيير الرسمي والعلاقات الرسمية والبعد الرتبي، الذي يضع شكلا من أشكال القطيعة مع التواصل والتفاعل وجها لوجه[6] حسب ما هو شائع في الثقافة الجزائرية المبنية على ثقافة تواصل شفوية، الشيء نفسه الذي توصل إليه **Paulene Naidoo** في دراسته لإحدى شركات Toyota التي تضم فئات مهنية يابانية وأخرى من جنوب إفريقيا الذين فضلوا الإتصال الشفوي في عملية التواصل.[7]

[1] فوزي بوذراع: ثقافة المؤسسة: المقاربة الثقافية في دراسة المؤسسة الصناعية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 09، العدد 02، 2021، ص 19.

[2] محمد بشير ، مرجع سابق، ص 04.

[3] المرجع نفسه، ص 04.

[4] MERCURE Daniel: Culture et gestion en Algérie, Ed. ANEP, 2006.

[5] محد بشير: علماء اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر، مرجع سابق، ص 97.

[6] Erving GOFFMAN: The Presentation of Self in Everyday Life, University of Edinburgh Social Sciences Research Centre 39 George Square, Edinburgh 8 Monograph No. 2, 1959.

[7] NAIDOO Paulene: Intercultural communication: a comparative study of Japanese and South African work practice, Submitted in accordance with the requirements for the degree of

خلاصة الفصل

لقد تحددت الأشكال الثقافية للمؤسسة المنجمية من خلال العمال المحليين، الذين يمكن القول عليهم أنهم جد مرتبطين بثقافة المحيط الخارجي للمؤسسة على ثقافة هذه الأخيرة، هذا المحيط الذي نعتبره المكون الأول والرئيسي لثقافة المؤسسة من خلال الفئات السوسيومهنية؛[1] بشكل آخر، فثقافة المؤسسة المنجمية ليست ثقافة مؤسساتية بل هي ثقافة العمال المحليين؛[2] وعليه يمكن القول أن مسألة الثقافة بالمؤسسة منذ التوطين الصناعي بالجزائر لازالت تمثل أحد أشكال التعارض والتناقض بين ثقافتين ثقافة التحديث والثقافة التقليدية،[3] فالفضاء الصناعي الذي أوكلت له مهمة تحديث المجتمع الجزائري من مجتمع تقليدي إلى مجتمع عصري منتج عن طريق عملية التثاقف بين المؤسسة والعمال لم تحقق هذا الهدف وأصبحت العملية عكسية فقد تثاقفت المؤسسة للعمال وخضعت للخصوصيات السوسيوثقافية التي تعبر عن مجتمع جماعاتي موجها بالدرجة الأولى بثقافة وقيم العائلة، العشيرة، الشرف والدين[4] التي تعبر عن المشترك الرمزي والثقافي بما أنها تنتمي لمجتمع كلي ومحلي واحد (الجزائر/بوخضرة).

يمكن الإشارة إلى أن هذا الواقع يفسر لنا مدى رفض العامل الجزائري لنماذج التسيير التي لا تتوافق مع خلفيته السوسيوثقافية وعدم تقبله لأطروحة التثاقف من خلال آليات التعلم والتنشئة المهنية بمجال الشغل، حيث نجد أنه يحاول دائما بلورة ثقافة المؤسسة لصالحه ويعيد في نفس الوقت إنتاج ثقافته الخاصة، تلك المكتسبة عن طريق التنشئة الاجتماعية

Doctor of Philosophy in Communication Science University of Zululand, South Africa, 2011, P124.

[1] عائشة التايب: النوع وعلم اجتماع المؤسسة والعمل، نشر منظمة المرأة العربية، مصر، 2011.

[2] D'IRBANE Phillipe : La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales, Edition Points, Paris, 1993.

[3] محمد بشير، الثقافة والتسيير بالجزائر، مرجع سابق.

[4] محمدبشير : راهنالإشكاليةالثقافيةفيالجزائر :عرضحالشبكاتالقراءةوالتأويلالسوسيولوجية،ورقةعمل،مخبرالبحث :المؤسسةالصناعية والمجتمع فيالجزائر،جامعةتلمسان،أفريل2013 .

بالمجتمع المحلي؛ بالتالي، فحصيلة هذا التفاعل ساهمت في ظهور ثقافة هجينة لدى العامل الأجير بالمنجم أي أنها تعبر عن خليط بين ما هو تقليدي وحديث؛[1] إن هذه الثقافة المحصلة كانت نتيجة تفاعل ثقافتين، كما أنها تعبر عن ثقافة صلبة لم ولن تكن قادرة لا على مواكبة ما يفرضه البعد الإقتصادي والتنموي ولا على التكيف مع العقلنة والتحديث خاصة بعد ما اكتشفناه من المعطيات الكيفية الخاصة بتصورات الأجراء نحو **Arcelor Metal**.

[1] سفيان بدراوي، مرجع سابق، ص 08.

الفصل العاشر:مناقشة نتائج البحث...ثقافة مجتمع تقليدي ومؤسسة حديثة

تمهيد

من خلال البحث السوسيولوجي سنحاول تقديم إطار معرفي مرتبط بالنتائج المتوصل إليها من هذه الممارسة البحثية، وبالضبط عن طريق التقنيات المستعملة كالملاحظات والمقابلات المباشرة والبؤرية مع الفئات السوسيومهنية داخل مؤسسة مناجم حديد الشرق– منجم بوخضرة–.

01-ثقافة مجتمع تسيطر على ثقافة المؤسسة... استمرار النقاش

لقد توصلنا من خلال التحقيق الإثنوغرافي إلى اكتشاف وجود عوالم اجتماعية وثقافية خاصة بالمجتمع المحلي والبناء التقليدي تسيطر على مخيال الفئات السوسيومهنية داخل الفضاء المهني أكثر من تبنيهم لثقافة العمل والانتماء الفعلي للمؤسسة الصناعية والتسيير العقلاني، فرغم تعاقب الإصلاحات المختلفة إنطلاقا من التسيير الذاتي والاشتراكي حتى اقتصاد السوق منذ أزيد من ثلاثة عقود إلا أن ثقافة العمال لازالت متناقضة مع ما أراد المشروع التنموي الاقتصادي تحقيقه؛ وبالتالي، فثقافة الجماعات المهنية بما فيها ثقافة التواصل والتسيير تعبر عن نموذج سوسيوثقافي محلي خاص بمنطقة بوخضرة يعطي الأولوية للاجتماعي والرمزي على حساب المنطق والأهداف الاقتصادية، أين يمكن القول أن المؤسسة المنجمية خسرت رهان مثاقفة العمال ذو المرجعية التقليدية المتصلبة وأصبحت العملية عكسية، فالعامل الصناعي بالمؤسسة المنجمية لا يزال تقليدي رافض لقيم وثقافة التحديث وغير مؤمن بها.

تعتبر ثقافة التواصل لدى عمال المنجم وتماسك الجماعات السوسيومهنية غير مستمدة من ثقافة المؤسسة، فهي امتداد لأنماط التواصل والروابط الاجتماعية المختلفة الموجودة بالبيئة المحلية كعلاقات القرابة، الجيرة، الصداقة، العرش..وغيرها من العلاقات والشبكات الاجتماعية.

نستطيع القول أن الجماعات المهنية هي جماعات محافظة على نمط العلاقات الاجتماعية المنسوجة خارج الوحدة المنجمية، فالعامل المنجمي لم يتمكن من تجاوز حدود النظام الاجتماعي الثقافي المحلي الذي يفرض عليه منطق الإلتزام والولاء للروابط الاجتماعية داخل فضاء الشغل، بل وتغليب هذه السياقات التقليدية بما تحمله من ممارسات غير رسمية للاستحواذ على المؤسسة وتجاوز أطر العقلنة، كممارسة فعل التكتل ضمن جماعات الإنتماء

من أجل بلوغ غايات ومآرب شخصية والتي عادة ما تكون مطبوعة بمؤشرات كالانسجام والتعاون، المنافسة وحتى الصراع بين الجماعات المهنية.

نجد أن العامل المنجمي يعتبر فرد ينتمي لشبكة من العلاقات الاجتماعية؛ وبالتالي، فهو دائما ما يسعى إلى تعظيم رأسماله الاجتماعي والمنظومة الرمزية واستغلالهم داخل المنجم من أجل بناء استراتيجيات مختلفة ضد جماعات أخرى أو ضد المؤسسة المنجمية حيث أن هذا الاستغلال يكون بشكل استراتيجيات تحكمها مصالح جماعية كالإضرابات والتكتل le Clan ضد الطبقة التكنوقراطية المستوعبة للمشروع الاقتصادي، تلك الطبقة التي يرونها حسب تمثلاتهم أنها تسعى لتحطيم رهاناتهم. وأحيانا تكون موجهة بمصالح فردية خاضعة للتبادل وفق استراتيجية رابح/رابح كتغطية العمال على بعضهم في الغيابات وعدم الانضباط الذي تفرضه المؤسسة.

ومن خلال هذه الدراسة أيضا تبين بأن علاقات العمل بين الفاعلين بالوحدة المنجمية لا تعكس قيم وثقافة المؤسسة بقدر ما هي إلا إعادة إنتاج للعلاقات الاجتماعية التي تشكلت في ظل البيئة والثقافة المحلية كعلاقات القرابة، الجيرة، الصداقة، العرش ورابطة الدم وقولبتها في إطار مهني وفق ما تقتضيه الغايات والمصالح الفردية والجماعية عن طريق ما يستحوذون عليه من هوامش ومجالات للتكتل، التضامن ومراوغة التنظيم، فالعامل المنجمي بمؤسسة مناجم حديد الشرق –منجم بوخضرة– وعلى اختلاف مستواه التعليمي ووضعيته المهنية لا زال ولائه للعلاقات غير الرسمية، كما انه غير متشبع بقيم وثقافة المؤسسة ولا مستوعب لأهداف المشروع التنموي الاقتصادي، والجدير بالذكر أن صلابة ذهنية العامل المنجمي وقوة العلاقات والروابط الاجتماعية الأولية فرضت سيطرتها وقوتها على المؤسسة الصناعية لمدة عقود، حيث أصبحت المؤسسة لا من خلال التكوين والقوانين والإجراءات الرسمية أو أي نشاطات أخرى من أنشطة التنشئة المهنية قادرة على مثاقفة الجماعات المهنية بل أصبحت هذه الأخيرة هي الخاضعة لثقافة المجتمع المحلي؛ لنقول بطريقة أخرى،

أن المثاقفة أصبحت عكسية وليس كما أريد لها ان تكون، فقد أعاد العمال والجماعات المهنية فعل إنتاج التقليد والولاء إليه أكثر منه إلى المؤسسة، الشيء الذي لا يتماشى وأهداف المشروع الصناعي ونموذج العقلنة الاقتصادية داخل وسط مهني حديث.

لقد قادتنا سيرورة البحث والتحقيق الميداني للوقوف على تلك التمثلات العمالية التي ظهرت وبعد نصف قرن تقريبا أي من سبعينيات القرن الماضي لا تزال متناقضة مع مشروع التنمية والتصنيع ومخيبة لتطلعات وآمال الفئات الحداثية المؤمنة بهذا المشروع، فالمؤسسة المنجمية كمؤسسة صناعية يحكمها تسيير غير رسمي تسيطر عليه الجماعات التقليدية التي أعطت للمؤسسة صبغة المجتمع المحلي في الممارسات والتمثلات فالعامل المنجمي عامل غير مسؤول ويحاول الأخذ من المؤسسة أكثر مما يعطيها.

كما أن التمثلات المتعلقة بالفعل والممارسة النقابية بالوحدة المنجمية دلت على تحكم العروشية والمرجعية القرابية بالإضافة إلى الأهداف الفردية والجماعية المعلنة والخفية كالترقية، التقرب من الإدارة وحضور الاجتماعات وكذا استخدام العضوية النقابية في ممارسة الزبونية.

02-طقوس الاتصال والجماعة تحت مجهر الرابط الاجتماعي

يُمكن القول أن أساليب التفاعل والاتصال داخل وحدة التعدين ضمن سياق العلاقات الجماعية والمهنية تتأثر بشكل كبير بترسيخات الروابط الاجتماعية، بما في ذلك العلاقات القرابية والعشائرية، أين يُبنى التفاعل اليومي والتواصل على قواعد وقيم تقليدية متنوعة، في حين يبدو أن العامل في الوحدة التعدينية لم يستطع تبني ثقافة التنظيم الحديث المطلوبة في المؤسسة، بل على العكس، ساهم في نقل الموروثات الثقافية السابقة داخل هذا السياق، مستفيدًا من الثقافة الصناعية لتحقيق مصالحه الاجتماعية والنفسية والاقتصادية؛ هذا المشهد الواضح يظهر من خلال تواجدنا في المؤسسة وتفاعلنا مع الميدان، حيث أصبحت المؤسسة وورشاتها ليست مجرد مساحة للعمل وتنمية المعرفة، بل أصبحت بيئة اجتماعية بديلة تعكس

العلاقات الاجتماعية الخارجية، وتُظهر ممارسات تقليدية تتعارض مع مبادئ التنظيم الحديث.

