وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر (02) أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الانسانية والإجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

تحت عنوان :

الخلفية السوسيوثقافية للفعل الاجتماعي بالمنظمة

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاقتصادية للصّمامات والمضخّات – وحدة الصمامات بالبرواقية.

إعداد الطالب:
بلجوهر خالد

إشراف أ/ الدكتور:
بوزبرة خليفة

السنة الجامعية :2022/2021

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك

أتوجه بالشّكر الجزيل والخالص الى الأستاذ الدّكتور "**بوزبرة خليفة** " على توجيهاته وقبوله الإشراف على هذه الأطروحة، كما لايفوتني أن أتوجّه بشكري أيضا الى إطارات وعمال المؤسسة العمومية الإقتصادية للصمّامات والمضخات –وحدة الصمامات بالبرواقية– على تقديم يد العون والوقوف الى جانبنا أثناء الدّراسة الميدانية،وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

إهــداء

إلى الوالدين الكريمين

إلى إخوتي وأخواتي

إلى جميع زملائي وأصدقائي

إلى أساتذتي وطلبتي

إليكم جميعا أهدي ثمرة هذا العمل.

الفهرس	الرقم
الشكر	
الاهداء	
فهرس الجداول	
فهرس الاشكال	
مقدمة	01
الباب الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة	
الفصل الأول	
البناء المنهجي للدراسة	
تمهيد.....	04
أولا –أسباب إختيار الموضوع.....	05
ثانيا –أهداف الدراسة.....	06
ثالثا– أهمية الدراسة.....	08
رابعا– صعوبات الدراسة.....	08
خامسا– الإشكالية والفرضيات.....	09
سادسا– تحديد المفاهيم.....	12
سابعا– الدراسات السابقة.....	26
ثامنا– مناقشة وتقييم الدراسات السابقة.....	41
تاسعا– المقاربة السوسيولوجية.....	41
خلاصة الفصل.....	43
الفصل الثاني: المؤسسة الجزائرية والتحولات السوسيوتنظيمية من منظورنظرية الفعل الاجتماعي.	
تمهيد.....	46
1– التّاريخ مخبر علم الاجتماع في فهم الفعل الاجتماعي بالمؤسّسة الجزائرية.....	47
أولا– المؤسسة الجزائرية والسياقات السوسيوتاريخية لها.....	47
ثانيا– مراحل تطور تنظيم المؤسسة الجزائرية.....	49

ثالثا– تحليل المنظمة بين المنظور الاجتماعي والثقافي.....	53
رابعا– الفعل الاجتماعي بين هوية الفاعلين والثقافة بالمؤسسة الجزائرية...	55
خامسا– البعد السوسيومجالي ودوره في صناعة الفعل الاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية....	56
سادسا– الخصائص الفكرية للأفراد بين المنظور البيروقراطي والتمثل الاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية.....	59
سابعا–رمزية الاهتمام السوسيولوجي بالإطار الثقافي في بناء الفعل الاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية.....	61
ثامنا–الإطار كنموذج في بناء فعل جماعي.....	62
تاسعا–تشكل الفعل بالمؤسسة بين ثنائية القيم، الاجتماعية وقيم المنظمة	62
عاشرا–مستويات تحليل الفعل الاجتماعي بالمؤسسة.....	64
2–الحركات الاجتماعية الفاعل الجديد في بناء وتوجيه الافعال الاجتماعية بالمؤسّسة الجزائرية.....	69
أولا – حدود الارتباط العضوي بين الحركات الاجتماعية والحركة الثقافية في بناء فعل اجتماعي جماعي	69
ثانيا–المنظمة الجزائرية وافتراض الامتداد الموضوعي لمنظمات عالمية.....	70
ثالثا–الحركات الاجتماعية والذات الفاعلة: نموذج جديد في بناء الفعل الاجتماعي.....	71
–مناقشة وتحديد مفهوم الحركة الاجتماعية.....	74
رابعا–الحركات الاجتماعية الفضاء الجديد لتجاوز العقلانية.....	74
خامسا–الحركات الاجتماعية وبروز المعطى الاجتماعي بالمؤسسة.....	75
سادسا–الحركية الاجتماعية والمواقف العمالية.....	76
سابعا–الحركة العمالية من الدفاع عن المجتمع إلى رفض العقلانية.....	77
ثامنا–الحركة النقابية والفعل النقابي كامل تغيير.....	78
تاسعا –المقاومة النقابية.....	78
عاشرا –موجهات الفعل المؤسسة في الجزائرية.....	79

خلاصة الفصل.....	83
الفصل الثالث: التَطور السُوسيو تاريخي في دراسة الفعل الاجتماعي في التنظيم	
تمهيد	87
أوّلا:الفعل الإجتماعي في الفكرالأنتربولوجي والسُوسيولوجي في التَنظيم.....	88
1–في الأنتربولوجيا	88
* الفعل الاجتماعي موضوع للأنتربولوجيا	88
ثانيا–السوسيولوجيا الخلدونية وتأصيلها لموضوع الفعل الاجتماعي.....	92
*العصبية القبلية ومنظور الفعل الاجتماعي.....	93
*العصبية الثقافية الامتداد الذي أرسى قواعد الفعل الاجتماعي في البناء القبلي.....	93
*مرتكزات قوة العلاقات الأولية في بناء الفعل الاجتماعي عند الأفراد.....	94
*الهويات الثقافية وأزمة صناعة الفعل الباني.....	95
ثالثا– نحو تصور بديل للهويات الثقافية.....	96
*الهويات الثقافية، امكانية تنظيم العلاقات والوضعيات.....	96
*الاستراتيجيات الهوياتية مدخل مناور لبناء الفعل.....	98
رابعا: النماذج الثقافية وامكانية اخضاع ثقافة المجتمع لثقافة المنظمة.....	98
خامسا– ظاهرة التنظيم في تحليلات علم الاجتماع وامكانية فردنة الفعل الاجتماعي.....	100
سادسا:الهوية الثقافية وجدلية الدور المكانة بين المجتمع والمنظمة.....	102
سابعا:الفعل الاجتماعي بين هوية الفاعلين والثقافة بالمنظمة الجزائرية.....	104
ثامنا:أشكال الأبعاد الثقافية في توجيه الأفعال الاجتماعية بالمنظمة عند الأفراد	106
تاسعا:سوسيولوجيا الفعل الاجتماعي وتشكّل السّلوك الانساني.....	106
2– سوسيولوجيا الفعل الإجتماعي امتداد للأنتربولوجيا أم قطيعة لها.....	107
أولا:مدخل لفهم سوسيولوجيا الفعل بنظرة ثقافية.....	107
ثانيا:حدود قطيعة واستمرارية النسق الاجتماعي والثَقافي وامكانيات التَفاعل.....	109

ثالثا– الفاعل الاجتماعي والاتصال والمرجعيَات الثَّقافيَة.....	109
رابعا:حركية الأبنية الاجتماعيَة ومقاربة صناعة الفعل الاجتماعي.....	110
خامسا:الفعل الاجتماعي عند الأفراد ورسمية التنظيم غير الرسمي.....	111
سادسا: الأبعاد الاجتماعية والثقافية والأزمة الرَاهنة في ضبط الفعل الاجتماعي في المجتمع الجزائري.....	112
سابعا: الأبعاد الهيكلية.....	115
ثامنا: الأبعاد السياسيَة.....	115
3–الاتّجاهات الجديدة في فهم السّلوك بالمنظّمات.....	116
أوّلا– نحو نموذج جديد لفهم المحدّدات الاجتماعية والثقافية في فهم السلوك بالمنظمات.....	116
* الجماعات.....	116
*جماعات المصالح.....	116
* جماعات الصداقة.....	117
*الجماعات العضويَة.....	117
*الجماعات المرجعيَة.....	117
*القيادة.....	117
*الاتَصال.....	118
ثانيا:أهداف دراسة السُلوك الإنساني بالمنظَمات	120
* فهم سلوك العاملين	120
*التَنبؤ بسلوك العاملين.....	120
*توجيه وضبط سُلوك العاملين.....	120
ثالثا: الدَوافع الأساسيَة للسُلوك الإنساني.....	120
* مبدأ الهدف.....	121
* مبدأ الحاجة أو الدَافع للسُلوك.....	121
*له أشكال متعدَدة.....	121

رابعا: العوامل المؤثَرة على السُلوك الإنساني بالمنظَمات.....	121
خامسا: أثر الجماعة غير الرَسميَة على السُلوك الإنساني.....	122
سادسا: الجوانب الإنسانية في قرارات المنظَمة لصياغة الهيكل التنظيمي.....	123
* غرض المنظَمة.....	123
* نمو الفرد وتطوَره.....	123
* الرضا الاجتماعي.....	123
سابعا: ثقافة النَظام والسُلوك المؤسَسي.....	123
ثامنا:إرساء قواعد الفعل العقلاني ببناء فريق عمل مثالي.....	124
خلاصة الفصل.....	126
الفصل الرابع : المداخل النظرية المفسرة للفعل الاجتماعي	
تمهيد.....	130
1- المداخل السوسيولوجية الكلاسيكية المفسّرة للفعل الاجتماعي.....	131
أولا- التفسير النفسي الاجتماعي للفعل.....	131
ثانيا-الفعل الاجتماعي في النظرية السوسيولوجية بين نماذج الحتمية والاستقلالية	131
ثالثا-النظرية العامة للفعل الاجتماعي.....	133
رابعا- خصائص النظرية العامة للفعل الاجتماعي.....	133
خامسا- الفعل الاجتماعي عند "كال ماركس".....	134
*الفرد والنظام الاجتماعي في النظرية الماركسية.....	134
*تشكل الفعل في الفكر الماركسي بين علاقات الإنتاج والبنية الطبقية.....	136
*الأسئلة الماركسية عن الفعل الاجتماعي.....	138
سادسا- نظرية اميل دوركايم والتّصوّر الوظيفي والتّغيّر الاجتماعي	139
سابعا-نظرية الفعل الاجتماعي عند "ماكس فيبر Max wiber.....	143
*الفعل الاجتماعي عند "ماكس فيبر Max wiber " بين الدين والرأسمالية والعقلانية.	148
* نقد وتعقيب لنظرية الفعل عند "ماكس فيبر Max wiber	149
*أنماط الفعل الاجتماعي عند "ماكس فيبر Max wiber	149

* الفهم على مستوى الفعل الاجتماعي.....	152
ثامنا– بارسونز والاتجاه الوظيفي.....	154
*التطور التاريخي للمقولات والقضايا.....	154
*القوة وصيغ المعنى في الفعل الاجتماعي.....	157
– مفهوم التوازن.....	157
– التفاضل.....	157
– القوة.....	158
– القدرة.....	158
– المصلحة.....	158

* الافتراضات الأساسية للنظرية.....	159
عاشرا– هربرت بلومر والتفاعل الرمزي.....	160
2–المداخل السوسيولوجية المعاصرة المفسّرة للفعل الاجتماعي.....	162
أوّلا –برنارد ونظرية النظام التعاوني.....	162
ثانيا– الفعل الاجتماعي والنسق الاجتماعي باريتو.....	163
ثالثا–الفعل الاجتماعي عند "أنطوني وغرامشي" بين القوى الاجتماعية والإرادة الواعية.	164
رابعا–العلاقات الاجتماعية وثنائية الإرادة عند "فرديناد توينز".....	165
خامسا–ألتوسير والبنيوية والفعل الاجتماعي.....	166
سادسا–آلان توران "alain touraine" ونسق الفعل التاريخي.....	168
سابعا–مقاربة العمل المنظم والفعل الاستراتيجي عند ميشال كروزية.....	169
*المسلّمات.....	170
– المسلمة الاولى.....	170
– المسلمة الثانية.....	170
–المسلمة الثالثة.....	170
*المفاهيم.....	171

-السلطة كأساس للفعل المنظم.....	171
- منطقة الشك.....	171
- نسق الفعل الملموس.....	172
- الانتقال من الفاعل إلى النّسق الملموس للفعل.....	172
ثامنا-البنيوية التكوينية وسوسيولوجيا الفعل الاجتماعي عند بوردي و"bourdieu	173
*منهجية دراسة البنية.....	174
تاسعا-سوسيولوجيا الفعل الاجتماعي عند أنتوني غيدنز.....	176
عاشرا- النظرية الشكلية وصور العلاقات الاجتماعية عند "جورج إميل.....	177
إحدى عشر- يورغن هابرماس وحدود التّحرّر من المقولات الكلاسيكية في نظرية الفعل.....	178
3-المداخل الادارية المفسّرة للفعل الاجتماعي.....	179
أولّا-مدخل التطوير المنظمي.....	179
ثانيا-مدخل العلاقات الإنسانية.....	181
ثالثا-نظرية الدور.....	182
خلاصة الفصل.....	183
الباب الثاني: الدراسة الميدانية	
الفصل الخامس الإقتراب الميداني وتحليل المعطيات.	
تمهيد.....	186
أولا:أطر ومجالات الدّراسة.....	187
1-الاطار الزّماني.....	187
2-الاطار المكاني.....	187
ثانيا-مناهج وتقنيات الدراسة.....	188
1- المناهج المتبعة في الدراسة.....	188
- المنهج الإحصائي.....	188
- المنهج الوصفي التحليلي.....	188

2- تقنيات الدراسة.....	188
- الإستمارة.....	189
- المقابلة.....	189
- الملاحظة.....	189
ثالثا-مجتمع البحث.....	189
رابعا-عرض وتحليل الجداول.....	190
1-بناء جداول البيانات العامة وتحليلها.....	190
2-بناء الجداول الخاصة بالفرضية الاولى.....	207
-الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الاولى.....	233
3-بناء الجداول الخاصة بالفرضية الثانية.....	234
-الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية.....	248
4-بناء الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة.....	250
-الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثالثة.....	268
الاستنتاج العام للدراسة	270
الخاتمة.....	272
قائمة المراجع	274
الملاحق.....	292

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس	190
2	يمثل توزيع المبحوثين حسب السن	191
3	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي وعلاقته بالتصنيف المهني	192
4	يوضح توزيع المبحوثين حسب التصنيف المهني وعلاقته بالجنس	193
5	يمثل توزيع المبحوثين حسب الأقدمية	194
6	يمثل توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	195
7	يمثل توزيع المبحوثين حسب الأصل الاجتماعي وعلاقته بالجنس	196
8	اللغات المتحكم فيها عند العمال حسب الفئات السوسيومهنية:	197
9	يوضح طبيعة العقد حسب الفئات السوسيومهنية	199
10	يوضح إجابات المبحوثين حول تلقيهم تكوين حسب طبيعة المنصب	200
11	يمثل توزيع المبحوثين حسب مدة التكوين	201
12	يوضح حصول المبحوثين على نسخة من النظام الداخلي للمؤسسة ونظرتهم لطبيعة القوانين حسب الفئات السوسيومهنية	203
13	نظرة المبحوثين الخاصة بعقود العمال الفردية والجماعية حسب الفئات السوسيومهنية	205
14	أثر الخصائص الشخصية للأفراد في توجيه أفعالهم الاجتماعية حسب طبيعة المنصب	207
15	إجابات المبحوثين حول تشكل العصب التنظيمية بناء على الانتماء إلى نفس الخصائص الشخصية حسب المستوى التعليمي	209
16	مواجهة المؤسسة للعصب التنظيمية وأثر ذلك على سيرورة العمل	210
17	يبين دور التنظيم الرسمي في الحد من مناورات العصب التنظيمي حسب طبيعة المنصب	212
18	يبين دور اللوائح والإجراءات في ضبط أفعال العاملين بالمؤسسة حسب طبيعة المنصب	214
19	إجابات المبحوثين حول معاقبة العمال الذين لا يمتثلون للأوامر والجهة المستثناة عادة في تطبيق القانون عليها حسب التصنيف المهني	215
20	الخصائص القادرة على تحقيقي التعاون والانسجام بالمؤسسة حسب الأقدمية	216

21	أهمية استقطاب واختيار العاملين حسب المستوى التعليمي	218
22	يوضح رأي العمال إذا أعطيت لهم فرصة لاقتراح عمال جدد حسب الأصل الاجتماعي	219
23	رأي العمال حول الدور الذي يمكن أن تلعبه النقابة كشريك اجتماعي بالمؤسسة حسب التصنيف المهني	221
24	أهمية بناء الولاء ونوعه حسب الأصل الاجتماعي	222
25	يوضح أهم العراقيل التي تقف دون تحقيق أهداف المؤسسة حسب طبيعة المنصب	224
26	أثر العلاقات الاجتماعية على بناء وتوجيه الفعل الاجتماعي بالمؤسسة حسب طبيعة المنصب	226
27	طبيعة العلاقات المؤثرة بين العمال في المؤسسة حسب طبيعة المنصب	227
28	دور الفئة المهمة في إقامة علاقة شخصية معها بالنسبة للعامل حسب طبيعة المنصب	228
29	يبين الولاءات والانتماءات السائدة بالمؤسسة حسب طبيعة الأصل الاجتماعي	230
30	أشكال العدالة التي تقترحها الفئات السوسيومهنية حسب مستوياتهم التعليمية	231
31	يبين إمكانية تأثير الرقابة الرسمية للعمال على أدوارهم الوظيفية حسب الفئات السوسيومهنية	234
32	يبين الجهات التي تمارس رقابة غير رسمية على العمال حسب طبيعة العلاقات الشخصية	236
33	يوضح إمكانية تقديم مبادرة بالنسبة للعامل من خلال منحه هوامش حرية حسب طبيعة المنصب	237
34	يوضح تأثير المبادرات على مصالح المؤسسة حسب طبيعة المنصب	239
35	يوضح تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أفعال العاملين حسب طبيعة المنصب	240
36	يوضح رؤية الباحثين حول إعادة النظر في طبيعة القوانين والإجراءات المعمول بها في عقود العمل وهل ذلك يؤدي إلى ضبط أفعال العاملين حسب الفئات السوسيومهنية	241
37	التوازن في توزيع المناصب القيادية والنّوعية ودورها في ضبط الفعل الإجتماعي حسب المستوى التّعليمي	243
38	رأي المبحوث حول إعادة النّظر في أساليب الإتّصال حسب طبيعة المنصب	245
39	يوضح رأي المبحوثين حول دور القيادة في وضعهم في أحسن وضعية مهنية من أجل	246

	القيام بأدوارهم على أحسن طريقة حسب طبيعة المنصب	
40	يبين رأي المبحوثين في تأثير القيادة بالتّكتلات العمالية في قراراتها حسب طبيعة المنصب	247
41	إمكانية إحداث التوازن بين أهداف العامل وأهداف المؤسسة على حسب طبيعة القوانين الخاصة بعقد العمل الفردي والجماعي	250
42	أساس التعاون مع جماعة العمل حسب طبيعة المنصب	252
43	إجابات المبحوثين حول امتداد عناصر الثقافة الإجتماعية للمجتمع بالمؤسسة حسب طبيعة الأصل الاجتماعي	253
44	إحداث التوافق بين العامل والمؤسسة على مستوى الأهداف حسب طبيعة المنصب	255
45	تأثر المؤسسة في طريقة التّسيير حسب المستوى التعليمي	257
46	توقع المكافآت المتحصّل عليها من المؤسسة حسب الفئات السوسيومهنية	258
47	تلاؤم الأدوار مع طبيعة المؤهلات حسب المستوى التعليمي	260
48	مقاومة العامل للإجراءات الرسمية المتعارف عليها في التّنظيم الرسمي حسب الفئات السوسيومهنية	262
49	طبيعة المقاومة العمالية لكل ما هو رسمي بالمؤسسة حسب طبيعة المنصب	263
50	تعامل إدارة المؤسسة مع المقاومة العمّالية بناء على طبيعة المنصب	265
51	أثر القيم الإجتماعية على أهداف المؤسسة من وجهة نظر الفئات السوسيومهنية	267

فهرس الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	يوضح نوع الّتفاعل بين الافراد حسب درجة التنظيم.	**67**
2	نموذج سُلوك الجماعة.	**122**
3	تصنيف فيبر للفعل الإجتماعي.	**152**
4	يصف الّتوجهات الإجتماعية والثّقافية والتي من خلالها تراقب حالة التّاريخانية وتدير الممارسات الاجتماعية.	**169**

مقدمة

مقدمة:

مما لاشك فيه أن العلاقة العضوية مابين الفئات السوسيومهنية والمؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر على حسب الدراسات السوسيولوجية التي اشتغلت على هذا الموضوع هي علاقة لامعيارية على حسب نتائج الدراسات سواء تلك التي بحثت في مابين المتغيرات التكنولوجية والفئات السوسيومهنية وعلاقتها بعوائد فائض القيمة، أو تلك التي بحثت في طبيعة العلاقات الاجتماعية وأثرها على مخرجات العملية الانتاجية، وفي إطار قراءتنا المتواضعة وتجربتنا الميدانية البسيطة، وكذا في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتها المؤسسة الجزائرية من الناحية البنائية والوظيفية والتفاعلية ومن اجل اجلاء القلق السوسيولوجي بناء على كل هذا أردنا أن نبحث في موضوع هو في حقيقة الأمر أحد مخرجات هذه التجربة البسيطة والذي جاء تحت عنوان الخلفية السوسيوثقافية للفعل الاجتماعي بالمنظمة، بحيث أردنا أن نقف عند أهم عوامل بناء الفعل وإعادة بنائه من جهة من قبل الافراد والفاعلين، وذلك بالوقوف عند أهم الاستراتيجيات وقواعد اللعب المتبعة، وأثر ذلك على المنظمة ومستقبلها من جهة أخرى، وعليه جاءت هذه الدراسة في بابين الاول نظري والثاني متعلق بالدراسة الميدانية، بحيث تضمّن الباب النظري أربعة فصول تعلق الفصل الاوّل بالبناء المنهجي للدّراسة فيما جاء الفصل الثاني تحت عنوان المؤسسة الجزائرية والتحولات السوسيوتنظيمية من منظور نظرية الفعل الاجتماعي، وجاء الفصل الثالث ليبحث في" التَطور السُوسيوتاريخي في دراسة الفعل الاجتماعي في التنظيم، أما الفصل الرّابع فقد لخّص مجموع الاقترابات النظرية الكلاسيكية والمعاصرة التي بحثت في موضوع الفعل أو أحد جوانبه ويتعلق الامر المداخل النظرية المفسرة للفعل الاجتماعي، وبالمقابل أشتمل الباب الثاني على الدراسة الميدانية والممثّلة في الفصل الخامس والذي تمّ عنونته بالإقتراب الميداني وتحليل المعطيات.