لقد برزت ظاهرة الفردنة والتوجه نحو أشكال مختلفة من الاندماج في نظام العمل المأجور[1] في سياق التحولات التي ميزت المجتمعات الصناعية، غير ان ما تم اكتشافه أن ظاهرة الفردنة داخل مجتمع المنجم غير بارزة مقابل وجود أشكال وأنماط جماعاتية. أنثروبولوجيا يشير هذا الواقع إلى أن طبيعة المجتمع المحلي التقليدية بما فيها قيمه وثقافته قد امتدت إلى الوحدة المنجمية عن طريق العمال ليعيدوا إنتاج واقع اجتماعي في بيئة مهنية تسيطر عليها الاتصالات والعلاقات الشخصية التي تجعل الجماعات المهنية متماسكة؛ ويشير **Robert Castel** إلى أن الدينامية الجماعاتية لعبت دوراً حيوياً في الحد من الوجه الفرداني؛[2] يُفهم من ذلك اعتماد العامل المنجمي على المرجعية الجماعية على حساب معنى العمل الحقيقي، حيث نجد أن هذا العامل غير معزول في علاقته مع باقي الفئات السوسيومهنية بما فيها المسيرين، بل إن الواقع الذي عايشناه يبين أنه جزءاً من نظام سوسيوثقافي كلي يضمن له الحماية السوسيومهنية داخل فضاء الشغل عن طريق الجماعات المرجعية المبنية على الرابط الاجتماعي.

يمكننا القول أن الطروحات التي تناولت وجود أزمة في الرابط الاجتماعي في المجتمعات التي عرفت النشاط الصناعي كتلك التي تناولها **رشيد حمدوش**[3] و[4] **Serge**

---

[1] عادل ميلودي: الحياة اليومية للعمال الصناعيين: ما بين الواقع المعيش للعمل المأجور في المؤسسة الصناعية الجزائرية والممارسات الاجتماعية في الفضاء العام والمنزلي في مدينة وهران، دراسة سوسيولوجية لظاهرة الهشاشة المهنية وسيرورة الاندماج للعمال المتعاقدين (مؤسسة سوناطراك –مركب GPLZ)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة وهران02، 2023/2022، ص 232.

[2] CASTEL Robert : La montée des incertitudes. Travail, Protections, Statut de l'individu, Paris, Editions du Seuil, 2009, P 21.

[3] رشيد حمدوش: مسألة الرابط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة امتدادية أم قطعية، دراسة ميدانية –مدينة الجزائر نموذجا– الطبعة الثانية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2017.

[4] BAUGAM Serge : le lien social, Op, Cit,2008.

Bugam على سبيل الذكر لم نلاحظها من خلال تحقيقنا الميداني بالوحدة المنجمية ببوخضرة، فالفئات السوسيومهنية لم تواجه هذه الأزمة لا على مستوى التواصل ولا التضامن بين الجماعات المهنية، إذ أن واقع الحياة اليومية والنشاط الصناعي داخل الوحدة لم يفرض تحولات على مستوى الروابط الإجتماعية بين العمال الأجراء، فما يجب أن نؤكد عليه هو أن الملامح السوسيوثقلفية بما فيها العلاقات الاجتماعية وشبكة الروابط المحلية هي في الحقيقة متواصلة داخل الفضاء المهني،[1] وغير خاضعة للفروقات بين الفئات السوسيومهنية سواء من ناحية السن، او من ناحية المستوى التعليمي والرتبية المهنية، أي أن الجماعات المهنية قد تبنت النموذج العائلي والقرابي في مختلف الأنشطة وعمليات التسيير داخل الورشات بالوحدة المنجمية، وهذا ما يتوافق مع دراسة **فؤاد نوار** للعامل الصناعي في الجزائر[2].

من زاوية أخرى، وحسب **Serge Baugam** فهذا الواقع يفسر نفسه بنفسه كون العمال الأجراء يعبرون عن غايتهم في مزاولة أنشطتهم المهنية في جماعات مترابطة ومتماسكة؛[3] وبالتالي، فعلاقات العمل في نسق العمل المأجور بالوحدة المنجمية بينت لنا عمق الروابط الاجتماعية التي شكلت للجماعات المهنية هوية جماعية وساهمت في بناء إطار من التمثلات محكوم بقواعد وقيم محددة[4] ومتفق عليها من طرف النظام الاجتماعي والثقافي في البيئة المحلية.

03-الهوية في العمل ... استمرارية مظاهر التنشئة الاجتماعية التقليدية

يمكن أن نفهم أن تأثيرات البيئة الاجتماعية التاريخية والثقافية التي شكّلت المؤسسة المنجمية في بوخضرة على أنها عامل رئيسي في تشكيل نمط ثقافي وهوياتي خاص بها وبعمالها الأجراء قد أدى إلى تفاقم أزمة الهوية المهنية، فقد بينت النتائج أن الوحدة

[1] GUERID Djamel : L'une et l'autre société, CRASC, 1995.

[2] فؤاد نوار: العامل الصناعي في الجزائر اليوم: قراءة في تغير ملامحه السوسيولوجية، في: جمال غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية، محمد بشير، 2017، ص 35.

[3] BAUGAM Serge, Op, Cit, pp 04-06.

[4] Ibid, P06.

الصناعية تمثل مجالا اجتماعيا موازيا للبيئة المحلية أين تطغى مظاهر العشائرية والتكتلات القرابية؛ ويعزى ذلك إلى عدم قدرة العمال الذين ينتمون إلى هذه البيئة، ولا قدرة المؤسسة نفسها على تطوير قيم وثقافة مشتركة.

تمثل المؤسسة كما يراها **Sainsaulieu** البيئة الاجتماعية التي تعمل على مشاركة وطرح أشكال التعلم وصياغة التصورات اتجاه الفرد والآخرين، وتشكل مسرحًا لتشكيل الهويات الفردية والجماعية؛ وبالتالي، تُعَدّ المؤسسة مجالا لمختلف عمليات التنشئة السوسيومهنية؛[1] في المقابل، تُعَدّ المؤسسة الصناعية المنجمية، نظرًا لتاريخها وتاريخ عمّالها، أنها أصبحت مصدرًا مستمرًا لممارسات الهيمنة والصراعات المرتبطة بالمواقع والسلطة؛ وهذا ما ساهم في تعقيد الديناميات الداخلية وظهور تناقضات الأدوار وكذا بروز هويات جماعية وفردية مبنية على سياقات ثقافية محلية متناقضة مع أهداف التنظيم الصناعي.

وقد كشفت نتائج التحقيق الميداني أن الفئات السوسيومهنية في المؤسسة المنجمية قد طبعت تنشئتهم بالخصوصية المحلية وخلفياتها السوسيوثقافية، حيث مثلت العائلة وروابط القرابة وكذا الوسط المحلي مصدر تنشئتهم الاجتماعية، الثقافية والدينية، كما أن هذه التنشئة التقليدية عملت على بناء نسق قيمي مرسخ في ذهنياتهم وممارساتهم المهنية كتلك التي ذكرناها سابقا حول عدم امتثال العمال محدودي المستوى التعليمي لمخرجات التكوين الذي قدمته لهم المؤسسة والتي تقضي بالالتزام بمعايير السلامة المهنية، غير أن هؤلاء الذين يمثلون صورة العامل الشائع كما يقول **جمال غريد**[2]أولئك المؤمنون بالإيمان بالقضاء والقدر والأمثلة الشعبية " الكاتبة تلحق" على حساب اتخاذهم لإجراءات الوقاية والسلامة المهنية، حيث انهم قد تبنوا مرجعية سوسيوثقافية ودينية مستمدة من البيئة المحلية ومن الأجيال

[1]SAINSAULIEU Renaud : l'identité au Travail hier et Aujourd'hui, Op.cit. P5.

[2] جمال غريد: العامل الشائع –عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري–، مجلة إنسانيات، المجلد 01، العدد 01، 1997.

السابقة للعمال الاجراء بالمنجم، الأمر الذي وجدناه قد شكل صورة هجينة للهوية المهنية التي سيطرت عليها عقلنة من نوع خاص[1].

من هنا، نستطيع أن نُعيد القولأن المجتمع المحلي كهيكل اجتماعي أسهم تاريخيًا في تكوين ثقافات وسلوكيات ترسخت مع مرور الزمن في تصوّرات العمّال ووعيهم بانتماءاتهم، بذواتهم وبالآخر، هذه الممارسات المتناقضة في الفضاء المهني نتيجة لأنشطة إعادة الإنتاج التي بقيت فارضة نفسها رغم محاولات المؤسسة في تشكيل هوية مهنية لعمّالها من خلال عمليات التعلم الثقافي والتنشئة[2].

وبالرغم من ذلك، فإن النتيجة لم تكن في المستوى المطلوب لمؤسسة صناعية وطنية، حيث يمكن وصف هذه الهويات بأنها متناقضة بين المهني العصري والمحلي التقليدي الذي بلور قيمهم واتجاهاتهم وفقا للمعايير الاجتماعية التي أحدثت بدورها خللا في بنية الهوية المهنية،[3] مما جعلها غير متوافقة وأهداف المؤسسة الصناعية.

في الوقت نفسه، فقد فشلت المؤسسة في إيجاد حلول فعّالة على مدى عقود منذ بداية المشروع الاقتصادي، مما أدى إلى تكريس هيمنة الممارسات التقليدية ورفض الاندماج في الوسط المهني –وفق النموذج الاقتصادي– والامتثال لثقافة وقيم المؤسسة الوطني؛ وبالموازاة مع هذا الطرح، يرى **Phillipe Bernoux** ان المؤسسة لا يمكنها إحداث قطيعة بين

[1] محمد المهدي بن عيسى: ثقافة المؤسسة كموجهة لسلوك الأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مجلة الباحث، العدد 03، 2004، ص 152.

[2] SAINSAULIEU Renaud, PIOTET Francoie : Méthodes Pour Une Sociologie de L'entreprise. Presse de la FNSP/Anact.1994.P20.

[3] BOUHAFS Abdelkrim : Comprendre L'homme au travail .A l'Usage des Etudiants des Professionnels et des Cadres, Office des Publication Universitaires, Alger, 2019, P65.

الخلفيات والتمثلات السوسيوثقافية لواقع العمال وبين قيمها وثقافتها، وهذا ما يفرض عليها محاولة تقبل قيم الفعلين على مستواها وثقافتهم وبلورتها من أجل الاستمرار[1].

04-النقابة...بين الممارسة المهنية والتضامن العشائري

لقد قادتنا سيرورة البحث والتحقيق الميداني للوقوف على تلك التمثلات العمالية التي ظهرت وبعد نصف قرن تقريبا، أي من سبعينيات القرن الماضي لا تزال متناقضة مع مشروع التنمية والتصنيع، ومخيبة لتطلعات وآمال الفئات الحداثية المؤمنة بهذا المشروع، فالمؤسسة المنجمية كمؤسسة صناعية يحكمها تسيير غير رسمي تسيطر عليه الجماعات التقليدية التي أعطت للمؤسسة صبغة المجتمع المحلي في الممارسات والتمثلات، فالعامل المنجمي عامل غير مسؤول ويحاول الأخذ من المؤسسة أكثر مما يعطيها.

كما أن التمثلات المتعلقة بالفعل والممارسة النقابية بالوحدة المنجمية دلت على تحكم العروشية والمرجعية القرابية، بالإضافة إلى الأهداف الفردية والجماعية المعلنة والخفية كالترقية، التقرب من الإدارة وحضور الاجتماعات وكذا استخدام العضوية النقابية في ممارسة الزبونية.

قد كشفت لنا الدراسة أن نقابة عمال المؤسسة المنجمية تشهد العديد من التناقضات بين المنطق الإداري الحديث والمنطق التقليدي؛ فديناميكية النقابة ضمن هذه المؤسسة مرهونة بالروابط الاجتماعية المتأثرة بالجوانب العشائرية والتقليدية، التي تشكل جزءًا أساسيًا من السياق الثقافي والاجتماعي وأهم منطق في أنشطة التسيير؛ فمما أظهرته تصريحات العمال بالوحدة الصناعية هو مدى الانتماء العميق للعشيرة، التي لاحظنا تأثيرها البارز على تمثيل سلوكيات العمال الأجراء خاصة فيما تعلق بالنقابة واتخاذ القرارات، انطلاقا من عملية انتخاب الأعضاء في الهيئة النقابية وصولاً إلى الالتزام ببعض التقاليد الاجتماعية في بيئة العمل، كما أن سلوكيات واستراتيجيات الجماعات المهنية التي ارتبطت بالنقابة تجسدت في

[1] BERNEAUX Philippe : La Sociologie Des Organisations. Op.cit. P228.

تكتلات ضد جماعات أخرى من ألقاب وعروش أخرى، كما تسعى الجماعات من خلالها تواصلها الدائم داخل وخارج المنجم على الاتفاق من اجل تقوية تموضعها بالمؤسسة لتصبح جماعة مهيمنة تمكن العمال المنتمين إليها من تحقيق غاياتهم وتوريث مناصبهم لأبنائهم وأبناء أقربائهم، سواء من لا يعملون بالمؤسسة او أولئك الذي يعملون معهم داخل الوحدة الصناعية، الشيء الذي يفرض على هؤلاء إعطاء أصواتهم للأعضاء النقابيين الذين قدموا لهم يد العون كرد للجميل ودين وجب إرجاعه؛ وبالتالي، فنحن أمام أحد صور الزبونية وثقافة تقدم لنا مظاهر النسق التعاوني بين الجماعات[1].