الباب الأول:

الإطار المنهجي والنظري للدراسة.

الفصل الأول:

البناء المنهجي للدراسة

تمهيد:

أولا –أسباب إختيار الموضوع.

ثانيا –أهداف الدراسة.

ثالثا– أهمية الدراسة.

رابعا– صعوبات الدراسة.

خامسا– الإشكالية والفرضيات.

سادسا– تحديد المفاهيم.

سابعا– الدراسات السابقة.

ثامنا– مناقشة وتقييم الدراسات السابقة.

تاسعا– المقاربة السوسيولوجية.

خلاصة الفصل:

تمهيد:

إن البناء المنهجي للدراسة من أهم مراحل البحث في علم الاجتماع، تكمن أهميته في أنّه يحدّد لنا المعالم الرّئيسية التّي ننطلق منها ونتّبعها وعليه تتحدّد لنا الاهداف وتتقلّص هوامش الاخطاء المنهجية في صورتها الكليّة .إنه وبباسطة خطوة عملية إجرائية تتماشى فيه الجوانب النظرية والميدانية بنفس المسافة، وإنطلاقا من هذا حاولنا وضع تصور لدراستنا بحيث استطعنا من خلال هذه التصّور ضبط أهم أمر في مرحلة البحث ألا وهي الإشكالية والفرضيات التي إنطلقنا منها، لنستخلص من خلال مخرجات هذه العملية جملة من المفاهيم والتي ستحدد لنا هي الاخرى المقاربة النظرية المناسبة لدراستنا خاصة في الإتجاه المرتبط بتفسير المعطيات الميدانية من خلال إعتماد النظريات المناسبة في التحليل والتي عالجت موضوعنا أو أحد جوانبه.

أولا –أسباب إختيار الموضوع:

تتعدد أسباب إختيار موضوع بحث في علم الإجتماع وتتنوّع من باحث إلى آخر، فحتى إن تباينت الأسباب وتعارضت إلا أن الخلفية المتحكّمة في الإختيار تكون موجودة، فهذا ينطلق من دراسة سابقة وقراءة مكتبية، وهذا قام باستنطاق الموضوع إمبريقيا على حسب الميدان الذي يتوافق معه، وغالبا ما تكون هذه الطريقة متعبة ومكلّفة، ولكن الباحث الذي يمتلك اليقظة والذكاء والحس السوسيولوجي، هو الذي يعتمد الملاحظة المباشرة للواقع الإجتماعي من أجل بناء موضوع سوسيولوجي، وعلى العموم كان إعتمادنا في بلورة فكرة على موضوع دراستنا وبنائه، مرتبطة بعملية الأسباب الذاتية والموضوعية التالية:

– الأسباب الذاتية:

يتوقف إختيار موضوع بحث في علم الإجتماع بالنسبة إلى الباحث بمدى قدرة هذا الأخير على دقة ملاحظاته الميدانية بالأساس الأول، وذلك من خلال تفاعله مع الظواهر الإجتماعية وواقعة الإجتماعي بطريقة تؤكد فعلا الحس السوسيولوجي عند الباحث، ففي إطار تحضيرنا بالدراسة الميدانية لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع التنظيم والعمل بالمؤسسة العمومية الإقتصادية للمضخات والصمامات، وبناء على إحتكاكنا المباشر مع الفئات السوسيومهنية في وحدة الصمامات، وقع إختيارنا على هذا الموضوع، الذي كان ولازال محور إهتمام دائرة معرفية هامة ألا وهي سوسيولوجيا التنظيمات والعمل، وعلى هذا النحو كان حرصنا دائما متوقفا من خلال النقاشات والتصريحات مع المبحوثين في تلك الفترة أن نأخذ بعين الإعتبار ونسجل جميع المعطيات المدلى بها، إلى أن إكتملت لنا فكرة الفعل الإجتماعي بخلفياته السوسيوثقافية بين المنظور البيروقراطي والتمثلات الإجتماعية عند الفئات السوسيومهنية، هذا الفعل الذي يعكس تنظيما رسميا مهيكلا بإجراءات وقواعد قانونية، ومع ذلك تبرز فيه وتظهر مختلف الممارسات الغير عقلانية والتي تؤثر في مقتضيات التسيير العقلاني الفعال والرشيد، إن تجاوب القوى العاملة في مناقشة هامشية للموضوع في تلك الفترة هو الذي دفعنا إلى الإستنطاق الإمبريقي للمعطيات البسيطة المتحصّل عليها كإجراء ومحاولة لفهم الأسباب الموضوعية التي تقف وتتخفّى وراء الستار في تحريك الفعل الإجتماعي عند الأفراد والفاعلين الإجتماعيين، أفراد ومجموعات بالمؤسسة العمومية الإقتصادية، إذن كل هذه المعطيات المتواضعة ولّدت وشكلّت لنا رغبة شخصية للإهتمام بهذا الموضوع ودراسته دراسة علمية.

- الأسباب الموضوعية:

من بين الأسباب الموضوعية التي دفعتنا للإهتمام بهذا الموضوع ودراسته، هو طبيعة تخصصنا الذي فرض علينا التّطرق والبحث في سياق لا يخرج من ضمن إهتمامات علم الإجتماع التنظيم والعمل، وعلى العموم يمكن أن نعدد هذه الأسباب المرتبطة بموضوع بحثنا في هذا التخصص فيما يلي:

- أن تحديات المؤسسة العمومية الإقتصادية بعد المراحل الإنتقالية التي عرفتها خاصة بعد إعادة هيكلتها لم تعد مرتبطة بالتّقنيات والتّكنولوجيا المعقّدة فحسب، بقدر ما هي مرتبطة بالتأطير الجيّد للقوى البشرية المشكّلة لهذا الكيان، والموزّعة عبر فضاءات سوسيومجالية أغلب الأفراد والفاعلين الإجتماعيين في هذه الفضاءات يفتقدون للحد الأدنى لثقافة المؤسسة والعمل المنظّم، يتّضح هذا في الممارسات والسلوكيات التي توحي ومما لا يدع مجالا للشك أن المؤسسة العمومية الإقتصادية في الجزائر بكيانها البشري مازالت تعاني من أزمة تأطير حقيقية وواضحة، ما نجم عنه توطيد أسس الإدارة العنكبوتية على حد تعبير الباحث في علم الإجتماع الجيلالي اليابس.

- المساهمة ولو بمستوى متواضع من خلال هذه الدراسة إلى إستخلاص أهم العوامل والقوانين المتحكّمة في تحريك الفعل وتوجيهه بالمؤسسة العمومية الإقتصادية، وصلة خضوع الفعل هنا في تحريكه وبنائه وتوجيهه وإعادة بنائه إلى القواعد والقوانين المتعارف عليها في النظرية السوسيولوجية، وتحت أي مدخل سوسيولوجي يمكن إدراج موضوع دراستنا، وذلك حتى نستطيع أن نحدد في أي مرحلة زمنية يتواجد فيها مجتمعنا مقارنة مع المجتمعات الصناعية الأخرى.

- تعتبر هذه الدراسة تكملة لدراسات سابقة أخرى، ومجهود متواضع لإستنتاجات إستفهامية حول الواقع السوسيوتنظيمي للمؤسسة العمومية الإقتصادية في الجزائر، وهل النخب السوسيومهنية هي نخب إجتماعية كالإطارات مثلا على حسب ما يطرحه العياشي عنصر.

إن كل من هذه الأسباب الذاتية والموضوعية هي التي جعلت الموضوع يبني بطريقة بعيدة عن العشوائية وبعيدا عن الصدفة أو الموقف العارض أو حتى عن القراءة المكتبية وحدها.

ثانيا -أهداف الدراسة:

تتجلى أهداف البحث في علم الإجتماع بالدرجة الأولى في الإضافة التي تقدم على صعيد المعرفة العلمية، وفي الغالب تقليص حدة القلق السوسيولوجي عند الباحث من جهة.

– فهم الظاهرة عن طريق تقديم إجابات لها.

وبناء على هذا كانت محاولتنا المتواضعة هذه تسعى لتقديم جملة الأهداف التالية:

– إن أزمة المؤسسة الإقتصادية الجزائرية اليوم، أزمة مرتبطة بآليات التحكم في التشكيلات الإجتماعية والمتمثلة في الموارد البشرية المشكلة لهذا الكيان السوسيواقتصادي الذي يسعى دائما إلى ربط دوافعه وموافقة وحاجاته الإجتماعية بما تقتضيه طبيعة المصلحة الشخصية أو العامة وعلى هذا الأساس أردنا أن نتوقف عند موضوع الخلفية السوسيوثقافية للفعل الإجتماعي بالمؤسسة العمومية الإقتصادية في الجزائر، عند الدور التاريخي لهذا الكيان، كماسيتم التطرق إلى إختلاف الأطر والمرجعيات التي يحتكم إليها الأفراد في بناء وتوجيه الفعل الإجتماعي في كيان سوسيواقتصادي يتعامل بكل ما هو رسمي، ومشكّل من أفراد وفاعلين إجتماعيين مزالت أصولهم الإجتماعية وطبيعة تكوينهم وكذا إنتماءاتهم وولائهم، ومستوياتهم التعليمية تصطدم وطبيعة الفكر المؤسساتي المشبع بمقتضيات العقلنة الإقتصادية والتسييرية، هكذا يتضح أن المؤسسة ككيان سوسيواقتصادي يفرض نوع خاص من الممارسة عن طريق ضبط بناء وتوجيه الفعل عند الأفراد والفاعلين الإجتماعيين، وذلك برسم الخطة المناسبة وإختيار الهدف الدقيق والواضح وكذا إختيار الوسائل الموضوعية لكل هذا، ولتحقيق ذلك ينبغي بالدرجة الأولى أن نقف عند ما يلي:

– تحديد أهم الخلفيات السوسيوثقافية المتحكمة في تحريك الفعل الإجتماعي عند الأفراد والفاعلين، وذلك بتحديد المستوى التعليمي لكل فرد وأصوله ومستواه الإجتماعي وعلاقة كل هذا ببناء الفعل والقدرة على توجيهه إنطلاقا من الدوافع والحاجات.