بالمقابل، فالجدير بالذكر مما تم استنتاجه أن النقابة خاضعة لتسيير وسلطة عائلية، فقد أصبحت مجالا للصراع بين عائلتان معروفتان بالمنطقة واللتان تستحوذان دائما عليها وعلى اهم المناصب فيها كالأمانة العامة، كما انه من الملاحظ ان المحيط الخارجي وبالاستناد على البعد القرابي ورابطة الدم على وجه الخصوص يلعب دور الداعم في أنشطة التحالف خاصة المتمثلة في عملية انتخاب الممثل النقابي، فالبيئة الخارجية والجماعة الأولية[2] تمتلك نوعا من القوى الضمنية[3] التي تؤثر على أنشطة المؤسسة وتسييرها من خلال التأثير على أبنائها العاملين بالمنجم بنسق قيمي وضبطي فارضة عليهم إعطاء أصواتهم لأبناء عشيرتهم كعربون ولاء وتجنبا للإقصاء والاستبعاد الاجتماعي من ضمن الفضاء العائلي والعشائري الأكبر.

من هنا تظهر الروابط الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي الثقافي والرمزي كوسائل رئيسية لتحديد جوانب الحياةالاجتماعية في المنطقة، كما امتدت تأثيراتها وإعادة إنتاجها داخل المؤسسة المنجمية عن طريق العمال ذوي الأصول التقليدية،[4] الشيء الذي أثر في

[1] محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، مرجع سابق، ص ص 127-128.

[2] COOLEY Charles: Social Organization, Shoken publishing house, United States, 1909.

[3] محمد بشير، مرجع سابق، ص 28.

[4] مراد مولاي الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مرجع سابق.

توجيه مسارات الهيئة النقابية، وأسس لعقلنة موازية وغير رسمية منطوية تحت مبدأ تبادل المصالح والدعم الاجتماعي داخل المؤسسة؛ ونستطيع القول، انه وفي كل مرة تظهر عديد السلوكيات التي يتعارض مجملها في كثير من الأحيان مع قيم المؤسسة الحديثة، أي أن هذه الممارسات غير مرتبطة بالنقابة فقط بل بمختلف الأنشطة المهنية.

05-الدين، العمل واستراتيجيات الفاعلين...تمثلات وتصورات

يشكل الدين دورًا بارزًا في توجيه سلوك أفراد المجتمعات، حيث تعدّ الأديان جزءًا أساسيًا من الهيكل الاجتماعي العام، حيث تترتب عليه تأثيرات كبيرة على سلوك الجماعات، بما في ذلك الجماعات المهنية،ويُلاحَظ هذا التأثير بشكل واضح على مستوى جماعات العمل بمؤسسة مناجم حديد الشرق –منجم بوخضرة–، فالدين يُعتبر محددًا رئيسيًا للسلوك والتفاعلات الاجتماعية خاصة في المجتمعات التقليدية حيث تمثل القيم والثقافة الدينية عاملًا حاسما ومؤثرًا أساسيا في تنظيم حياتهم الاجتماعية ومساراتهم المهنية[1].

من بين سمات الجماعات المهنية في الوحدة المنجمية الحضور الديني القوي في تمثلاتهم وسلوكياتهم اليومية، فالملاحظ أن ربطهم للعمل بالطقوس والشعائر الدينية كبير، وكمثال على ذلك، يسعى العمال من خلال التمسك والتظاهر بالتمسك بالطقوس الدينية كالصلاة ورمضان لاستعمالهم كورقة رابحة واستراتيجيات من أجل الدخول في المفاوضات مع المؤسسة لضمان تحقيق الغايات المشتركة التي وإن لم تتحقق أو طالت مدة استجابة المؤسسة لهذه الغايات الجماعيةيتخذ العمال سلوك سرقة الوقت الذي تكرر بقوة في تصريحات العمال الأجراء، وكذا التغطية على بعضهم كعملية متبادلة بينهم؛ إن هذه الممارسات في كليتها تعبر عن التناقض التام مع اهداف المؤسسة الاقتصادية، الأمر نفسه الذي توصل إليه **Michel Crozier** إذ يرى في إطار فهمه للممارسات المعقدة بين الفاعلين والمؤسسة إلى أن كل فاعل فرد/جماعة يتموقع من خلال عقلانية نسبية يسعى من

[1] سفيان بدراوي، مرجع سابق، ص 219.

خلالها إلى صياغة استراتيجيات مدعمة بموارد متنوعة متاحة يحاول من خلالها إيجاد المنافذ والثغرات القانونية لتحقيق غاياته التي قد تكون في كثير من الأحيان متعارضة مع أهداف التنظيم بطرق غامضة؛[1] فجماعات العمال الاجراء بالمنجم دائما ما تعمد إلى تبني ورسم استراتيجيات غير واضحة بهدف عدم تسهيل التنبؤ باستراتيجياتهم من قبل الأطراف أو الجهات المحتمل أن تكون عقبة أمام تحقيق غاياتهم بنجاح.

كما توصلنا في الاتجاه المعاكس لوجود من يستغل الدين من اجل التدرج في السلم المهني بالإضافة إلى جماعات مهنية لا ترفض القروض والتعاملات البنكية،[2] الشيء الذي استقيناه بطريقة غير مباشرة من خلال حضورنا بالوحدة المنجمية سواء من خلال أوقات فراغ العمال الذكور وكذا الإناث وهو ما أشرنا إليه في إحدى مقابلاتنا مع إحدى إطارات الأمن الصناعي التي تلبس لباسا شرعيا.

إن من بين الاستنتاجات المتوصل إليها، هو وجود تناقض كبير يعيشه العمال، فمن ناحية فهم يدافعون عن الشعائر والطقوس الدينية دون ان نعيد التفصيل في ذلك مرة أخرى، ومن ناحية فهم غير ملتزمين بالنصوص الدينية التي يرونها تحرم السرقة، عدم اتقان العمل، الإقتراض والمعاملات البنكية[3]...وغيرها؛ فالتفسير الأقرب إلى الصواب كما نراه من جهتنا هو أن العامل المنجمي لا يلتزم بالتوجهات والتشريعات الدينية حقيقة بل يستغلها إن كانت تخدم مصلحته واستراتيجياته، ويتدجاوزها إن كانت تتعارض مع المصلحة والمنفعة الشخصية له كفرد او جماعة.

[1]Abdelkader Khrebesh: Strategic Analysis at Michel Crozer's theory, Damascus University Journal, Op.Cit. p578.

[2] سفيان بدراوي، مرجع سابق، ص 203 .

[3] المرجع نفسه، ص 219.

خلاصة

تناولنا في السياق السابق مختلف التحليلات السوسيولوجية والأنثروبولوجية المرتبطة بموضوع البحث –الاتصال التنظيمي وتماسك جماعات العمل– التي بينت لنا تأثير العوامل السوسيوثقافية، التاريخية والسوسيواقتصادية ومدى توجيهها للفعل الاتصالي والجماعي لمجتمع البحث، خاصة ما ارتبط بالثقافة الاجتماعية المحلية التي تسيطر على ثقافة المؤسسة الصناعية، أين وقفنا على واقع أن الفئات السوسيومهنية متمسكة بالأنماط الثقافية والتواصلية التقليدية على الرغم من تعاقب الإصلاحات الاقتصادية خلال العقود الثلاثة الماضية، ومنه فثقافة العمال لا تزال تتعارض مع أهداف المشروع التنموي الاقتصادي ونموذج العقلنة الاقتصادية. كما أن هذه الثقافة في كليتها تتسم بثقافة تواصل وتسيير داخل المنجم محكومة بتماسك اجتماعي تقليدي أعاق عملية التحديث والمثاقفة التي سعت الدولة من خلال المؤسسة لتحقيقها؛ كما توصلنا إلى أن أساليب التفاعل والاتصال داخل الوحدة المنجمية تتأثر بشكل كبير بالروابط الاجتماعية التقليدية مثل العلاقات القرابية والعشائرية؛ فالعمال الأجراء في الوحدة لم يتبنوا ثقافة التنظيم الحديث بل نقلوا الموروثات الثقافية التقليدية إلى بيئة العمل، مما جعل المؤسسة تصبح فضاءا لإعادة الإنتاج، ذلك الفضاء الذي يعكس العلاقات الاجتماعية الخارجية ويتبنى ممارسات تقليدية تتعارض مع مبادئه الحديثة.

من جهة أخرى، فقد لاحظنا أن الوحدة الصناعية تمثل مجالاً اجتماعيًا موازيًا للبيئة المحلية، حيث تسود العشائرية والتكتلات القرابية؛ بالتالي، فالبيئة الاجتماعية والثقافية التاريخية للمؤسسة المنجمية في بوخضرة أثّرت في تشكيل ثقافة وهوية خاصة بالعمال، مما أدى إلى تفاقم أزمة الهوية المهنية وأدى إلى تكريس الهيمنة التقليدية ورفض الاندماج في الوسط المهني المعقلن؛ بالمقابل فقد فشلت المؤسسة في إيجاد حلول فعالة وعجزت في قطع الصلة بين الخلفيات السوسيوثقافية للعمال وبين قيمها وثقافته؛ أما الجانب النقابي بالمؤسسة

فهو يعكس تحكمًا عائليًا وعشائريًا لتصبح المؤسسة بذلك مجالًا للصراع بين عائلات معينة تتحكم في المناصب وتستفيد من مختلف المزايا الاقتصادية والاجتماعية، بينما تتحكم الروابط الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي في الحياة الاجتماعية اليومية داخل المجتمع المحلي، بالإضافة إلى تكريس هذه الروابط للضبط الاجتماعي من خلال رابطة الدم التي تؤثر على سلوكيات العمال والنقابة داخل فضاء العمل خاصة في عمليات التحالف وانتخابات الأعضاء النقابيين؛ كما اتضح أن الدين يؤثر بشكل كبير على سلوكيات العمال، حيث يتمثل ذلك في تبنيهم للطقوس والشعائر الدينية واستخدامها في استراتيجياتهم داخل المؤسسة؛ ومع ذلك، تظهر تناقضات بين التزام العمال بالقيم الدينية وتصرفاتهم غير المتوافقة معها، مما يشير إلى استغلالهم للدين في تحقيق مصالحهم الشخصية واستراتيجياتهم المهنية.

يمكن القول أن النتائج المتوصل إليها تعبر عن واقع الاتصال وعلاقته بالجماعات المهنية وكذا عن الحياة اليومية للعمل داخل مؤسسة مناجم حديد الشرق – منجم بوخضرة–

خاتمة عامة

خاتمة

لقد انطوت العديد من الطروحات المقدمة في أدبيات الاتصال التنظيمي ودراسات جماعات العمل في بحوث العلوم الاجتماعية خصوصا تحت غطاء الطرق الأداتية والوضعية، ولاسيما تلك التي اهتمت بالأفعال والسلوكيات الظاهرة فقط.

ومن هذا المنطلق، فقد كان من الجدير لنا التطرق لبحث الاتصال والجماعات بإحداث قطيعة مع تلك المعالجة السطحية التي عرفتها بعض البحوث الأكاديمية المنمطة، وبديلا لذلك فقد ركزنا على الأبعاد والخلفيات السوسيوثقافية التي تؤثر على دينامية المؤسسة الصناعية وذلك وفق تحقيق إثنوغرافي. بناءًا على هذا التوجه الذي يرى المؤسسة فضاء سوسيوثقافي، فقد هدفت هذه الدراسة إلى طرح إطار تفسير اعتمد على مدارس ونظريات مختلفة اجتماعية وأنثروبولوجية اعتبرناها حتى لا نقل مقاربات ولكن خلفيات تفسيرية، وذلك بهدف الفهم العميق لمتغيرات البحث وما ارتبط بها.

إن تحليلنا لنتائج البحث التي توصلنا إليها عن طريق التحقيق الميداني ومجمل المقابلات والملاحظات، دفعتنا للقول أن الاتصال وتماسك الجماعات في التنظيم الصناعي المتمثل في مؤسسة مناجم حديد الشرق –منجم بوخضرة– لا ينحصران في الأطر التنظيمية فقط، بقدر علاقتهم بالبيئة المحلية والخلفية السوسيوثقافية بما تحمله من قيم، طقوس، رموز وثقافة لتتم إعادة إنتاجها وبلورتها داخل فضاء المؤسسة لتصبح المحرك الأول لكافة الأنشطة المهنية بما فيها ديناميات الاتصال والجماعات المهنية التي تمثل الوجه الآخر للروابط وشبكة العلاقات الاجتماعية التي تعتبر المرجعية الأساسية في تمثلات وسلوكيات العمال الاجراء داخل المؤسسة، فكون أصل الفئات السوسيمهنية من بيئة تقليدية فواقع المؤسسة المنجمية كفضاء معقلن يمثل مسرحا للتناقض بين ثقافة العمال المتشبعين بثقافة الوسط الاجتماعي وبين ثقافة التحديث والعصرنة التي تتبناها المؤسسة المهيمن عليها والتي غلب عليها طابع التسيير غير الرسمي.

إننا نعتبر من هذا المقام أن البيئة المحلية بعناصرها ومكونات نظامها السوسيوثقافي مهيمنة على كل الأفعال الموجودة على مستوى الوحدة المنجمية، أي أن تفاصيل المحيط الخارجي هي التي توجه معنى العمل بالمؤسسة إن لم نقل أنها أكثر أهمية منه، فعلاقات العمل بين العمال الأجراء لا تخرج عن إطار المرجعية القرابية، العروشية، الدينية والهوية السوسيوثقافية...وغيرها من المفاهيم ذات الصلة بالتقليد، تلك التي لا تربطها علاقة (مرتبطة بكل ما هو تقلدي إلا مع العمل) بالتنظيم العصري للمؤسسة الصناعية ولا مع المفهوم الحديث للعمل.

تجدر بنا الاشارة إلى أهم الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا، حيث أن مسيرتنا البحثية حول الاتصال التنظيمي وتماسك جماعات العمل واجهتها عدة عقبات، ففيما يتعلق ببناء الموضوع واشكاليته واجهتنا صعوبات نظرية تتعلق ببعض المفاهيم، وكذا الدراسات السابقة حول نفس الموضوع على وجه الخصوص؛ هذا من جهة، ومن جهة أخرى ما ارتبط بتبني المقاربات النظرية والمنهجية، خاصة وأن موضوعنا وطريقتنا في معالجته قد تقاطعا مع عدة تخصصات كعلم اجتماع التنظيم والعمل، الأنثروبولوجيا وعلم النفس الاجتماعي،الشيء الذي من خلاله عمدنا إلى تبني إطار تحليلي يحمل في طياته عديد المقاربات ذات الصلة بالبحث، إضافة إلى ما سبق وفيما يخص الدراسة الميدانية فإن بداياتنا في الاحتكاك مع ميدان البحثخاصة في المرحلة الاستطلاعية كانت جد صعبة نظرا لما صادفناه من مكاتب مغلقة، في حقيقة الأمر أن ذلك كان بسبب تعارض وقت وصولنا مع وقت عملهم خارج المكاتب او في بعض الأحيان وصولنا خارج اوقات عملهم، وهذا ايضا يعزى إلى بعد مكان البحث عن مكان اقامتنا بحوالي 43 كلم؛ إن هاته الصعوبات كانت دافعا أساسيا لعدم اندماجنا بسرعة مع ميدان ومجتمع البحث؛ وبالتالي، فهذا ما ساهم في عدم حصولنا على المعطيات الكافية حولهم حسب ماخططنا له.

بما أننا اعتمدنا على الملاحظات المباشرة والمقابلات الحرة في جمع البيانات فقد كان هذا سببا كافيا أننا واجهنا صعوبة في عدم جعل المشاركين يتخوفون او يعلمون بما ننقله منهم من معلومات في كثير من الأحيان؛ومن بين الصعوبات الاخرى التي تعرضنا لها تماطل أحد المسؤولين في الإدارة عن تزويدنا ببعض البيانات حول مجتمع البحث لمدة تفوق الشهر في التنقل إلى ميدان البحث دون جدوى،الشيء الذي جعلنا نواجه صعوبة وتأخر في بعض المراحل البحثية، مما جعلنا نتكبد انفاق مصاريف وأوقات إضافية كما لم نخطط لها في بادئ الأمر.

في الاخير، إن هذه المساهمة البحثية حول موضوع الاتصال التنظيمي وتماسك جماعات العمل وبعد عديد الرؤى والتحليلات التي ناقشناها بالاضافة لما قدمناه من نتائج مستخلصة،أن بإمكانها أن تفتح لنا مجالات بحثية مهمة في أوقات ومراحل اخرى، فقد يكون موضوع "العمل، الدين ومناورات الفاعلين داخل فضاء الشغل" من بينها، كذلك "المؤسسة، المجتمع وسؤال الثقافة"، كما يمكن أن يكون موضوع "ثقافة المؤسسة، الطقوس والرموز..قراءة سوسيوثقافية" كمشروع بحث سوسيوانثروبولوجي في المستقبل.

بيبليوغرافيا

المراجع باللغة العربية

أ. القوانين والدساتير

1. المادة 02 من الدستور الجزائري.

ب. المجلات باللغة العربية

1.جمال غريد: العامل الشائع –عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري–، مجلة إنسانيات، المجلد 01، العدد 01، 1997.

2.جمال غريد: العامل الشائع عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة انسانيات (العمل أشكال وتمثلات)، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، العدد 01، 1997.

3.جمال غريد: العامل الشائع. عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة إنسانيات، المجلد 01، العدد 01، 1997.

4.جمال غريد: العامل الشائع: عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة انسانيات، العدد 01، وهران، 1997.

5.الحاج بالهواري، عبد الكريم سنوسي: النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة، المجلة الجزائرية للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 01، 2022.

6.الحاج مراد مولاي: العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات و تمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، مجلة انسانيات، العدد 34، 2008.

7.حسان تريكي: ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري–دراسة تحليلية–، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 02، 2017.

8.حسان جيلالي: نشأة وتكوين التنظيمات عير الرسمية، مجلة العلوم الانسانية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد الثالث، العدد الخامس.

9.حنان سيخاوي: ماهية السلوك التنظيمي للعامل بين هويته الثقافية وثقافة المؤسسة، مجلة أفكار وآفاق، المجلد 09، العدد 01، 2021.

10.رشيد حمدوش: محاولة اقتراب جديدة لتفسير العلاقات الاجتماعية للواقع الجزائري المعاصر، مجلة بحوث، العدد 07، الجزائر، 2007

11.سليم درنوني: العمل الحقلي في البحث الأنثروبولوجي (تحليل إبستيمولوجي لتجربة ميدانية)، المجلة العربية للدراسات الأنثروبولوجية المعاصرة، المجلد 01، العدد 02، 2015.

12.سنوسي عبد الكريم، الحاج بالهواري: النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة، المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 01، 2022.

13.الطاهر غزار: الثقافة العمالية وعلاقتها بفشل بعض أساليب التنظيم والتسيير بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 05، 2015.

14.عائشة مخلوفي، سامية فرفار: دور النقابة العمالية في بناء العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية لمؤسسة كوسميتيك الرويبة، مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد09، العدد 01، 2023.

15.عبد الله بن مسعود الطويرقي: مناهج البحث التفسيرية في دراسة الاتصال التنظيمي، حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر، العدد 18، 1995.

16.فؤاد نوار: العمل والأسرة في خطابات العمال المسرحين من ظرف العمل الماجور العمومي، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، المجلد 18، العدد 66، 2014.

17.فؤاد نوار: "العمل" و"الأسرة" في خطابات العمّال المسرّحين من ظرف العمل المأجور العمومي، مجلة إنسانيات.

18.فوزي بوذراع: ثقافة المؤسسة: المقاربة الثقافية في دراسة المؤسسة الصناعية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 09، العدد 02، 2021.

19.محمد المهدي بن عيسى: ثقافة المؤسسة كموجهة لسلوك الأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مجلة الباحث، العدد 03، 2004.

20.محمد مزيان: الاتصال والتسيير، المجلة الجزائرية للاتصال، المجلد 08، العدد 17، 1998.

21.محمد مزيان: الاتصال وعلاقته بتغير اتجاهات العمال نحو العمل، المجلة الجزائرية للاتصال، المجلد 06، العدد 13، 1996.

22.مراد الحاج مولاي: العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات و تمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، مجلة انسانيات، العدد 34، 2008.

23.مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي بالجزائر، مجلة إنسانيات، المجلد 03، العدد 07، 1999.

24.مسعودة بيطام: المقابلة والملاحظة في البحث السوسيولوجي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 10، العدد 01، 1999.

25.مولاي الحاج مراد: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات، المجلد 03، العدد 01.

26.موسى كاف: استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيواقتصادية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو، دراسات اجتماعية، مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 10.

27.نور الدين بوعشة: عناصر الثقافة الاجتماعية داخل التنظيمات، التمثل بها وتبعات ذلك، مجلة المربي، العدد 19، 2016 .

28.نورية سوالمية: نحو نظرية جديدة للروابط الاجتماعية بين اسهامات ابن خلدون والمدارس الغربية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 19، نوفمبر 2016.

29.يوسف سعدون: التحليل السوسيولوجي لجماعات المصلحة في التنظيمات، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، باتنة.

ج- الكتب باللغة العربية

1.أ براون: علم النفس الاجتماعي في الصناعة، تر: السيد خيري وآخرون، دار المعارف، مصر، 1960.

2.أ براون: علم النفس الاجتماعي في الصناعة، تر: سمير نعيم الغولي وآخرون، دار المعارف، مصر، ط2، دون سنة.
3.أحمد الأصفر، أديب عقيل: علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل –دراسات معاصرة في علم الاجتماع–، منشورات جامعة دمشق، 2003.
4.إدريس بولكعيبات: أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيولوجية في تجليات المجتمع المدني الجزائري، الجزائر، ألفا للوثائق، 2018.
5.اسمهان بن فرج: ثقافة المؤسسة في مجتمع ديناميكي–قراءة سوسيو–ثقافية للمجمع الكيميائي التونسي بصفاقس، تونس، دار محمد علي للنشر، صفاقس، تونس، دس.
6.بشير محمد: الثقافة والتسيير في الجزائر–بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية–، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2007.
7.حسن عادل: إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، دار النهضة العربية، مصر، 1675.
8.حسن منسي: ديناميات الجماعة والتفاعل، دار الكندي للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، الأردن، 1998.
9.حليم بركات: المجتمع العربي في القرن العشرين: بحث في تغير الأحوال والعلاقات، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت،2000.
10.خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو–اقتصادية في الجزائر، ط1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2017.
11.رابح كعباش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، قسنطينة، 2006.
12.رشيد حمدوش: مسألة الرابط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة امتدادية أم قطعية، دراسة ميدانية –مدينة الجزائر نموذجا– الطبعة الثانية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2017.
13.رشيد حمدوش: مسألة الرابط الاجتماعي وسوسيولوجيا الحياة اليومية أو المعاش، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02.

14.عادل ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب، مصر، 1992.

15.عائشة التايب: النوع وعلم اجتماع المؤسسة والعمل، نشر منظمة المرأة العربية، مصر، 2011.

16.عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1972.

17.عبد الرحمان ابن خلدون: المقدمة. الدار التونسية للنشر. تونس. 1984.

18.عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث (دراسة سوسيولوجية)، ترجمة: فيصل عباس، دار الحداثة / ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، 1983.

19.عبد الكريم بوحفص: تطور الفكر التنظيمي –الرواد والنظريات–، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، 2017.

20.عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك: دراسة سوسيوسياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، الجزائر، دار الحكمة، 1995.

21.عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية، الجزائر، المعهد الوطني للعمل، 2001.

22.عبد الوهاب سويسي: نظريات التنظيم وتصميم المنظمات، دار النجاح للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2015.

23.عبدالناصرجابي: من الحركات العمالية إلى الحركات الإجتماعية ، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.

24.العياشي عنصر: الإدارة بالمشاركة رهان المستقبل في المؤسسة الجزائرية، جامعة عنابة–الجزائر–، 1997.

25.عيسى عثمان ابراهيم: مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.

26.فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، الطبعة 6، دار المعارف، مصر، 1988.

27.فضيل دليو وآخرون: الاتصال في المؤسسة، مخبر علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، 2003،

28.فندريس، جوزيف: اللغة، ترجمة: عبد الحميد الدواخلي، محمد القصاص، القاهرة، 1950

29.فؤاد نوار: العامل الصناعي في الجزائر اليوم: قراءة في تغير ملامحه السوسيولوجية، جمال غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية، بشير محمد، دار كنوز للنشر والإنتاج والتوزيع، تلمسان، الجزائر، 2017.

30.فؤاد نوار: العامل الصناعي في الجزائر اليوم: قراءة في تغير ملامحه السوسيولوجية، في: جمال غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية، محمد بشير، 2017.

31.فيرديناند تونيز: الجماعة والمجتمع المدني، ترجمة نائل حريري، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، لبنان، 2017.

32.كرامش، كلير: اللغة والثقافة، ترجمة: احمد الشيمي،ط1، وزارة الثقافة والفنون والتراث، قطر، 2010.

33.محمد بشير: جمال غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية، مخبر المؤسسة الصناعية والمجتمع –تلمسان–، دار كنوز للنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر، 2017.

34.محمد بشير: علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر (الرعيل الأول)، الطبعة الأولى، دار كنوز للانتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر، 2018.

35.محمد شاكر عصفور: أصول التنظيم والأساليب، دار الشروق، جدة، 1987.

36.محمد عبده محجوب: الاتجاه السوسيوأنثروبولوجي في دراسة المجتمع، وكالة المطبوعات للنشر، الكويت، دط، 1975.