– معرفة الخلل الوظيفي للمؤسسة العمومية الإقتصادية في الجزائر الذي لم يرتسم عندها معالم إكتمال الدور التاريخي لها وعلاقة ذلك بمنظومة تقسيم العمل الإجتماعي.

– تحديد درجة الوعي عند الفئات السوسيومهنية، وإمكانية إخضاع ثقافة هذه الفئات لثقافة المؤسسة بطابعها العقلاني.

– الوقوف عند علاقة الأفراد والفاعلين الإجتماعيين بالمؤسسة الجزائرية.

– تبيين من أتاح للآخر فرصة فرض نموذجه الثقافي، بالإضافة إلى تشريح قوة هذا النموذج الموّجه للفعل الإجتماعي.

– ثم الإجابة هل أن المؤسسة الإقتصادية في الجزائر، حققت تلك القطيعة التي نادت بها مختلف النخب السوسيولوجية من خلال الدراسات التي قام بها كل من "**ناجي سفير والجيلالي اليابس**" مثلا والتي أسست لفعل إجتماعي من نوع خاص ساهم في هدم وتدمير النسق التنظيمي للمؤسسات، أم أن رواسب تلك المرحلة مازالت تلقى بظلالها على المؤسسة، وأن الخلفيات السوسيوثقافية للفعل الإجتماعي عند الأفراد مازال مرتبط وطبيعة خصوصيات تلك الفترة.

ثالثا– أهمية الدراسة:

إن هذا البحث يرتكز على أهمية متعدّدة الجوانب، فبقدر ما هو متواضع إلا أنه إضافة في حقل الدراسات السوسيولوجية ودعم وإثراء للمكتبة الجزائرية والجامعية، ومحاولة لإرساء وتدعيم الجهود المبذولة في ميدان علم الإجتماع التنظيم والعمل، وهي مساهمة أردنا من خلالها ولو بقراءة متواضعة أن نبحث في العوامل الأساسية التي جسّدت لواقع سوسيوتنظيمي متأزم في تاريخ المؤسسة العمومية الإقتصادية في الجزائر بالرغم من التحولات التي عرفتها.

رابعا– صعوبات الدراسة:

بالرغم من الخبرة المتواضعة التي إكتسبناها في التعامل مع هذا الميدان في مرحلة التحضير للماجسيتير، إلا أن الصعوبات الخاصة بإجراء البحث الميداني بقيت نفسها، فالتحجج من قبل إدارة وحدة الصمامات بالإنشغالات جعلتنا نقف عند الموعد التي تحدّده الإدارة لدخول الميدان.

– صعوبة إجراء المقابلات بالرغم من الوسطات والصداقات التي بنيناها مع بعض الفئات المهنية سواء في أوقات العمل، وأحيانا حتى في أوقات الراحة وفي قضاء عام مثلا، وأحيانا صعوبة الحصول على العينة المختارة في أوقات الراحة على إعتبار أن أغلب الفئات السوسيومهنية تتناول وجبة الغذاء في المكتب أين يكون المكتب مغلقا.

– التماطل الذي لمسناه من العمال في الإجابة على أسئلة الإستمارة، مما إضطرنا إلى الإنتظار لفترة طويلة نوعا ما.

– تضييع أسئلة الإستمارة الأمر الذي دفعنا إلى إعادة طبع بعض الإستمارات الأخرى وتقديمها إلى بعض الفئات السوسيومهنية المعنية بالإجابة عنها.

خامسا– الإشكالية:

إهتمَ العديد من الباحثين والمهتمّين بدراسة الفعل الاجتماعي على نحو مقاربات متعدَدة المداخل، وترجع طبيعة الإختلاف بالدّرجة الأولى إلى محور الإهتمام متعدَد الفروض، أملته الخصوصيَات الثَقافية والتَغيُرات الإجتماعية وطبيعة الأنظمة السياسيَة والإقتصادية والإيديولوجية المؤثرة تأثيرا مباشرا على تكوين ضمير جمعي للفاعلين على مستوى التَنظيمات، ولعلَ أبرز الدَوائر المعرفيَة التَي تناولت موضوع الفعل الاجتماعي بالفهم والتَحليل والتَأويل، الدَراسات الأنتربولوجية والتَي أسهم من خلالها أصحابها في البحث في الكيفيَة التَي يمكن أن تؤثر بها الجوانب الإجتماعيَة والثقافيَة على سلوكيَات الأفراد من النَاحية التَفاعلية، وعلى نفس النَحو ركَز الباحثون في حقل السُوسيولوجيا في البحث في موضوع الفعل من زوايا كثيرة، متعدَدة في الجوانب، ومتنوَعة في الطّرح، يأتي هذا التَنوع ليؤكد فرضيَة التّغير الذي تعيشه المجتمعات بنائيَا ووظيفيَا وتفاعليَا، وتؤكَد الشَواهد التَاريخيَة على أنَ بناء الفعل أ وإعادة بناءه خاضع لجملة التَغيُرات التَي عاشتها مجتمعات ما قبل الصَناعة وكذا مجتمعات الصَناعة، والتَي عملت في النَهاية إلى صياغة نماذج بنائيَة أعادت ترتيب أدوارها ووظائفها، كالعائلة والأسرة وكذا المجتمع وجميع الأبنية المحيطة به، الأمر الذي نجم عنه تشكيل نوع ونسيج آخر في العلاقات أغلبها كان متضادًا تخلَصت فيه البناءات الإجتماعيَة من أسر العلاقات الاجتماعيَة التّقليديَة، الشّيء الذي أفرز على المستوى التَفاعلي واقع اجتماعي له حاجاته المتزايدة والمتنوّعة والغير مشبعة يسعى الفاعلون إلى تحقيقها على مستوى الممارسة.

إنَ الرَهان الأساسي للباحثين في الفكر الأنتربولوجي والسُوسيولوجي كان من بين إهتماماته هو البحث في تأثير الأبعاد التّاريخيَة على جميع الجوانب، وظلَت فرضيَة بناء الفعل الإجتماعي العقلاني والرَشيد خاصة على مستوى التَنظيمات الرَسميَة مرتهنة لهذه الأبعاد، وأن سعي كل مدخل نظري هو البحث في الطّريقة المثلى منهجيَا ومعرفيَا تسعى من خلالها مختلف المداخل النظريَة في هذا المجال إلى تحقيق الحدَ الأدنى على الأقل من الإمتثال الإجتماعي على مستوى البناءات، وكذا السّعي إلى نوع من التوافق المصلحي على مستوى التَفاعلات والحاجات، ضمانا لتحقيق إشباعات متوازنة ومتكاملة، فإلى أي مدى يمكن أن تتحقق هذه الرَغبة في ظلَ ازدواجيَة متضادَة تحكمها على الأقل المصلحة المتبادلة، خاصة في ظل التَعاظم الذي يشهده سلم الحاجات بالنسبة للفاعل وللتَنظيم.

إنَ التُراث الفكري السُوسيولوجي المتراكم ظلَ يبحث في مختلف المعوّقات لفهم حقيقة الفعل والفاعلين على مستوى التَنظيم بنوعيه الرَّسمي وغير رسمي، من خلال الكشف عن جوانب الضّبط الإجتماعي للفاعلين بقواعد رسميَة شرعيَة وقانونية، وكمدخل لفهم الفعل في المجتمع ظلّت المحاولات المتكرّرة مركزة على المجالات الثّقافيَة وكذا الحاجات والاشباعات الاقتصاديَة بمعنى أنَ النَظام الاقتصادي الخاضع للتَوجهات السَياسيَة والايديولوجيَة لعب دوره في المجال الفكري من خلال إعطاء معنى وتأويل وفهم معيَن للفعل الاجتماعي، وجاءت هذه الإسهامات المتعارضة أحيانا والمتوافقة أحيانا أخرى من خلال التَلاقي الذي حدث بين مختلف التَيارات الفكرية خاصة السُوسيولوجية عبر مختلف السَياقات السُوسيوتاريخية، لتفرض وتؤكّد واقع جدلي تبحث من خلاله هذه الدَوائر المعرفيَة في خلفيات الفعل الاجتماعي وأبعاده الخفيَّة، كمحاولة لترسيخ واقع إجتماعي معيّن أو على الأقل أن يعمل هذا الفكر على تحقيق الإستقرار والإستمراريَة والحفاظ على هذا النظام، فالحفاظ على هذا النظام الإجتماعي، أو فرض واقع اجتماعي معين. كما سبق الذّكر لن يتمَ إلَا بتوفر مجموعة من الشُروط الموضوعيُة لن تكون على حساب الفاعل الإجتماعي، خاصة في ظلَ التَغيُر المفرز لحاجات ولبناءات مختلفة، الأمر الذي يحتَم على المختصَين البحث في الطّرح البديل الذي يسعى إلى تحقيق درجة من التَوافق ولو بصفة رمزية، الشيء الذي حتَم على المهتمَين في هذا الاتَجاه إلى البحث في رمزية النظام الثقافي أو الثَقافة الاجتماعيَة وامكانية تأثيرها على التَنظيمات الرَسمية. إنطلاقا من مواقعهم الإجتماعيَة، بالإضافة إلى إمكانية تمكين الأفراد من خلال تموقعهم في التَنظيم إلى تحصيل ولو بصفة جزئية، نوعا من التَكامل بين مختلف الأفراد في الأنظمة الإجتماعية.

إنَ ما تمَ التَطرق إليه في هذا الصَدد هو البحث في خلفيات الفعل الإجتماعي من النّاحية السُوسيوثقافية، بالوقوف عند أهمَ المراحل التَاريخيَة التَي ساهمت في بناء إطار نظري للفعل الإجتماعي، على الأقل لتحقيق نوع من التَثاقف بين ما هو فعل محلي يمكن أن يؤثَر على مواقف الفاعلين في التَنظيم الرَسمي، بطريقة أخرى امكانيَة تحقيق الإزدواجيَة في المصالح المتبادلة بمقاربة يمكن أن تكون مكمَلة بإعطاء الفاعلين في التَنظيم الرَسمي الشّرعيَة لبعض الممارسات المجتمعية بناء على مناورات ضمنيَة تؤكد حاجتهم الملحَة في بعض الأحيان إلى تفريق بناء يرتكز بالدَرجة الأولى على العقلانيَة في الفعل والنَوعيَة في الهدف.