37.محمد علي محمد: علماجتماع التنظيم، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، الجزء الأول، 1972.

38.محمد علي محمد: مجتع المصنع –دراسة في علم الاجتماع التنظيمي–، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1985.

39.محمد علي محمد: مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيم، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية.

40.محمود حسن: نمو الفرد في الجماعات الصغيرة، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، دس.

41.مصطفى بوزازوة: الضغط المهني لدى المشرفين واستراتيجيات مواجهته، منشورات دار قرطبة، ط 1، الجزائر، 2014.

42.ناصر قاسيمي: سوسيولوجيا المنظمات، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2014.

43.ويليام لامبرت، والاس لامبرت: علم النفس الاجتماعي، تر: سلوى الملا، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط2، لبنان، 1993.

د. الرسائل الجامعية

1.ابراهيم بوالفلفل: الجماعات غير الرسمية في المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2001.

2.أمينة كرابية: طبيعة الرابطة الاجتماعية في المجتمع الحضري –دراسة سوسيوأنثروبولوجية لرابطة القرابة بالسانيا ولاية وهران–، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة وهران، 2005–2006

3.بشير محمد: راهن الإشكالية الثقافية في الجزائر–عرض حال شبكات القراءة والتأويل السوسيولوجية–، ورقة عمل، مخبر المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر، جامعة تلمسان، 2013.

4.حسان الجيلالي: التنظيم غير الرسمي في المصنع، مذكرة مقدمة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، 1985،

5.سليماني عز الدين: التنظيم غير الرسمي والإنتاجية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري–قسنطينة–، 2008/2007.

6.سيف الإسلام شوية: التنظيم غير الرسمي في المنشأة الصناعية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي، الجزائر، 1982

7.صالح بن نوار: أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوي–قسنطينة–،1995.

8.عادل ميلودي: الحياة اليومية للعمال الصناعيين: ما بين الواقع المعيش للعمل المأجور في المؤسسة الصناعية الجزائرية والممارسات الاجتماعية في الفضاء العام والمنزلي في مدينة وهران، دراسة سوسيولوجية لظاهرة الهشاشة المهنية وسيرورة الاندماج للعمال المتعاقدين (مؤسسة سوناطراك –مركب GPLZ)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة وهران02، 2023/2022.

9.عادل ميلودي: المؤسسة والعمال الصناعيون –دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للسباكة بوهران–ألفون–، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2015، 2016.

10.عباس الزهرة: الهدية في المجتمع الجزائري – طبيعتها ودلالاتها الرمزية–، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة مستغانم، 2019/2018.

11.عبد الكريم بزاز: علم اجتماع بيير بورديو، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة منتوري –قسنطينة–، 2007/2006.

12.عبد المالك بلالي: ثقافة العمل لدى العامل واثرها على الاتصال التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 02، 2015/2014.

13.عبد المالك مجادبة: أشكال العلاقات الاجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة سعد دحلب – البليدة–، الجزائر، 2011/2010.

14.عز الدين سليماني: التنظيم غير الرسمي والانتاجية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2007.

15.فوزي بوذراع، زين الدين زمور: ثقافة المؤسسة والممارسات الثقافية في وظائف تسيير الموارد البشرية، دراسة حالة المؤسسة العمومية الصناعية للأنابيب في الجزائر –تريفيلور.

16.كمال محمد علي: معجم مصطلحات التنظيم والإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984.

17.لحسن بونعامة: علاقات العمل وأثرها على الانتاجية في المؤسسات الاقتصادية، جامعة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر،1997.

18.محمد المهدي بن عيسى: تحليل سوسيولوجي لازمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر :دراسة حالة وحدة عتاد الخرسانة بالحراش u.m.b، الجلمعة الأردنية، الأردن،1993.

19.محمد براهمي: تمثلات عمال القطاع الصناعي العام لأداء التنظيم النقابي–دراسة ميدانية بمؤسسة اسمنت سعيدة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران 2، 2022/2021.

20.محمد بشير : راهن الإشكالية الثقافية في الجزائر :عرض حال شبكات القراءة والتأويل السوسيولوجية ،ورقة عمل، مخبر البحث :المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر، جامعة تلمسان، أفريل 2013 .

21.محمد بن يوب: القبيلة والدولة في الجزائر من الغزو الاستعماري إلى عهد الدولة الوطنية، أطروحة دكتوراه دولة في الأنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008/2007.

22.محمد محجوب، الروابط الاجتماعية و مشكلة الثقة، فعاليات الملتقى الوطني الرابع لقسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة الجزائر يوم 6 و7 نوفمبر 2006، منشورات كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، الجزائر، 2007–2008.

23.مراد الحاج مولاي: العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات وتمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة وهران، 2005.

24.موسى خويلد: السلطة الرمزية للفاعلين في المجال الاجتماعي وعلاقتها بإنتاج السلطة غير الرسمية في الإدارة المحلية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع الاتصال والمنظمات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012.

25.نادية سماش: سلوك وتصرفات العمال الصناعيون في ظل التحولات السوسيواقتصادية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة TPL فرع تريفيلور –وهران–، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة وهران، 2014/2013.

26.نوال بن عمارة: محاسبة البنوك الاسلامية، في: الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الاقتصادية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد، 22-23 أفريل، جامعة ورقلة، 2003.

المراجع باللغات الأجنبية

1.ABDELADIM Leila: Les privatisations d'entreprises publiques dans les pays du Maghreb, les éditions internationales, Paris, 1998.

2.ABDELLILAH GHARBI Radia : « Processus d'urbanisation à Oran. Discours etlogiques des acteurs » ,in Revue Insaniyat, N° 17-18, 2002.

3.ADDI Lahouari : Sociologie et anthropologie chez Pierre BOURDIEU .Le paradigme anthropologie kabyle et ses conséquences théoriques, la découverte, Paris. 2002.

4.ADDI Lahouari : Les mutations de la société Algérienne : Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine, Edition la Découverte, Paris, 1999.

5.ADDI Lahouari : Les mutations de la société Algérienne, famille et lieu social dans l'Algérie contomporaine, Edition la découverte. Paris. 1999.

6.ALEXANDER, Jeffrey : Durkheimian Sociology: Cultural Studies. Cambridge, UK : 1988.

7.ALTER Norbert : Sociologie de l'entreprise et de l'innovation, Paris, PUF, 1996.

8.ANGERS Maurice : Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, 5eme édition, Montréal, CEC, 2009.

9.AUGUSTINOVA Maria, OBERLE Dominique: Psychologie sociale du groupe au travail –Réfléchir, travailler et décider en groupe-, 1er édition, De Boeck, Bruxelles, Belgique, 2013.

10.BACHELARD,Gaston: La formation de l'esprit scientifique: Contribution à une psychanalyse de la connaissance objective, Vrin, Paris, 1938.

11.BALE Catherine : Sociologie des organisations, Collection Que sais-je ? Edition Presse Universitaire de France, Paris, 1990.

12.BALLE Catherine : « Les modèles d'organisation », dans : Catherine Ballé éd., Sociologie des organisations. Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, « Que sais-je ? », 2009.

13.BARNARD Chester : The Functions of the Executive, Harvard University Press, Cambridge, 1938.

14.BARNARD Chester I: The Functions of the Executive. Harvard University Press, Cambridge, MA, États-Unis, 1938,

15.BARNARD Chester: Organization and Management: Selected Papers, Harvard University Press, Cambridge, 1968.

16.BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel : *Retour sur la condition ouvrière.Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard,* Nouvelle Edition, La Découverte, Paris, 2004.

17.BEN ISSA Mohamed ElMahdi: entrprise Culture: Field Study of the Public Economic Institution of Algeria, Doctoral thesis in Sociology, University of Algiers, 2004-2005.

18.BENBEKHTI Omar : L'état, L'entreprise et le management en Algérie, Oran, Editions DarEl Gharb, 2005.

19.BENBEKHTI Omar : L'état. L'entreprise et le management en Algérie, Edition Dar El Gharb, Oran. 2005.

20.BERGER, Peter et LUCKMANN Thomas:.La construction sociale de la réalité, Armand Colin, Paris, 1966.

21.BERNOUX Philippe : « L'influence de March sur la sociologie des organisations en France », *Revue française de gestion*, 2002/3 (n° 139).

22.Bernoux Phillipe:La sociologie des entreprises..Pa-ris. édition du seuil.1995.

23.BLAU Peter M et W. Richard Scott: Formal Organizations: A Comparative Approach Chandler Publishing Company. San Francisco, CA, États-Unis, 1962.
24.BLAU Peter : Exchange and Power in Social life Chapter four (social exchange). 2nd edition. Routledge, New york, 1986.
25.BLAU Peter: Structural Contexts of Opportunities, University of Chicago Press, 1994.
26.BOISSET Michel: Unesco, Tendances principales de la recherche dans les sciences sociales et humaines, Partie I : Sciences sociales. In: Tiers-Monde, tome 12, N°48, 1971.
27.BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Eve: Le nouvel esprit du capitalisme, Gallimard, Paris, 1999.
28.BOLTANSKI Luc et TTHEVENOT Laurent: De la justification : Les économies de la grandeur. Paris, France : Gallimard, 1991.
29.BORDIEU Pierre : Chose dites, Edition de Minuit, Paris, 1987.
30.BORMANN Ernest and BORMANN Nancy: Effective Small Group Communication, Pearson, Boston, 1988.
31.BOUHAFS Abdelkrim : Comprendre L'homme au travail .A l'Usage des Etudiants des Professionnels et des Cadres, Office des Publication Universitaires, Alger, 2019.
32.BOUKHOBZA M'hammed : Rupture et transformationssociales en Algérie, OPU, Alger, Tome 02, 1989.
33.BOUKOBZA M'hammed: Ruptures et transformation sociales en Algérie, Vol 02, OPU, Algérie, 1989.
34.BOURDIEU Pierre et PASSERON Jean Claude : Lareproduction, éléments pour une théorie du système d'enseignement, Edition de Minuit, Paris, 1980.
35.BOURDIEU Pierre : Algérie 60, Edition Minuit, Paris, 1977.

36.BOURDIEU Pierre : Choses dites, Edition minuit, Paris,1987.
37.BOURDIEU Pierre : Raison Pratiques sur La Theorie De L'action, Edition du Seuil, Paris, 1994 .
38.BOURDIEU Pierre : Sociologie de L'algerie, 8 éme Edition, PUF, PARIS, 1974.
39.BOURDIEU Pierre : The Social Space and The Genesis of Groups, theory and socity, Vol 14, No 06, 1985.
40.BOURDIEU Pierre: Esquisse d'une théorie de la pratique : Précédé de trois études d'ethnologie kabyle. Les Éditions du Seuil, Paris, 1972.
41.BOURDIEU Pierre: La distinction: Critique sociale du jugement, Les Éditions de Minuit Paris, 1979.
42.BOURDIEU Pierre: Le sens pratique, Edition de Minuit, Paris, 1980.
43.BOURDIEUPierre : La fabrique de l'habitus économique, Revue Actes de la recherche en sciences sociales, n 150 – (05), 2003.
44.BOURGEOIS Léon : Essai d'une philosophie de la solidarité, Alcan, Paris, 1902.
45.BOURGEOIS Léon : Solidarité, Présentation Marie-Claude Blais, Edition Le Bord de l'Eau, Paris, 2008.
46.BOUTEFNOUCHET Mostafa : La société Algérienne entransition, OPU, Alger. 2004.
47.BOUVIER Pierre : ''L'objet de la socio-anthropologie: crise, destructuration, Recomposition, Perdurance''.
48.BOUZIDA Abdarahmane : Industrie mécanique et relations sociales dans le projet social, ed O.P.U, Algérie, 1989.
49.BOYER Henry: Introduction à la sociolinguistique, Dunod, Paris, 2001.
50.BOZON Michel : « Trois images de la culture ouvrière » ,in Revue française de sociologie , vol. XXX-2, avril-juin 1989.

51.BROWN Rupert: Group Processes: Dynamics Within and Between Groups, Malden, MA,: Blackwell Publishing, États-Unis, 2000.

52.BRUNET Luc, SAVOIE André: La face caché de l'organisation, -groupes, cliques et clans-, Presse universitaire de Montréal, 2003.

53.CASTEL Rober : La montée de l'incertitude, travail, protections et statut de l'individu, Edition du Seuil, Paris, 2009.

54.CASTEL Robert : *La montée de l'incertitude, travail, protection et statut de l'individu*,

55.CASTEL Robert : La montée des incertitudes. Travail, Protections, Statut de l'individu, Editions du Seuil, Paris, 2009.

56.CHIKHI Said : La vie et le prince ou la modernité introuvable in l'Algérie et la modernité, Edition Codesria, 1992.

57.CHIKHI Said : L'ouvrier. La vie et le prince ou la modernité introuvable- L'lgérie et la modernité, Edition cosdéria,1989.

58.CILIANU-LASCU Corina: L'ETHNOGRAPHIE DE LA COMMUNICATION DE DELL HYMES À JOHN GUMPERZ, EDITURA ASE, Romania, 2003.

59.COLEMAN James: Foundations of Social Theory. Les Éditions de Minuit, Paris, 1990.

60.COLLIOT-THELENE Catherine: La Sociologie de Maw Weber, La Découverte, Paris, France, 2006.

61.COMBESSIE Jean- Claude : La méthode en sociologie -collection approche-, Edition casbah, Alger, 1998.

62.CONDOMNIAS George :«introduction l'espace Social », in *l'espace social a propos de l'Asie du Sud-est Flammarion*, Paris, 1980.

63.*contemporaine*, Editions Bréal, 2ème Ed , Paris,2008.

64.COOK Karen et Richard EMERSON: Exchange Relations: Theory and Practice. Paris, Presses Universitaires de France (PUF), 1984.

65.COOLEY Charles : « Groupes primaires, nature humaine et idéal démocratique », Revue du MAUSS, vol. No 19, No. 1, 2002.
66.COOLEY Charles: Human Nature and the Social Order. Charles Scribner's Sons, New York, États-Unis, 1902.
67.COOLEY Charles: Social Organization, Shoken publishing house, United States, 1909. BOUDJEMA Rachid: Economie du développement de l'Algérie 1962-2010, volume 1, Dar Khaldounia, Alger, 2011.
68.COOLEY Charles: Social Organization: A Study of the Larger Mind. Charles Scribner's Sons, New York, États-Unis, 1909.
69.CROZIER Michel : « L'université comme organisation », dans Cahiers de l'AUPELF, n° 4, 1970.
70.CROZIER Michel : La phénoméne Bureaucratique, Edition du seuil, Paris, 1963.
71.CROZIER MIchel, FRIEDBERG Erhard : L'acteur et le system, Edition du seuil, Paris, 1977.
72.CUCHE Denys : *La notion de culture dans les sciences sociales*, La Découverte, Paris, 1988.
73.CUCHE Denys : La notion de culture dans les sciences sociales, La Découverte, Paris, 1998.
74.CZARNIAWSKA Barbara: A Theory of Organizing, Dunod, Paris, 2008, P 155.
75.D'IRBANE Phillipe : La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales, Edition Points, Paris, 1993.
76.D'IRIBARNE Philippe : La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales, Edition Points, Paris, 1993.
77.DALTON Melville: Men Who Manage: Fusions of Feeling and Theory in Administration. John Wiley & Sons, New York, NY, États-Unis, 1959.

78.DE CERTEAU Michel: L'invention du quotidien, tome 1 : Arts de faire, Gallimard, Paris,1980.

79.DE COSTER Michel : Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, Préface D'Alain tourine, De Boek Université, Bruxelle, France, 1999.

80.DELESSERT Ernest, et KALIKA Michel: L'analyse stratégique des organizations, Dunod Paris, 2004.

81.Directions Des Ressources Humaine.

82.DJEGHLOUL Abdelkader :Huit études sur l'Alger .E.N.A.L, Alger, 1986.

83.DRUCKER Peter: La gestion de l'entreprise, Éditions d'Organisation, Paris, 1964.

84.DUBAR Claude : La socialisation.construction des identités sociales et professionnelles, Edition Armand Colin, Paris, 1991.

85.DURKHEIM Emil : De la division du travail social, Puf, Paris, 1978.

86.DURKHEIM, Émile; Les formes élémentaires de la vie religieuse : Le système totémique en Australie, Alcan, Paris, 1912.

87.Editions du Seuil, Paris, 2009.

88.EL-KENZ Ali : L'algérie et La Modérnité, Edition Cosderia, 1989.

89.EL-KENZ Ali: Au fil de la crise, 4 études sur l'Algérie et le monde arabe, édition bouchéne, Alger, 1989.

90.EL-KENZ Ali: Monographie d'une expérience industrielle en Algérie : le complexe sidérurgique d'El Hadjar (Annaba), Paris 8, 1983.

91.EL-KENZAli, GUERRID Djamel et CHIKHI Said : (en collaboration) Industrie et société : le cas de la SNS. Avril 1978-Juin 1982.

92.EMERSON Richard : Social Exchange Theory. Presses Universitaires de France (PUF),Paris, 1976.

93.FISCHER, Claude: Networks and Places: Social Relations in the Urban Setting, Les Éditions de Minuit Paris, 1977.
94.FORSYTH Donelson R: Dynamics of Group Behavior, Wadsworth Publishing, États-Unis 2018.
95.Freedman, Maurice: Tendances principales de la recherche dans les sciences sociales et humaines.
96.Garnier,Catrine : les formes de la pensée sociale, Presse Universitaire de France,2002.
97.GARTMAN David : Culture, Class, and Critical Theory Between Bourdieu and the Frankfurt School, 1st edition, Rotledge, New York, 2012.
98.GEERTZ Clifford: *Savoir local, savoir global : Les lieux du savoir*, PUF, Paris, 1986.
99.GERGEN Kenneth : Social Psychology as History, Paris, Les Éditions de Minuit, 1973.
100.GHZALI Mahfoud : la participation des travailleurs à la gestion socialiste des entreprises, 2ème édition O.P.U, Alger, 1981.
101.GIDDENS Anthony : Les conséquences de la modernité.édition de L'harmattan, Paris, 1994.
102.GIDDENS Anthony : The Third Way: The Renewal of Social Democracy, Polity Press, Combridge, London, 2013.
103.GIDDENS Anthony: The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration, PUF, Paris, 1984.
104.GODELIER Eric : la culture de l'entreprise source de pérennité ou source d'inertie, Revue francaise de gestion, N 192, 2009.
105.GOFFMAN Erving : The Presentation of Self in Everyday Life, University of Edinburgh Social Sciences Research Centre 39 George Square, Edinburgh 8 Monograph No. 2, 1959.
106.GOFFMAN Erving : "Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior" pantheon books, New York, 1967.

107.GOFFMAN Erving : La mise en scéne de la vie quotidienne, Traduction 1. La présentation de soi, Edition de Minuit, Collection ‘’le sens commun’’, Paris, 1973.
108.GOFFMAN Erving : Les rites d’interaction, éd Minuit, « Le sens commun », Paris, 1998.
109.GOFFMAN Erving : Presentation of self in everyday life, Doubleday Anchor Books, Garden City, NEW YORK, 1959.
110.GOFFMAN Erving : La mise en scène de la vie quotidienne ; la présentation de soi, Minuit, Paris, 1973.
111.GOFFMAN Erving : Stigmate : les usages sociaux des handicaps, Paris, 1975 (1re éd., Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity, Upper Saddle River, 1963) ; J. W. Scott, « Genre. Une catégorie utile d’analyse historique », Les Cahiers du GRIF, 37/1 (1988); ead., « Le genre : une catégorie d’analyse toujours utile ? », Diogène, 225/1, 2009.

112.GOFFMANE E : La mise en scène de la vie quotidienne, les éditions de minuit, Paris, 1973.
113.GOLDNER Alvin : The Norm of Recciprocity, American Sociological Review, United States, 25 April, 1960.
114.GOULDNER Alvin : The problem of loyalty in groups under tension. Social Problems, 2, 1954.

115.GRAWITZ Madeleine : Méthodes des sciences sociales, Editions Dalloz, paris, 1969.
116.GUDYKUNST William and MODY Bella: Handbook of International and Intercultural Communication, 2nd ed, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 2002.

117.GUERID Djamel : L’entreprise industrielle en Algérie et le conflits de rationalités : communication faite au colloque international ; Maghreb et maitrise technologique ; Tunis ; URASC. 1990.
118.GUERID Djamel : La société a toujours le dernier mot In femme et développement. CRASC. ORAN. 1995.

119.GUERID Djamel : Les effets de l'industrialisation sur la ville de Sidi Bel Abbes : l'exemple de l'industrie électronique URASC 1990.
120.GUERID Djamel : *L'exception algérienne .La modernisation à l'épreuve de la société,* Edition la Casbah, Alger, 2007.

121.GUERID Djamel : L'une et l'autre société, CRASC, Oran, 1995.
122.GUERID Djamel: L'Algérie, l'une et l'autre société, Oran, Edition CRASC, 1995.
123.GUERID Djamel: l'exception algérienne.La modernisation à l'épreuve de la société,CASBAH Editions, Alger, 2007.
124.GUERRID Djamel : L'algérie l'une et l'autre société, Edition CRASC, Oran, 1995.

125.GUERRID Djamel : L'entreprise industrielle en Algerie. Les limites d'une acculturation. Communication faite au colloque international. ''La culture en entreprise''. Oran. URASC. 1992.
126.GULDEN, Timothy et BRUNING Patrick: The Social Exchange Theory Reader: A Comprehensive Anthology, Les Éditions de Minuit, Paris, 2005.

127.GULLESTAD Marianne & SEGALEN Martine : La famille en europe. Parenté et prepétuation familiale, La Découverte, Paris, 1995.
128.GUMPERZ Jhon: Engager la conversation, Minuit, Paris, 1989.
129.HALL Edward :.Beyond Culture, Anchor Books, New York, 1976.

130.HAMBERT Lesca and SHULER Maria : ''viéille stratégique : comment ne pas etre noyé sous les informations''. Les économies et société. Série scence de gestion. SG. N24 : 1998.

131.HAMPDEN.T Charles: La Culture d'entreprise. Des cercles vicieux aux cercles vertueux, édition Seuil, Paris, 1990.

132.HAWKINS Brian. L, PRESTON Paul: Managerial Communication, Édition illustrée , Goodyear Publishing Company, Unites States, 1981.

133.HEAP Ken, BROSSET Pierrette: La pratique du travail sociale avec les groupes, édition ESF, Meylan, France, 1987.

134.HENNI Ahmed : Le cheikh et le patron -Usage de la modernité dans la reproduction de la tradition-, Edition OPU, Alger, Algérie, 1993.

135.HENNI Ahmed : Industrialiation et classes industrialisantes ou de la réversibilité de l'industrialisation : Essai d'anthropologie économque. NAQD.1993/(N05).

136.HENNI Ahmed : Le Seikh (Le maitre) et Le Patron-Usage de la modernité dans la reproduction de la tradition, Office des publications universtaires, Alger, 1993.

137.HERBERT.G Mead: l'ésprit, le soi et la société, édition P.U.F, Paris, 1963. LOUCHE Claude: Psychologie sociale des organisations, édition Arman Colin, Paris, 2007.

138.HOFSTEDE Geert et BOLLINGER Daniel : les différences culturelles dans le management, - comment chaque pays gere-t-il ses hommes- ?, leséditions d'organisation, France, 1987.

139.HOFSTEDE Geert: Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Sage Publications, Beverly Hills, 1980.

140.HOGG Michael A., et SCOTT Tindale: The Psychology of Groups. Blackwell Publishing, États-Unis, 2001.

141.HOMANS George: The Human Group. Harcourt, Brace and Company, New York, États-Unis, 1950.

142.INGOLD Tim: The Appropriation of Nature: Essays on Human Ecology and Social Relations, Les Éditions de Minuit, Paris, 1986.

143.JEAN-MARIE Pretti : Gestion des Ressources Humaines, Librairie Vuibert, Paris, 2008.

144.JHON C. Wood, Michael C. Wood : George Elton Mayo- Critical Evaluations in Business and Management, Routledge publish, Londres, 2004.
145.JO HATCH Marry : Théorie Des Organisations- de l'intérêt de perspectives multiples-, De Boek Université, Paris, 2000.

146.JOURDAIN Anne, NAULIN Sidonie, « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu », *Idées économiques et sociales*, 2011/4 (N° 166).
147.KECHAD Rabah : Organisation moderne et société, thèse de doctorat d'état en sciences sociale et humaines, Université d'Alger, Département de Sociologie, 2001.
148.KHOA Le uu : Les liens méthodologique et parenté épistémologique entre les sciences social; presses Universitaire de septemption, paris, 2000.
149.KHREBESH Abdelkader : Strategic Analysis at Michel Crozi's theory, Damascus University Journal, vol. 27, No. I + II, 2011.
150.KHREBESH Abdelkader : Strategic Analysis at Michel Crozier, Damascus University Journal, vol 27, No. I + II, 2011.
151.KLUCKHOHN Clyde and KLUCKHOHN Florence : Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions, Vintage Books, New York, 1962.

152.LAMBARD Jacques : Introduction a l'éthnologie, deuxiéme édition, Armand Colin, Paris, 1998.
153.LAMPARD Jacques: Introduction a l'éthnologie, deuxiéme édition, Armand Colin, Paris, 1998.
154.LANDRY Simon: Travail, Affection et pouvoir dans les groupes restreints, Presse de l'université de Québec, 2008.

155.LARAME Alain : La communication dans les organisations : une introduction théorique et pratique, Edition Sainte-foy, Quebec, 2001.
156.LATOUR Bruno: Nous n'avons jamais été modernes : Essai d'anthropologie symétrique, La Découverte, Paris, 1992.

157.LAWLER Edward : An Exchange Theory of Power and Organizations, Les Éditions de Minuit, Paris, 2001.
158.LEMDIR Marwan : Sociology of Organizations: From Max Weber to Michel Crozier, Journal of the Generation of Humanities and Social Sciences, Fourth Year, N 34, September 2017, Center for the Generation of Scientific Research.
159.LEVI Daniel: Group Dynamics: Theory, Research, and Practice., SAGE Publications, États-Unis, 2020.