إنَ استراتيجيَة التَنظيم في مجتمع الصَناعة يحتَم على الأقل وجود تصوُر ونظرة توقعيَة شاملة يأخذ بعين الإعتبار جميع إهتمامات التَنظيم المثالي بقواعده وقوانينه وإجراءاته المنظّمة لأجزائه الدَاخليَة المتناسقة والمتكاملة ضمانا للحدَ الأدنى من البقاء والإستمراريَة، وضمانا لتوفير الشَرط الأدنى لعدم تأثير الفاعلين الإجتماعيين بين أجزاء هذا النّظام بأفعال غير عقلانية يمكن أن تؤثر على صيرورة المنظّمة ومستقبلها، على هذا النَحو تجتهد التَنظيمات المثاليَة نوعا ما استثناءا بما جاءت به النَظرية السُوسيولوجيَة إلى أخذ بعين الإعتبار جميع التَغيرات الحاصلة على مرَ التَاريخ على المستوى الإجتماعي والإقتصادي والسَياسي في طرحها، كون هذا التَغيُر يؤثر مباشرة على البناء المفرز كما أشرنا إلى نموذج جديد في العلاقات والتَفاعلات، وكسبيل لإيجاد قراءة منهجية ومعرفية إبستميَة، أردنا البحث في رجع صدى التَفاعل الحاصل بين التَنظيم والفاعل الإجتماعي، بناء على مدخلات وعمليَات وكذا مخرجات هذا التَفاعل من خلال موضوع الدَراسة الخلفيَة السُوسيوثقافية للفعل الاجتماعي بالمنظمة.

بناءعلى نصَ الإشكاليَة التَّالي تمَّ صياغة التَّساؤل العام والتَساؤلات الفرعيَة التَالية:

ماهي مختلف الإستراتيجيات التَي يعتمدها الفاعلون الإجتماعيُون أثناء العمليَة التَفاعليَة في بناء وتوجيه أفعالهم الإجتماعية، وكيف تؤثَر مخرجات هذه الأفعال على صَيرورة المنظَمة ومستقبلها؟

من خلال هذا التَساؤل العام تمَ صياغة التَساؤلات الفرعيَة التَالية:

– إلى أيَ مدى يمكن أن تكون التَنظيمات الرَسمية قد تخلَصت من رواسب المُمارسات الفعليَة في تنظيمات مشكَلة على شكل عصب وماهي الطَريقة المناسبة لأن يحافظ هذا التَنظيم على توازنه ومصالحه وتجاوز مناورات عصب المصالح؟.

– هل تقييم مخرجات الفعل الاجتماعي في التَنظيم الرَسمي كإجراء مبدئي من شأنه أن يحدَ من طبيعة المخاطر الغير متوقعة في التَنظيم من خلال تدعيم قيم ومبادئ المنظمة خاصة المحددة في التَنظيم الرَسمي؟.

– كيف يمكن إحداث نوع من التَثاقف بين ممارسات العصب التَنظيمية والتَنظيم الرَسمي؟

انطلاقا من هذه التَساؤلات تمَ صياغة الفرضيَات التَالية:

– هناك عدَة إستراتيجيات يعتمدها الفاعلون الإجتماعيُون في عملياتهم التَفاعلية أثناء بناء وتوجيه أفعالهم الإجتماعيَة وعلى حسب قواعد لعب مختلفة من شأنها أن تؤثّر على صيرورة المنظَمة ومستقبلها.

من خلال هذه الفرضيَة العامَة تمَ صياغة الفرضيات الجزئيَة التَالية:

– الأفعال الاجتماعيَة تتحرَك وفق ما تقتضيه المصلحة الشَخصيَة والتَي تقتضي وجود مجموعة من الوسائل لحمايَتها وفق إستراتيجيَات وقواعد لعب مختلفة.

– وجود رؤية تنبؤيَة لمخرجات الأفعال الإجتماعيَة محاولة هادفة تخدم مصالح المنظَمة ومصالح أعضائها.

– محاولة إحداث نوع من التَثاقف لتحقيق نوع من التَوافق المصلحي والعقلاني بين احتياجات العصب التَنظيميَة والتَنظيم الرَسمي.

سادسا– تحديدالمفاهيم:

- **مفهوم الإستراتيجية:**

اصطلاحا: مجموع الأهداف بعيدة المدى المترابطة في مراحلها التي تتحقق بالطرق والوسائل العملية وبالفعالية اللازمة، والقدرة على تجنيد الموارد الموجودة واتخاذ القرارات للحصول على مكانة أحسن بين المتنافسين وتطوير المؤسسة في المدى البعيد.

أو هي مجموع المناهج والأساليب التي تسمح بتحقيق الأهداف من خلال تشخيص مواطن القوة والضعف داخل التنظيم، وتظهر هذه الإستراتيجية من خلال التشخيص والاختبار والنجاح في تركيب الوسائل المادية والبشرية للنسق الداخلي والخارجي، خاصة من حيث الانعكاسات الناجمة عن التغيير المستمر للبيئة الداخلية والخارجية.

هي العملية التي تعبّر عن الأهداف الأساسية للمنظمة والتي تسمح لها باتخاذ القرارات العملية، وهي رؤية لما يمكن أن تكون عليه المنظّمة واتّجاهها في مجال التّوظيف والتّكنولوجيا والسّوق والخدمات والمهارات.[1]

[1]– ناصر قاسيمي، "**دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص13.

تتحدّد تبعا لشكل إنطواء العامل في العمل، وألعاب السلطة، والحفاظ على الهدف الخاص أو الشخصي.

ثم إن التّحليل الإستراتيجي عند كل من "**ميشال كروزيه وإرهارد فريد بارغ** "قد تناول بالتحديد تفصيل إستراتيجيات الفاعلين في التنظيم، ومن جهة ثانية، نجد أن نظرية الألعاب قد وضحت أن **الإستراتيجية** "التي تدور بين مشاركين أو متنافسين في قلب العلاقات الإقتصادية، كذلك فكرة إستراتيجية الضبط أو التكيف في التّعرف إلى أشكال ردّة فعل الفرد إتجاه الآخر.[1]

التّعريف الاجرائي: هي عمليّة مهمّة تتيح للمؤسسة فرصة ضمان إستمراريتها وبقائها في إطار قواعد اللعبة التي تستطيع أن تفرضها بما يحقّق لها التّكيّف والإنسجام مع ظروف البيئة الخارجية والدّاخلية، وذلك بدراسة أهم مساحات المخاطر الممكنة وإدارتها في حدود قواعد اللعبة التي تحفظ لها حاجاتها التنظيمية والتّسييرية والاقتصادية.

- **مفهوم الفعل الاجتماعي:**

اصطلاحا: إن الموضوع المركزي لعلم الاجتماع مثلما كما يصوره "**ماكس فيبر**" هو الفعل الاجتماعي، إذ أن اقتراح النموذج لهاته الأفعال، هو من اختصاص التحليل السوسيولوجي، وبالتالي هذا النموذج هنا سيهمنا أكثر لأنه يرتبط بنمط المجتمع الذي يتصل به الفرد، وبعيدا عن تقديم هذا النموذج يتوجب علينا فهم كيف عرّف "ماكس فيبر" الفعل الاجتماعي حيث يقول بأنه[2] سلوك إنساني حينما يوصله فاعل أو مجموعة من الفاعلين بمعنى ذاتي[3] ولا يمكن أن نتكلّم عن الفعل الاجتماعي إلا على أساس هذا التوجّه نحو الغير، لكن ليس كل هذا ما في الأمر، علينا أن نضيف إلى مقولة الفعل الإجتماعي العلاقات الإجتماعية، ونحن نعني بذلك مجرى الفعل الذي لا يأخذ فيه كل فرد رد فعل الغير بعين

[1]– جون فرانسوا دورتيه: "**معجم العلوم الإنسانية**"، ترجمة جورج كتورة، مجد المؤسسة الجامعة للنشر والتوزيع، الإمارات العربية المتحدة، ط، 2011ص 44.

[2]– Natlie Rigaux: "**Intrduction A La Sociologie Par Sept Grand Auteurs**", Callection Ouvertures Sociologiques, Bioecq Université, 1ene Edtion, 2008, P 134.

[3]- Max Weber : "**Economie Et Société**", Pocqet, Paris, 2006, P 28.

الإعتبار فقط، بل يحفّز فعله برموز وقيم لن تعبّر عن خاصيّات المرغوبية الخاصة التي أمست عامة فحسب، إنما عن القوانين العامة نفسها أيضا.[1]

ويشير مفهوم الفعل الإجتماعي، إلى الوعي بمشاعر واتجاهات الآخرين، والسّلوك المتأثّر بهذا الوعي، ويشير إلى أي نشاط منظم وموجّه نحو هدف ما، يصدر عن شخص أو مجموعة من الأشخاص، وهناك ثلاثة عناصر رئيسية للفعل، توقع الاتجاهات، النّشاط المنظم والموجّه وفقا لتعريف الدور من خلال المعايير الإجتماعية وتوقّعات الآخرين، الإنجاز الرّمزي للهدف، وقد استخدم هذا المصطلح في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي على السّواء، على أساس أن الفعل الاجتماعي هو وحدة الملاحظة الأساسية للسلوك الإنساني ويشير المصطلح إلى عدة دلالات، مع الأخذ بعين الإعتبار المعاني التي يضيفها الأفراد على أفعالهم.

يعتقد علماء الاجتماع بأن الفعل يصبح اجتماعيا، عندما يتصرف "**الفاعل ACTEUR**" بطريقة معنية تؤثّر في تصرفات الآخرين، والتّصرف الاجتماعي هو أساس التّفاعل الاجتماعي، وهذا هو الذي ينمّي شخصيات الأفراد الذين يكوّنون العلاقات والتصرفات الاجتماعية، هكذا استعمل "**ماكس فيبر**" "**Max weber**" هذا المفهوم في علم الاجتماع، عندما أراد أن يكون هذا الاصطلاح القاعدة الأساسية للنظرية الاجتماعية.[2]

- **مفهوم الفعل الإجتماعي عند تالكوت بارسونز "TALCOTT PARSONS:**

بعد بداية عام 1937م مع بناء الفعل الإجتماعي، تخلّى "**تالكوت بارسونز**" عن محاولاته على أرض الواقع، ففي الوقت الذي تحركت فيه الوظيفية في اتجاه واحد فإن البحث الاجتماعي على حسبه انتقل تدريجيا إلى البحث في الاتجاه الفردي السلوكي، مما أدى إلى اختلاف الرؤى الآخذة في الاتساع بين رواد النظرية، فمسار البحث بالنسبة إليه هو تطوير نظرية من شأنها إعادة الأهمية وتكون هادفة وذات علاقة مع الآخر، إنها نظرية الفعل أساس كل نظرية اجتماعية، هذا يستلزم قبول شكل من أشكال الفردانية المنهجية ورفض النظرة الكلية، والتركيز في البحوث الاجتماعية على الحركة

[1]– بول ريكور: "**من النص إلى الفعل**"، ترجمة محمد برادة، حسان بورقية، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والإجتماعية، مصر، ط1، 2001، ص 188.

[2]– نخبة من أساتذة قسم علم الإجتماع: "**المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية**"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون ط، بدون سنة، ص، ص 410، 411.