160.LEVI-STRAUS Claud: Les Structures élémentaires de la parenté, Presses Universitaires de France, Paris, 1949.
161.LEVI-STRAUS Claud: Anthropologie structurale, librairie plon, Paris, 1984.
162.LEVI-STRAUS Claud: Anthropologie structurale, librairie plon, Paris, 1984.
163.LEVI-STRAUSS Claude: Tristes Tropiques, Plon, Paris, 1955.

164.LIEU Michael : L'autonomie des entreprises dans le champ social, in Renaud.
165.LINHART Daniéle : « Le travail et la question de sa centralité pour l'univers personnel et social », Sociologie et Sociétés, Volume 23, numéro 2, automne 1991.

166.**Matthieu de** Nanteuil : « L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation, R. Sainsaulieu », *Sociologie du travail*, Vol. 57 - n° 2 | 2015.
167.MAURICE Marc, SELIER Francois, SILVESTER Jean-Jaques : Analyse sociétale et cultures nationales.réponse a Phillipe d'Iribarne in revue francaise de sociologie, 1992.
168.MAYO Elton: The Human Problems of an Industrial Civilization, Macmillan, New York, États-Unis, 1933.
169.MAYO Elton: The Social Problems of an Industrial Civilization. Division of Research, Graduate School of

Business Administration, Harvard University. Boston, MA, États-Unis 1945.

170.MEAD G.Herbert: L'esprit, le soi et la société, trad. de D. Cefaï et L. Quéré, P.U.F, Paris, 2006.
171.MEBTOUL Mohamed : Discipline d'usine, productivité et société en Algérie, OPU, Algérie, 1986.

172.MEBTOUL Mohammed: Discipline d'usine. Productivité et société en Algérie, Edition OPU, Alger, Algérie, 1986, P86.
173.MEDHER Slimane : L'échec Des Systèmes politique en Algérie, Edition chehab, Alger, 1999.

174.MEGHERBI Abdelghani: Le miroir aux alouettes ‹ENAL, OPU,Algérie,1985.
175.MENER Alfred W : L'interactionnalisme de George C. Homans [note critique].1963.

176.MERCURE Daniel : Culture et gestion en Algérie, Ed. ANEP, 2006.
177.MERTON Robert: Social Theory and Social Structure. Free Press, Glencoe, IL, États-Unis, 1957.
178.MESLI Yazid : Savoir-faire ouvrier. Cas :Unité de fonderie Oranaise ex :Ducro UFO,Mémoire de Fin de licence, Institut des sciences sociales, Université d'oran, 1989.
179.Michael Crozier : L'acteur et Le System, Edition du seuil, Paris, 1975.

180.Michael Crozier : Le Monde des Employeurs Des Bureaux,Edition du seuil, Paris, 1965.
181.MICHEL Anne : « Les entreprises et les préoccupations citoyennes », in Le Monde du 23.12.2004.
182.MINTZBERG Henry: Structure et dynamique des organizations, Les Éditions d'Organisation Paris, 1989.
183.MOLENAAR Pieter : Le réseau social. Comment le modèle social des réseaux sociaux peut enrichir le développement de la théorie du marché, Elsevier, Paris, 1986.

184.MOLM Linda: The Structure of Reciprocity: A Formalization and Test of Durkheim's Theory of Social Exchange, Les Éditions de Minuit, Paris, 2003.
185.MOLM Linda: Theories of Social Exchange: Advances in Social Exchange Theory, Dunod Paris, 2010.
186.MONGE Peter: Theories of Communication Networks. Oxford University Press, New York, 2003.
*187.*MONTOUSSE Marc et (les autres) : *100 fiches pour comprendre l'histoire économique*
188.MOREAU Régis : L'émergence Organisationnelle :le cas des entreprise de nouvelletechnologie, Thèse de Doctorat en sociologie, Université de Nantes, 2004.
189.MOSCOSO Francesco: Psychosociologie des échanges : Vers une compréhension integrative, Dunod, Paris, 2015.
190.MOSCOVICI Serge: La psychanalyse, son image et son public, ParisPUF, 1976.
191.MOULAI Hadj Mourad: Living in two cutures, TheAlgerien Factory worker between traditionalism and modernity, Leceister university, M.Phil.Thesis, 1988.
192.NAIDOO Paulene : Intercultural communication: a comparative study of Japanese and South African work practice, Submitted in accordance with the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Communication Science University of Zululand, South Africa, 2011.
193.NORCROSS, John C., et MARVIN R. Goldfried, Group Dynamics, éd.. Handbook of Group Psychotherapy and. Oxford University Press, New York, NY, États-Unis, 2005
194.Pickering, W. S; Durkheim's Sociology of Religion: Themes and Theories. Routledge London, UK, 2004.
195.PLANE Jean-Michel : Pouvoir interactif des intervenants en management stratégique. In: Sciences de la société, n°38. Pouvoir et dynamique des organisations (1). Etat des lieux et des savoirs. 1996.

196.PRITTON Gerard :’’Une présentation de l’analyse stratégique selon Michael Crozier & Erhard Friedberg, Présentation schématique’’, Sans date, Consulté le 10-09-2022.
197.REDJEM Necib : L’entreprise publique algérienne, (Socialisme et participation), Edition OPU, Alger, 1987.
198.ROETHLISBERGER Fritz J et William J. Dickson: Management and the Worker. Harvard University Press, États-Unis, 1939.
199.ROGERS Everett: Diffusion of Innovations Les Éditions de Minuit, Paris, 1962.
200.Roussiau, Nicolas et Bonard, Christine : Les représentations sociales, édition MARDAGA, 2001.
201.SAINSAULIEU Renaud, PIOTET Francoie : Méthodes Pour Une Sociologie de L’entreprise. Presse de la FNSP/Anact.1994.
202.SAINSAULIEU Renauld et SERGESTIN Denis : vers une théorie sociologique de l’entreprise. Sociologie de travail. N 03.
203.SAINSAULIEU Renauld : L’entreprise c’est une affaire de société, Edition Fondation Nationale Des Scieces, Paris, 1990.
204.SAINSAULIEU Renauld : la sociologie de l’entreprise. Organisation. Culture et developpement, Edition Press de Science Po et Dalloz, 2éme édition Paris, 1995.
205.Schermerhorn Jhon, HUNT James, OSBORN Richard: Comportement humain et organisation, 2éme édition, Village Mondiale, Paris, 2002.
206.SCHUTZ Alfred: La phénoménologie du monde social, Les Éditions de Minuit, Paris, 1967.
207.SCHWARTZ Shalom : Beyond Individualism and Collectivism: New Cultural Dimensions of Values. Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1994.

208.SELZNICK Philip: Leadership in Administration: A Sociological Interpretation, Les Éditions de Minuit, Paris, 1957.

209.Serge PAUGAM, *Le lien social.* « Que sais-je ? », Presses Universitaires de France, 2022.

210.SIMMEL Georg: The Sociology of Georg Simmel, Free Press, New York, États-Unis, 1950.

211.SIMMEL Georg:. Sociologie : Études sur les formes de la socialization, PUF, Paris, 1908.

212.SIMON Herbert:. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations, Éditions du Seuil, Paris, 1947.

213.SYLVIE Biarez : Pouvoirs et organisations locales. Vers un nouveau paradigme politique. In: Sciences de la société, n°38, Pouvoir et dynamique des organisations (1). Etat des lieux et des savoirs. 1996.

214.THIBAUT John et KELLEY Harold: The Social Psychology of Groups, Dunod, Paris, 1959.

215.TONNIES Ferdinand : Communauté et société: Catégories fondamentales de la sociologie pure ‘’le lien social’’. Presses Universitaires de France, Paris, 2015.

216.TONNIES Ferdinand : Communauté et société: Catégories fondamentales de la sociologie pure ‘’le lien social’’. France: Presses Universitaires de France, 2015.

217.TOURINE Alain: Sociologie de l'action, édition Seuil, Paris, 1965.

218.TRIPIER Maryse, TRIPIER Pierre : *« Mondes ouvriers ,aujourd’hui et hier »,*in Sociologie du travail ,N° 2, 1991.

219.TRIPIER Maryse: « Culture ouvrière et culture d’entreprise : à propos de la disparitiond’une PME en milieu rural » , in Sociologie du travail ,N° 3-86.

220.TROMPENAARS Fons and TURNER Charles: Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business, McGraw-Hill, New York,1998.

221.VERRET Michael : La culture ouvrière, éditions Saint Sébastien, Paris, 1988.

222.VERRET Michel : La culture ouvrière ,Saint-Sébastien sur Loire ,Edition ACL ,1988.

223.VIVEIROS DE CASTRO Eduardo: Cosmologies des Amazoniens : Histoire, anthropologie et politique dans la pensée indigene, PUF, Paris, 1998.

224.WEBER Max in "Weber's Rationalism and Modern Society: New Translations for the 21st Century", translated and edited by Tony Waters and Dagmar Waters.

225.WEST Richard and LYNN Turner: Introducing Communication Theory: Analysis and Application, McGraw-Hill Education, New York, 2018.

226.WIADYSLAW Majokowski : people in poland, green wood press, London, 1985.

المواقع الإلكترونية

1.ANNE-CATHERINE Wagner : « Habitus », *Sociologie*, Les 100 mots de la sociologie, mis en ligne le 01 mars 2012, consulté le 13-02-2024 http://journals.openedition.org/sociologie/1200

2.BOURDIEU Pierre : « Le capital social. Notes provisoires », dans : Antoine Bevort, Le capital social. Performance, équité et réciprocité, La Découverte, Paris, « Recherches/MAUSS », 2006, pp 29-34. DOI : 10.3917/dec.bevor.2006.01.0029. URL : https://www.cairn.info/le-capital-social--9782707148049-page-29.htm

3.D'IRIBARNE Philippe : « Cultures nationales et conceptions du travail », dans : Michel De Coster éd., Traité de sociologie du travail. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, « Ouvertures sociologiques », 1998, p. 115-125. DOI : 10.3917/dbu.coste.1998.01.0115. URL : https://www.cairn.info/traite-de-sociologie-du-travail--9782804127558-page-115.htm

4.DOI : https://doi.org/10.3406/sciso.1996.1279www.persee.fr/doc/sciso_1168-1446_1996_num_38_1_1279 (consulté le 08/02/2024).

5.DOI : https://doi.org/10.3406/sciso.1996.1284www.persee.fr/doc/sciso_1168-1446_1996_num_38_1_1284 (consulté le 07/02/2024).

6.GRANOVETTER Mark : Culture et sociabilité en milieu lycéen In Tomas Legon, La force des liens forts https://www.cairn.info/revue-reseaux-2011-1-page-215.htm consulté le: 20-11-2023

7.GRASSI Valentina : Introduction à la sociologie de l'imaginaire. Une compréhension de la vie quotidienne. Érès, « Sociologie de l'imaginaire et du quotidien », 2005, ISBN : 9782749203973. DOI : 10.3917/eres.grass.2005.01. URL : https://www.cairn.info/introduction-a-la-sociologie-de-l-imaginaire--9782749203973.htm consulté le 01-02-2024.

8.HOMANS George : Social Behavior as Exchange. American Journal of Sociology Vol. 63, No. 6, Emile Durkheim-Georg Simmel, 1858-1958 (May, 1958), pp. 597-606. Published By: The University of Chicago Press. https://www.jstor.org/stable/2772990 consulté le 23/01/2024.

9.http://hal.archivesouvertes.fr/docs/00/26/62/14/PDF/R05072.pdf consulté le 25/01/2024

10.http://socio-anthropomogie%2Crevues.org/27 Consulté le 23-07-2023

11. https://docplayer.fr/10590233-Une-presentation-de-l-analyse-strategique-selon-michel-crozier-et-erhard-friedberg-presentation-schematique-gerard-pirotton.html consulté le 21-03-2022 .
12. https://fss.univ-alger2.dz/cours-en-ligne/%D9%82%D8%B3%D9%85%20%D8%B9%D9%84%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A9/%D8%B9%D9%84%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A8%D8%A7%D8%B7%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A.pdf.2024/01/30
13. https://journals.openedition.org/sdt/1574
14. https://www.academia.edu/12107148/Webers_Rationalism_and_Modern_Society_New_Translations_on_Politics_Bureaucracy_and_Social_Stratification consulté le 01-02-2024.
15. https://www.annasronline.com/index.php/2014-08-25-12-15-24/2015-09-23-21-25-42/157781-2020-08-18-09-47-56 consulté le 28/01/2024.
16. https://www.djazairess.com/elbilad/26187consulté le 28/01/2024.
17. https://www.france24.com/ar/20110116-algeria%20-protests-death-bouteflika-mohsen-bouterfif-burned-tebessaconsulté le 28/01/2024 .
18. https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1963_num_5_2_1141 consulté le 23/01/2024
19. https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1991_num_33_2_2557 consulté le: 30-12-2023.
20. MAUSS Marcel « L'œuvre sociologique et anthropologique de Frazer. » Extrait de la revue Europe, 17, 1928, pp. 716 à 724. Texte reproduit in Marcel Mauss, Oeuvres. 3. Cohésion

sociale et division de la sociologie (pp. 525 à 434). Paris: Les Éditions de Minuit, 1969, 734 pages. Collection: Le sens commun http://classiques.uqac.ca/classiques/mauss_marcel/oeuvres_3/oeuvres_3_13/oeuvre_de_frazer.pdf consulté le: 19-01-2024.