من مستوى الأفعال الفردية وظيفيا، التي لا توجد إلاّ على مستوى النظام[1] من هذا المنطلق، تعتبر نظرية الفعل عند "**تالكوت بارسونز**" نظرية للتفاعل الاجتماعي، فالفعل لم يكن مفكّرا فيه كما تحدّث عنه" **ماكس فيبر**" "**MAX WEBER**"، ففعل الفرد يكون مبني على طلبات الآخرين، والنسق الاجتماعي هو نسق للتفاعلات الاجتماعية، إذ أن الاجتماعي يعرّف على أنه مجموع الأفعال المتبادلة بين الأفراد، فكل خليّة للاجتماعي تتطلّب بعض القيم، وهذه القيّم لا يعبّر عنها باللّغة حتى تكون عملية فعّالة، ولكن من خلال البعد الرمزي، الموجود في سلوك الأفراد المتفاعلين، إذ أن التفاعل عند "**بارسونز**" مبني على ازدواجية جسمانية، حيث أن وصول الفرد إلى سلوك ذا معنى يمثل قانون الفرد الذي يتوجب عليه أن يحترمه، وسلوك متوقع أي الدور، الذي على الفرد أن ينجزه، فإتاحة القانون وتوقع الدور هما عنصران يمثلان التفاعل، إذ يجد الفرد نفسه يستقبل ما قدّمه له الطرف الثاني ووماستقبله منه الطرف الآخر، ومن ثمة فإن لعب هذا الدور بالنسبة "**لتالكوت بارسونز**" يضمن استقرار النسق الإجتماعي.[2]

إن بناء الفعل الإجتماعي كانت نقطة تحوّل وظيفية وإنجاز كبير عن طريق توضيح وتطوير رأي "**بارسونز**" الخاص بمشاكل المجتمع والدولة[3] وعليه فقد أخذ "**بارسونز**" تعريفه للفعل الإجتماعي أبعاد عميقة جدا، فه ويركز في نظريته العامة للفعل الإجتماعي على أنه تلك العملية التي لها تاريخيتها وديناميكيتها، ينتشر في بيئة متباينة لا تتكوّن من ثنائية الفاعلين فحسب، لكن من الموضوعات الفيزيقية والثقافية، فالفعل الاجتماعي على حسبه هو نسق من توقعات الفاعلين المتبادلة، وكل فعل يحمل معنى معيّن في ذهن الفاعلين.[4]

التعريف الاجرائي: يمكن تعريف الفعل الاجتماعي على أنّه مجموع السّلوكات والتّصرّفات الخاضعة نسقيا لمجموعة من القوانين المتحكّمة في بنائهاو/أو توجيهها و/او تعديلها بحيث تخضع هذه السلوكات والتّصرّفات عمليا لشكل التّوزيع الهرمي للفئات السّوسيومهنية من جهة وكذا متطلّبات الدّور

[1] - James.S. Coleman: "**Social Theory, Social Research And Theary Of Action"**, The American Journal Of Sociology, Vol. 91, No.6, (May, 1986), P 1309.

[2]– Mostefa Boutefnouchet : "**Intraduction A La Sociologie**", Office Des Publications Universitaires, Alger, 2 Ene Edition, 2012, P 183.

[3]- Uta Gerhardt: "**Talcott Parsons An Antellectual Biographi**", Cambridige University Press, Pirst Publisled, 2002, P 06.

[4]– Bourricoud François : **"Individialisme, Essai Sur La Sociologie De Talcott Persons**", France, Fuf 1977, P, P 63.64.

المطلوب منها تأديتها من جهة أخرى، مع الاخذ بعين الاعتبار في هذه العمليّة التفاعلية الهدف والقصد من مخرجات العمليّة التّفاعلية.

- **مفهوم التنظيم الرسمي:**

اصطلاحا: يعرّف قاموس علم الاجتماع التنظيم الرسمي بأنه جماعة منظمة على مستوى عال، تتمتع بأهداف واضحة، وقواعد ولوائح مقررّة رسميا ونسق الأدوار المحددّة.[1]

أما الدكتور: "**عبد الباسط محمد حسين**" فيعطي تعريفا مقاربا لتعريف قاموس علم الإجتماع، وإن كان أكثر دقة وتحديد منه، فيرى أن التنظيم الرسمي، يتكون من مجموعة المستويات التنظيمية، وتتمثّل في المديرين، والفنيّين والمشرفين والعمال الذين يخضعون إلى مجموعة من التّعليمات واللّوائح ويشتمل على السيّاسات والقواعد التي تحدّد العلاقة بين الفرد وغيره من الأفراد، والعلاقة بين التّنظيم البشري والتقني.

ويعرّف معجم مصطلحات التّنظيم والإدارة التنظيم الرسمي بأنه "التنظيم الذي يتقرّر من الإدارة العليا، ويقصد به العلاقة التي ترسمها الإدارة بين العاملين بموجب الخرائط التنظيمية، وغيرها كالعلاقة الرسمية بين مديري الإدارات المختلفة بعضهم ببعض، أ وبين مدير الإدارة والعاملين، لذلك فإن التنظيم الرّسمي يتمثّل في صور القواعد الرسمية التي تحدّد العلاقة بين المديرين والمشرفين، والعمال بصورة واضحة ودقيقة.

ويذهب أحد الباحثين إلى التحديد أكثر، ويعرض لبعض الأسس التي يتألّف منها التنظيم الرسمي، فيرى أن التنظيم الرسمي" هو نسق القواعد، والأهداف التي تحدّد أنماط السلوك والأدوار، وفقا لنمط مقرّر رسميا ويرتكز على تقسيم، وتفويض السلطة، وقنوات الاتصال والتنسيق.[2]

---

[1]– محمد عبد الرحمان وآخرون: "**المعجم الشامل لترجمة مصطلحات علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي**"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط 1، 2013، ص 285.

[2]– حسان الجيلاني: "**الجماعات في التنظيم، دراسة نفسية اجتماعية للجماعات في المنظمة**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص، ص، 120، 121.

هذا تقريبا وصف أو بيان لأهم خصائص التي يجب أن تميّز التنظيم، ويقوم علماء الاجتماع بدراسة العلاقة بين التنظيم والمنظمة وحتى المجتمع الذي توجد فيه من أجل معرفة التأثيرات المتبادلة، ومن أجل معرفة كيف تؤدي هذه التنظيمات وظائفها الاجتماعية[1].

التعريف الاجرائي: يتجسّد مفهوم التنظيم الرّسمي إجرائيا في تلك العلاقة المعلمية التي تجمع الافراد والفاعلين الاجتماعيين بالمؤسّسة في جميع المستويات التنظيمية، دون أن ننسى حدود العلاقة المرسومة في إطار عمليّات التّفاعل من النّاحية القانونية والرّسمية.

- **مفهوم التوازن:**
- **اصطلاحا:** يشير التّوازن إلى نوع من التّساند بين مجموعة ظواهر اجتماعية مترابطة، ومثل هذا التّساند قد يكون ظاهرا أو كامنا، وقد يكون موضوعيا أو تحليليا، كما قد يكون ديناميا أو ستاتيكا.

وقد حظى مصطلح التّوازن بالاهتمام في التّحليل السوسيولوجي فأشار "**سوركين**" في كتاب "**الديناميات الاجتماعية والثقافية** "إلى خمسة استخدامات لهذا المصطلح.

- حالة استقرار الظواهر الاجتماعية مثل المحافظة على الأوضاع القائمة في النسق السياسي.
- التوازن المؤقت بين الظواهر الاجتماعية.
- التساند المتبادل بين القوى الاجتماعية.
- حالة التوافق والتكيف والانسجام بين الظواهر الاجتماعية، مثل إشباع الحاجات الشخصية داخل النظام العام.
- اتجاه النسق الاجتماعي إلى استعادة حالة سابقة.

وجدير بالذكر أن "**هربت سبنسر**" كان أوّل من أعطى هذا المصطلح أهمية خاصة في نسقه النظري، لكن يبدوا أن معظم المعالجات تستند إلى تصوّر "**باريتو**" للتوازن. فتوازن النسق عنده يشير إلى قدرته على الاحتفاظ بحالته إذا ما تعرّض لتعديلات أو تغييرات، وقد استعان "**هومانز**" بهذه

[1]- عثمان عمر بن عامر: "**مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الإجتماعي**"، منشورات جامعة قار يونس، ليبيا، ط1، 2002، ص 183.

الظاهرة في تصوره لتوازن النسق الاجتماعي، فهناك تساند متبادل بين عناصر النسق الاجتماعي بحيث أن أي تغيّر قد يطرأ على عنصر معيّن سوف تصاحبه تغيّرات في العناصر الأخرى.[1]

التعريف الاجرائي: هو شكل من أشكال المحافظة من النّاحية الوظيفية على نمط معيّن من العلاقات في مستوى تنظيمي ما، بالاضافة إلى الدفع بهذه العلاقة في الاتجاه الذي يضمن بقاءها وإستمراريتها من دون تعرّضها إلى أي معوّق وظيفي يحدّ من فعّاليتها.

- **مفهوم المصلحة "interest":**

اصطلاحا: ميل واضح إلى موضوع أو نشاط معيّن وتفضيله على سائر الموضوعات الأخرى، وتنطوي المصلحة بهذا المعنى على التّأكيد بأن موضوعها أو الأنشطة المتّصلة بها تمثّل عند الفرد بؤرة اهتمامه.[2]

التعريف الاجرائي: هي ذلك الفعل المتخفّي وظيفيا من وراء ستار وقواعد لعب مرتبطة عضويا بممارسات محدّدة بطريقة قانونية، ولكن نتيجة لمساحات الشّك ومناطق المناورة الغير مضبوطة من النّاحية الرّسمية، تجعل من هذه الاخيرة فعلا مرتبط بفائض قيمة مُشبع لحاجة شخصية سواء كانت ماديّة أو معنوية.

- **مفهوم العصب التنظيمية:**

اصطلاحا: يقترب مفهوم العصب التنظيمية في العلوم الاجتماعية من مفهوم جماعات المصالح، بحيث تأخذ هذه العصب أو الجماعات غير الرسمية في كثير من الأحيان أشكالا تنظيمية متطورّة تماثل في قوتها قوة التنظيم في المؤسسة ذاتها، بل وتزيد عليه، وقد تنمي هذه الجماعات أهدافا اقتصادية وسياسية واجتماعية متباينة، مترابطة أحيانا، ومبعثرة أحيانا أخرى، تبعا لطبيعة الجماعات، وأشكال تنظيمها، وأهدافها وغاياتها، فهي لا تأتي دفعة واحدة ولا تتشكل بقوانين صارمة تحدثها الهيئات التشريعية، ولا من توافق أهدافها مع الأهداف الاجتماعية والسياسية التي تمثل أهداف الأمة، ومعاييرها وقيمها، إنما يأتي قوة تنظيمها من شدة الارتباط بين مصالح الأفراد المكونين لها، والتي في

[1]– محمد عاطف غيث: "**قاموس علم الاجتماع**"، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006، ص 390.

[2]– محمد عاطف غيث: "**قاموس علم الاجتماع**"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 353.

أغلب الأحيان بعيدة عن أهداف المؤسسة وغاياتها، بل مناقضة لها، [1] وتعرف العصب التنظيمية على أنّها جماعة فرعية داخل جماعة أكبر منها، تبدي تماسكا قويا في مواقف خاصة مثل الشعور بالخطر والدفاع عن مصالحها من خلال قيم التّضامن والتّضحية والتّحالف.

أو هي جماعة من الأشخاص تتوحّد على أساس الاشتراك في أهم الخصائص الشّخصية أو بعضها، وذلك من أجل تحقيق مصالح مشتركة معتمدة في ذلك على عصبية الولاء والتعاون والتضحية وتتميز العصب التنظيمية بتحديد أهدافها وتنوع مصالحها والخصائص التي تجمعها[2].

التعريف الاجرائي: هي جماعة مهنية مهيكلة في الحدوى القصوى بطريقة غير رسمية، تنشأ هذه الجماعة بدافع حماية المصلحة الشخصية لكل فرد، ولها من الآليات التي تدافع بها عن هذه المصلحة نظرا لقوة الخصائص المتشابهة عندها، خصوصا الانتماءات السوسيومهنية أو المستويات التعليمية، تعتمد في الكثير من الاحيان جميع أساليب المقاومة لكسب أي رهان، وإعادة مايصعب محاصرتها بالاجراءات القانونية في ظلّ التّضامن المُوحّد لأهدافها.

اسم افتراض العقلانية:

ومن ناحية أخرى إستخدم "**هـ. سيمون simon**" المصطلح في كتابه " **administrative behavoir**" في السياقات التي يتحدّد فيها أهداف الفاعل ووسائله المتاحة، وحدود فعله تحديدا دقيقا، ومعنى هذا أن يتحدّد الفعل العقلاني في إطار الإنجاز أو التحقيق الفعال لأهداف الفاعل إلى أقصى حد ممكن، وقد تبنّى هذه النظرة الأخيرة علماء الاقتصاد في دراساتهم للإدارة، ولكنهم وضعوا شروطا دقيقة لاستخدام المصطلح، وقد وقع بعض علماء الاجتماع فرسية العقلانية المسرفة، لكنهم تصوروا أن من بين شروط استخدام هذا المفهوم وجود أهداف محدّدة للفاعل ...إلخ تتحقق بطريقة آلية في المواقف التي يقومون بدراستها[3] وفي سياق آخر أيضا هناك من يرى أن العقلانية تتخذ شكل بناء منهجي، تنظم المادة وتعالجها كما لو أنها مجرّد موضوع للرقابة، مجرّد منظومة من الأدوات تصلح

---

[1]– أحمد الأصفر، أديب عقيل: "**علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل**"، مديرية الكتب والمطبوعات للطبع والترجمة والنشر، منشورات جامعة، دمشق، الجزء الثالث، 2003، 2004، ص 210.

[2]– ناصر قاسيمي: "**دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 88.

[3]– محمد عاطف غيث: "**قاموس علم الاجتماع**"، مرجع سابق، ص 344.

لجميع الأهداف، ولجميع الغايات، منظومة أداتية قائمة في ذاتها، فهي تشجّع على التنظيم الاجتماعي النوعي، تصيغ أشكالا قابلة للتّكيف مع جميع الغايات.[1]

- **مفهوم التنبؤ prévision:**

اصطلاحا: يشير المصطلح إلى قدرة على معرفة النتائج مسبقا، أو هو توقع النتائج والأحداث قبل وقوعها، وهناك ثلاثة عناصر أساسية للتنبؤ وهي:

- دراسة عملية التغيّر التي يستند إليها التنبؤ.
- تحليل الظروف التي ينشأ في ظلّها التغيّر.
- تقدير الاحتمالات أو الممكنات المتوقّعة، والتّنبؤ هو حكم تقرّره بالاعتماد على هذه العناصر الثلاثة.

وتعتمد عملية التنبؤ على القيّاس الدّقيق والقدرة على ضبط المتغيّرات واستخدام الأساليب الإحصائية، وحسب الاحتمالات، وهذا هو ما نطلق عليه التّنبؤ العلمي، وهو ما أشار إليه "**لازارسفيلد**"، و"**فرانز فانون** "في العلوم الاجتماعية، ويتضمّن التنبؤ العلمي ثلاث خطوات علمية وهي:

- إطار نظري مرجعي.
- ضبط العوامل الرئيسية في هذه المرحلة.

- الاستنتاجات المنطقية لعملية التغير المقبلة[2] وعليه فإن التّنبؤ من وجهة نظر سيوسيولوجية، لا يعني أن نقف في إطار الإلزامات المفروضة من قبل النظام والتي يتحرّك من خلالها الفاعلون الاجتماعيون، لأن هذه الإلزامات لا تكفي بصورة عامة لتحديد مجرى الأفعال، وإنما تحديد أثر حقل الإمكانات.[3]

* **التّعريف الاجرائي:** هومهارة مرتبطة بضَبط الفعل الاجتماعي على مستوى المؤسسة كبناء رسمي، بالاستناد إلى معطيات ميدانية مرتبطة رياضيا بإحصائيات وأرقام، ممّا ينجم عليه رسم طريق ومنحى

---

[1]– هاربرت ماركوز: "**الإنسان ذو البعد الواحد**"، ترجمة، جورج طرابيشي، منشورات دار الأدب، بيروت، ط3، 1988، ص، ص، 188، 189.

[2]– محمد عاطف غيث: **مرجع سابق**، ص 345.

[3]– ر. بودون وف، بورّيكو: "**المعجم النقدي لعلم الاجتماع**"، ترجمة، سيلم حدّاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1986، ص 224.

مَعلمي للفعل عند جميع الفئات السوسيومهنية أفراد وفاعلين إجتماعيين في المرحلة المستقبلية، وذلك بتجهيز صُنّاع القرار بالمؤسسة لجميع الآليات الدفاعية والهجومية اللآزمة ضمانا لتحقيق التّوازن والانسجام والاستقرار والبقاء والاستمرارية.

- **مفهوم التثاقف:**

إن مصطلح تثاقف الذي كان "**جون باول**" أوّل من استعمله يعود إلى المفردات التي استعملها الأنتربولوجيون في شمال أمريكا في نهاية القرن التاسع عشر، ذلك وفقا لما يقوله "**روبرت ريدفيلر**"في العام 1936م، في المذكرّة التي نشرت في مجلة "**الأميركن أنتربولوجيست**"، وبعد أن عممّت المدرسة الثقافوية هذا المصطلح أصبح يدّل، في آن واحد وحسب درجات أو أنماط الاجتماعية، واندماج فرد ما في محيط غريب عنه، وهو يدّل بشكل أشد جوهرية على العمليّات والتغيّرات التي تسببّها التّفاعلات أو الاتّصالات المباشرة والمستمّرة القائمة بين مجموعات إثنية مختلفة، وسواء تعلّق الأمر بالتبادل أو بالافتراض أو بالمواجهة أو بالنبذ أو بالتمثل أو بالتكيّف أو بالتوقيفية أو بإعادة التأويل.[1]

ويعني مفهوم التثاقف من وجهة النظر الاجتماعية إلى انتشار القيم، والأساليب والنظم وما يظهر عليها من تعديلات في ضوء ظروف معينة، ممّا قد يؤدي في بعض الأحيان إلى ظهور مايسمى بالصراع الثقافي، وعندما انتقل هذا المصطلح من الدراسات الأنتربولوجية– بالمعنى الضيق، إلى دراسة أنماط المجتمعات، أخذ مضمونا يتناسب مع إتجاه كل دراسة، مثال ذلك يشير التثاقف في الدراسات الريفية الحضرية إلى الأثر الذي تحدثه السلطة المركزية أو المجتمع الحضري في الجماعات الرّيفية المركزية أو المجتمع الحضري في الجماعات الرّيفية المنعزلة، كما أجريت دراسات متعدّدة تناولت الجوانب المختلفة لعملية التّثاقف في ضوء مجموعة من المتغيّرات مثل: حجم الجماعات التي يتم بينها الاتّصال، واتّجاهاتها، ومبلغ التّماثل بين عاداتها الجمعية، كذلك أجريت دراسات أخرى تناولت مستويات التّثاقف ودرجاته، وعمليات النّقل الثّقافي، وأخيرا ارتباط التّثاقف بالتّمثيل والانتشار[2]

[1]– جيل فيريول: "**معجم مصطلحات علم الاجتماع**"، ترجمة إنسام محمد الأسعد، دار مكتبة الهلال للطباعة والنشر، ط1، 2011، ص 29.

[2]– عاطف غيث: "**قاموس علم الاجتماع الحديث**"، فرنسي، عربي، ترجمة إبراهيم جابر، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2014، ص، ص، 10، 11.

وعلى العموم يستخدم هذا المصطلح في عملية الاتّصال التي تحصل بين ثقافتين فضلا عن استخدامها للتّعبير عن نتائج الاتّصال الثّقافي، سواء وقع بشكل مباشر أو غير مباشر، أو عن طريق تعرّض إحدى الثّقافات لتأثيرات ثقافة ثانية، وبناء على ذلك فإن التّثاقف يقود إلى التّكيف، أي تكييف ثقافة لأخرى بواسطة تغيّر أو تعديل ما هو قائم في إحدى الثقافتين مما يؤدي فيما بعد إلى تعديل في هويّتها.

ليس هذا فحسب، بل قد يقع هناك توّتر وتأزم بين الثقافة القديمة والجديدة ويحصل تبني وتخليّ لكليهما (الجديدة والقديمة) إذ يحصل الاكتساب لكليهما ويقع التخّلي لهما فتتبّدل الأنماط.[1]*

***التّعريف الاجرائي:** يشير مفهوم التّثاقف من خلال هذه الدّراسة الى عملية توليفية لما هو متعارف عليه في آليات ضبط الفعل من النّاحية الرّسمية مع طبيعة المعايير الاجتماعية البنّاءة، خصوصا إذا كانت مرتبطة من الناحية العضوية والوظيفية مع الخطابات الدينية، على هذا النّحو ستتشكّل لنا جملة من آليات الضّبط على مستوى بناء سوسيوتنظيمي تتداخل فيه الاجراءات القانونية والمعايير الاجتماعية، تفرز على مستوى المؤسسة كبناء رسمي بروز هويّة جديدة، تدفع بالأفراد والفاعلين الإجتماعيين نحو ممارسات تستجيب في حدود معيّنة الى شروط العقلنة التّسييرية.