21. MAUSS Marcel : « Essai sur le don », in Sociologie et Anthropologie, Paris, PUF, 1960. DOI : 10.1522/cla.mam.ess3 consulté le 28/01/2024.

22. MAUSS Marcel: «La cohésion sociale dans les sociétés polysegmentaires (1931)» Communication présentée à l'Institut français de sociologie. Extrait du Bulletin de l'Institut français de sociologie, 1, 1931. http://classiques.uqac.ca/classiques/mauss_marcel/essais_de_socio/T5_cohesion_sociale/cohesion_sociale.pdf consulté le: 19-01-2024.

23. MUSSELIN **Christine :** « Michel Crozier (1922-2013) », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 56 - n° 1 | Janvier-Mars 2014, mis en ligne le 15 janvier 2014, consulté le 08 février 2024. URL : http://journals.openedition.org/sdt/4702 ; DOI : https://doi.org/10.4000/sdt.4702

24. Pierre Rolle: Blau Peter M., Scott W. Richard, *Formal organizations, a comparative approach*, Revue française de sociologie, 1963, Vol04.N02, PP 220-221. https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1963_num_4_2_7165

25. REDFIELED Robert, RAPH Linton et MELVILLE Herskovits: « Memorandum on the study of acculturation », *American Anthropologist*, 1936, 38 (1) . DOI : 10.1525/aa.1936.38.1.02a00330

26. URL : https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2002-3-page-195.htm consulté le 21-03-2022.

27. URL : https://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2011-4-page-6.htm

28. URL : https://www.cairn.info/sociologie-des-organisations--9782130574361-page-59.htm consulté le 25-03-2022.
29. WINKIN Yves, « Chapitre 1. Goffman à St. Elizabeths : comment reconstituer son regard ? », dans : Philippe Vienne éd., *Penser l'enfermement. Anciens et nouveaux visages de l'institution totale.* FONTAINE, Presses universitaires de Grenoble, « Handicap, vieillissement, société », 2022, p. 21-35. DOI : 10.3917/pug.vienn.2022.01.0020. URL : https://www.cairn.info/penser-lenfermement--9782706151859-page-21.htm
30. WINKIN Yves, « Vers une anthropologie de la communication », dans : Jean-François Dortier éd., *La Communication. Des relations interpersonnelles aux réseaux sociaux.* Auxerre, Éditions Sciences Humaines, « Synthèse », 2016, p. 97-104. DOI : 10.3917/sh.dorti.2016.02.0097. URL : https://www.cairn.info/la-communication--9782361063627-page-97.htm

الفهـــرس

فهرس المحتويات

مقدمة

مقدمة عامة.....أ

الفصل الأول: التصور المنهجي والمفاهيمي للدراسة

أولا: الطرح الإشكالي والمفاهيمي.....15
01-إشكالية البحث.....15
02-أدبيات الدراسة.....25
03-مفاهيم الدراسة.....30
03-01-الاتصال التنظيمي.....31
03-02-المؤسسة الاقتصادية.....33
03-03-جماعات العمل.....34
ثانيا: سير البحث الميداني.....36
01-المقاربة المنهجية.....36
02-المنهج والمحددات الحقلية للمعاينة وتشكل العينة.....37
03-أدوات جمع البيانات:.....39
03-01-تقنيات البحث.....40
03-01-01-الملاحظة المباشرة.....42
03-01-02-المقابلة المفتوحة.....43
4- كيفية تنظيم وتحليل المعطيات.....43

الفصل الثاني: الاتصال وجماعات العمل: أهم مقاربات التحليل

تمهيد 48
01-نظرية التبادل الاجتماعي 49
02-بيير بورديو بين نظرية الممارسة، الحقل والرساميل.....54
03-التحليل الاستراتيجي لميشال كروزي 58
خلاصة.....62

الفصل الثالث: الجماعات الإجتماعية والمهنية

تمهيد 64
1- مفهوم ديناميكية الجماعة.....65
2- الجماعة بين التنظيم الاجتماعي، القيم والعلاقات التقليدية 65
3- بين التظيم غير الرسمي والجماعات غير الرسمية.....66
4- الجماعة والعلاقات التعاونية.....72
5- الاتصال والجماعة.....77
6- القيم والمعتقدات التنظيمية من خلال الجماعات الاجتماعية والمهنية 80
7- العشائرية كمرجعية أساسية لممارسة السلطة وتماسك جماعات العمل.....82
خلاصة.....87

الفصل الرابع من أنثروبولوجيا الإتصال إلى الإتصال التنظيمي

تمهيد 89
01-من الاتصال الاجتماعي إلى الاتصال المؤسسي: تقاطع أمانتقال المفاهيم؟ 90

02-الأنثروبولوجيا التواصلية: الجذور والمقاربات النظرية..... 91
02-01-إميل دوركايم..... 91
02-02-كلود ليفي ستراوس 92
02-03-مارقريت ميد 93
02-04-جورج هربرت ميد 94
02-05-مارسال موس 94
02-06-مالينوفسكي 96
02-07-بيتر بلاو 97
03-انثروبولوجيا الاتصال بين اللغة والتواصل 97
04-الذات الاجتماعية بين الاتصال والبنية الثقافية..... 98
05-المجتمع التقليدي من التواصل الثقافي إلى الاتصال التنظيمي 98
05-01-الإتصال والمؤسسة..... 98
05-02-الاتصال التنظيمي...الاجتماعي والقيمي كمحددات..... 100
05-03-التواصل، العلاقات السوسيومهنية وفضاء الشغل .. أي علاقة؟..... 101
05-03-01- مسألة القيم الثقافية والمجتمعية..... 102
05-03-02- العلاقات المهنية الرسمية..... 104
05-03-03-المرجعية التقليدية مقابل التسيير الحديث للمؤسسة..... 105
خلاصة الفصل..... 107

الفصل الخامس : مؤسسة مناجم حديد الشرق –منجم بوخضرة–كمجال لممارسة التحقيق الإثنوغرافي

تمهيد 109
01– توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير السن..... 111
02– توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير الجنس..... 112
03– توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير المستوى التعليمي..... 114
04– توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير الحالة المدنية 118
05– توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير مكان الإقامة..... 119
06– توزيع الفئات السيومهنية حسب متغير كيفية الإلتحاق للمنجم..... 121
خلاصة..... 127

الفصل السادس: الروابط والعلاقات الاجتماعية بالمؤسسة الصناعية

تمهيد 129
01–الرابط الاجتماعي ...السيرورة والخلفيات..... 130
02–رابط العروشية من بوخضرة كوسط اجتماعي إلى المنجم كمجال مهني..... 142
03–علاقة العامل المنجمي بالدوائر القرابية..... 146
خلاصة الفصل..... 151

الفصل السابع: العامل المنجمي؛ المؤسسة وعمليات التنشئة وبناء الهويات

تمهيد 153
أولا: العامل المنجمي والجماعات المهنية.. الإنتماء، الإندماج وبناء الهوية 154

01-المؤسسة كمكان لبناء الشخصية وإعطاء الهوية..... 154

02-الاعتراف، القبول والانتماء إلى جماعات مهنية..... 155

خلاصة..... 164

الفصل الثامن: الجماعات المهنية و العمل النقابي بالمؤسسة

تمهيد 166

01-تمثلات عمال المنجم للتنظيم النقابي 167

02-تمثلات العمال للترقية 167

03-تمثلات عمال المنجم للأجور 171

04-تمثلات الجماعات العمالية للمشاركة النقابية وتحقيق مطالبهم 174

05-عمال المنجم وانتخاب العضو النقابي 179

خلاصة..... 185

الفصل التاسع: التناول السوسيوأنثروبولوجي لثقافة مؤسسة-منجم بوخضرة-

تمهيد 187

1- المنجم وعلاقات المهنية... بين ثقافة المؤسسة والإطار السوسيوثقافي للعمال... 188

02-العمل والعلاقات الاجتماعية داخل الوحدة المنجمية....أي تمثلات ؟ 190

02-01-العمل بالوحدة في تمثلات العمال 190

02-02-ثقافة اتصال ذات طابع تقليدي بمؤسسة اقتصادية حديثة..... 195

03-ثقافة "البراني" بالمنجم ... الوصم ومحاولات الإقصاء ضمن فضاء الشغل 196

04-المؤسسة المنجمية، الثقافة والأسرة ...الرموز والطقوس..... 201

05-حضور العمل والمنجم في خطابات وطقوس الأسرة والمجتمع المحلي..... 203

06-أوقات العمل، التغيب والظروف المهنية بالوحدة المنجمية ... تمثلات المقاومة واستراتيجيات الفاعلين 205

07-الطبقة التكنوقراطية والعمال... تصورات واستراتيجيات 214

08-أوقات العمل في رمضان بالمؤسسة الوطنية ... التسيير على محك التمثلات والتصورات..... 217

09-Arcelor Métal والتسيير ... الشراكة الأجنبية في المخيال والذاكرة الجماعية للعمال 222

خلاصة الفصل..... 226

الفصل العاشر: مناقشة نتائج البحث

تمهيد 229

01-ثقافة مجتمع تسيطر على ثقافة المؤسسة... استمرار النقاش..... 230

02-طقوس الاتصال والجماعة تحت مجهر الرابط الاجتماعي..... 232

03-الهوية في العمل ... استمرارية مظاهر التنشئة الاجتماعية التقليدية..... 234

04-النقابة...بين الممارسة المهنية والتضامن العشائري..... 237

05-الدين، العمل واستراتيجيات الفاعلين...تمثلات وتصورات..... 239

خلاصة..... 241

خاتمة عامة 242

بيبليوغرافيا 242

الفهـــرس..... 242

فهرس الجداول

جدول 1 توزيع الفئات السوسيومهنية حيسب متغير السن.....111
جدول 2 توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير الجنس.....112
جدول 3 توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير المستوى التعليمي.....114
جدول 4توزيع الفئات السوسيومهنية حسب متغير الحالة المدنية.....118
جدول 5 توزيع الفئات السوسيومهنية حسب تغير مكان الإقامة.....119

الملخص:

يتناول البحث العلاقة بين الاتصال التنظيمي وتماسك جماعات العمل في المؤسسة الاقتصادية، من خلال تحقيق إثنوغرافي في منجم بوخضرة بولاية تبسة؛ اعتمدت الدراسة على جمع البيانات من الفئات السوسيومهنية المختلفة داخل المنجم من خلال الملاحظات المباشرة، المقابلات الشخصية، والمقابلات البؤرية؛ تحلل الأطروحة تأثير ثقافة المجتمع المحلي، والعلاقات العشائرية، والطقوس الاجتماعية على ديناميكيات العمل والتواصل. توصلت النتائج إلى وجود هوية مهنية مبنية على التنشئة الاجتماعية التقليدية والتكتل العشائري، ورابط اجتماعي قوي بين العمال يحدد طرق التواصل والتماسك. كما تبرز الدراسة استغلال الدين في ممارسة الاستراتيجيات المختلفة داخل الوحدة، وسيطرة ثقافة المجتمع المحلي التقليدية على ثقافة المؤسسة الحديثة؛ وتوضح الأطروحة تأثير الخلفيات السوسيوثقافية المحلية المبنية على العشائرية والرابط الاجتماعي على عمليات التواصل داخل الجماعات المهنية، مما يؤثر على تماسك هذه الجماعات.

الكلمات المفتاحية: الاتصال التنظيمي، جماعات العمل، المؤسسة الاقتصادية

Résumé:

Cette thèse explore la relation entre la communication organisationnelle et la cohésion des groupes de travail au sein d'une entreprise économique, à travers une étude ethnographique descriptive sur le terrain dans la mine de Boukhadra, située dans la wilaya de Tébessa. L'étude repose sur la collecte de données auprès des différentes catégories socio-professionnelles à l'intérieur de la mine, par le biais d'observations directes, d'entretiens en personne et d'entretiens focalisés. Elle analyse l'impact de la culture de la société locale, des relations tribales et des rituels sociaux sur les dynamiques de travail et de communication. Les résultats révèlent l'existence d'une identité professionnelle fondée sur la socialisation traditionnelle et les regroupements tribaux, ainsi qu'un lien social fort entre les travailleurs qui influence les modes de communication et de cohésion. L'étude met également en lumière l'exploitation de la religion dans la mise en œuvre de différentes stratégies au sein de l'unité, ainsi que la prédominance de la culture locale traditionnelle sur la culture d'une institution moderne. Enfin, elle souligne l'impact des contextes socio-culturels locaux, construits autour de la tribalité et des liens sociaux, sur les processus de communication au sein des groupes professionnels, affectant ainsi leur cohésion. En conclusion, la thèse recommande le développement de stratégies de communication qui prennent en compte ces facteurs pour renforcer la cohésion et la performance dans l'environnement de travail.

Mots clés: Communication organisationnelle; Groupes de travail; Entreprise économique.