.مفهوم العقلانية Rationalité:

يشير هذا المصطلح إلى كل تفكير أو فعل نوع منبثق من قواعد المنطق والمعرفة الإمبريقية، حيث تترابط فيه الأهداف ارتباطا منطقيا وتتحقق بوسائل أكثر ملائمة.[2]

ويعتبر "**ماكس فيبر**" وبخاصة "wirtschat und Gésellschapt" مسؤولا عن الاستخدام الواسع لهذا المصطلح في علم الاجتماع فقد صنّف كل فعل إلى أربعة نماذج كما سنرى لاحقا في أحد فصول هذه الدراسة، وقد طبّق "**فيبر**" هذا المصطلح على المظاهر أو الجوانب النظامية للمجتمع، وقابل بينها وبين السلطة القائمة على أساس الاعتقاد في الصفات الخارقة للأفراد، وذهب إلى أن خضوع الحياة الاجتماعية لتنظيم دقيق ومتقن، وسيطرة الحساب الدقيق في الاقتصاد، وتطبيق المناهج العلمية في مجالات الإنتاج هي جميع مظاهر العقلانية التي تعتبر من أهم اتجاهات المجتمع الغربي

[1]– معن خليل العمر: "**معجم علم الاجتماع**"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2001، ص 99.

[2]– فاروق مدّاس: "**قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية**"، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، 2003، ص 172.

الحديث، ولو أنه يرى في نفس الوقت أن الخصائص أو المظاهر التي أسماها بالعقلانية الصورية أو الشكلية، قد تتصارع وبوضوح مع العقلانية المادية، أي مع إشباع الحاجات البشرية.

ويهتم علماء الإجتماع اليوم باستخدامين لمصطلح العقلانية فقد ذهب علماء المناهج من ناحية إلى ضرورة شرح الفعل عن طريق وصفه في سياق خبرة القائم بالفعل (الفاعل) ودوافعه وأفكاره.

التّعريف الاجرائي: يشير مفهوم العقلانية إجرائيا في هذه الدّراسة على مجموع المعارف المنبثقة من الحياة العامّة، البعيدة كلّ البعد بجميع أجزائها المركّبة عن العقلانية المحسوبة بطريقة رياضية، والتي تتجانس فيها الاهداف الخاصّة مع أهداف المؤسسة، وعليه فالعقلانية عند الفئات السوسيومهنية تعني إستعمال كلّ الوسائل المتاحة والمعبّر عنها بأفعال إجتماعية يمكن أن نقول عنها بأنّها دوغمائية من أجل الحفاظ على المصالح الخاصّة بها.

- **مفهوم الفاعل الإجتماعي:**

إصطلاحا: ظهرت كلمة فاعل في الأدبيات السوسيولوجية سنوات 1980، وتسعى هذه المقاربة للسلوكات البشرية إلى الإنفصال عن مقاربة تسود في العلوم الإجتماعية لا تأخذ في عين الإعتبار إلا الطّبقات، الأدوار الإجتماعية، أو أنساق الحياة، من هذا المنظار يعتبر الفرد أسير السلوكات الثابتة والممنهجة، التي تتوافق مع طبقته ومع وضعية إنتمائه.

فرض علم إجتماع الفاعل نفسه بدء من سنة 1980 وسط سياق تسوده الفردانية وعلم إجتماع الفاعل يعارض الرؤية الإجتماعية المبالغ فيها عند الفرد، والتي تعتبره ممثلا لمقولة عامة.

المبادرة والإستقلالية النسبية التي يتمتع بها الأفراد أو المجموعات، وتنطوي هذه القدرة على الإختيار أيضا، وعلى المهارة في التفكير وأخذ القرار، وهكذا فإن شرح التصرفات بعبارات علم الإجتماع الفعل، يعني تقديم الخيارات والقدرات المتخذة من قبل فاعل إجتماعي وسط سياق معين، يقدم علم الإجتماع المعاصر عدة أوجه تتعلق بالفاعل:

– وجود الرجل الإقتصادي، الفاعل الجذري الذي يقوم بعمله وهو بالوجه الأفضل في التكلفة، إنه نموذج الفرد الأناني الذي يحسب كل شيء.

– الفاعل الإستراتيجي الذي يقوم بفعله تبعا لعقلانية "محددة" يكتفي الفاعل فيها بطريقة عقلانية.

– حديثا ظهر نموذج الفاعل برؤية الفرد غير الواثق، الذي يبحث عن ذاته والذي تجد به حوافز متعددة.[1]

وعلى كل يتحدد المفهوم الدقيق للفاعل الإجتماعي عندما نربطه بالنظام من جهة، ومن جهة أخرى عندما تنخرط السوسيولوجيا في عالم الحياة، العالم الملموس التاريخي، السوسيوثقافي الذي تسود فيه تمثلات الحس السليم، هذا العالم الذي يشّكل مصدرا يصل بواسطته الفاعلون الإجتماعيون إلى فهم ذاتياتهم، يمكن الفاعل من التصرف مع الآخرين.[2]

التعريف الاجرائي:إنّ الفاعل الاجتماعي من خلال ماتوصّلنا إليه في هذه الدّراسة الميدانية هو إمّا مجموعة بشرية أو مجموع أفراد شكّلتهم التراتبية وجمعتهم الادوار، يسعون في كلّ الحالات إلى تعظيم حلقاتهم وتنويعها من أجل ضمان الاستمرارية والديمومة، وهذا ضمانا للحفاظ على مصالحهم الخاصّة.

.مفهوم القيم:

إصطلاحا: مجموع الأهداف الإجتماعية والنماذج المتضمنة في ثقافة ما، تحدد ما هو صحيح وما هو خطأ، ومنها قيم الحرية والعدالة والتضامن وقيم الإتصال، وتعرّف أيضا على أنها:

"درجة إشباع أي نشاط يقوم به أعضاء المنظمة لخدمة أهدافهم".[3]

وتعرّف أيضا على أنها المبادئ التي تحدد التوجهات الكبرى للفعل، وتبرّر وتشرّع القواعد الإجتماعية.[4]

التعريف الاجرائي:يتحدّد مفهوم القيم إجرائيا على أنّه مخرجات لسلوكيات وتصرّفات بالدّرجة الاولى، تتّضح مخرجاتها في مجموع الاشباعات المرتبطة إرتباطا عضويا بما يسمّى سوسيولوجيا بفائض القيمة.

---

[1]– جون فراسنوا دورتيه: مرجع سابق، ص، ص، 791، 792.

[2]– أرمان وميشال ماتلار: "**تاريخ نظريات الإتصال**"، ترجمة، نصر الدين العياضي، الصادق رابح، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ط3، 2004، ص 151.

[3]– ناصر قاسيمي: "**مصطلحات أساسية في علم إجتماع الإعلام والإتصال**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص 194.

[4] –Ferréol G Et Autres : "**Dictionnaire De Sociologie**". Armand Colin Edition, Paris, P 235.

- **مفهوم المنظمة:إصطلاحا:** جماعة إجتماعية تعمل بصفة تعاقدية لتحقيق أهداف معيّنة من خلال إتباع مختلف الطرق العقلانية القائمة على التخطيط الإستراتيجي، وتقسيم العمل والتخصص فيه وإحترام السلطة والرقابة وغيرها من القوانين واللوائح.

هي جماعة إجتماعية يرتبط أعضاؤها فيما بينهم بمواثيق رسمية، ضمن أطر وعلاقات تستند إلى مجموعة محددة من القيم الإجتماعية والتنظيمية.

هي جماعة متضامنة تتميّز بعلاقات إجتماعية، تقوم على قواعد منظمة، تحدّد شروط العضوية وإلزامية النظام وتنفيذ الأدوار.

وهي جملة من الأفعال المترابطة التي تتجسد في ضرورة قرارات يومية، تصدر من الجهات العليا إلى الجهاز التنفيذي، بهدف تحقيق أهداف المنظمة وهي نسق إجتماعي يقوم على أساس مجموعة من العناصر المتكاملة، التي هي النسق القيمي والثقافي وقواعد النظام الرسمية وغير الرسمية، وقواعد تحديد الأدوار والوظائف التي تتكامل من خلال إلتزام الأفراد، وتكاملهم من خلال أدوارهم من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.

هي بناء يعبّر عن مجموعة متكاملة ومتناسقة من الأفعال العقلانية داخلة من خلال نسق الفعل والنسق الرسمي، فأما نسق الفعل فيتطلّب عناصر الضبط والتحكم والتفويض وملائمة البناء المادّي وإدراك حقيقة أفعال الأفراد ومشاعرهم، وأما النسق الرسمي فيتطلب التكيف مع البيئة الخارجية المادية والإقتصادية والإجتماعية والتقنية.[1]

التعريف الاجرائي:هي كيان بشري موزّع في الهيكل التنظيمي بطريقة هرمية، يخضع هذا الكيان نظريا لمجموع القوانين والتّشريعات المعمول بها، ويسعى في كلّ الاحوال إلى تحقيق مايسمّى بالتّوازن والتّكامل وجميع أشكال التّضامن في حدوده القصوى، ولكن سرعان مايظهر لنا على مستوى هذا الكيان بعض أنواع الخلل الوظيفي جرّاء منظومة تقسيم العمل الاجتماعي غير المكتملة، والتي تحدّده بالدّرجة الاولى الادوار الغامضة ومنه تكون من مخرجاته صراعات إجتماعية عند جزء معتبر من الفئات السوسيومهنية.

[1]– ناصر قاسيمي: **مصطلحات أساسية في علم إجتماع الإعلام والإتصال** ،مرجع سابق، ص 235.

سابعا– الدراسات السابقة:

يعد موضوع الخلفية السوسيوثقافية للفعل الاجتماعي بالمنظمة، أحد أهم مواضيع السوسيولوجيا الكلاسيكية والمعاصرة في نفس الوقت، يهدف إلى البحث في مختلف القوانين المتحكمة في بناء وتوجيه الفعل الاجتماعي عند الأفراد، الأكيد في الأمر أن هذا الموضوع سبقته مواضيع سوسيولوجية أخرى، كانت قد تناولت أحد جوانب موضوع بحثنا هذا، وما هذه الدراسة إلاّ تكملة لجهود سابقة ومحاولات شكلّت على مستوى الدائرة المعرفية السوسيولوجية نقاشا جادا سعت من خلاله النخب السوسيولوجية إلى استنطاق إمبرليقي لمثل هكذا مواضيع، الهدف من هذا الاستنطاق الإمبريقي، هو الوقوف عند أهم القوانين التي تحقق الامتثال الاجتماعي للأفراد والفاعلين الاجتماعيين بعيدا عن كل التمثلات، وبناء عليه سيتم عرض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع بحثنا، من خلال الوقوف عند متغيرات أو أحد جوانب متغيرات بحثنا هذا بالمؤسسة الجزائرية.

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: "من منطق الفاعل إلى منطق الفعل"، "**ألفليب بورن وورون وسانسيوليو**" **(فيليب كابان، وجان فرانسوا دورتيه**، ص، ص 288، 291).

كيف يمكن لمختلف شبكات تحليل المنظمات أن تتمفصل بفضل دراسته أشكال منطق الفعل، السوسيولوجيا الحالية تولي الأطر التي يتواجد فيها الأفراد أهمية ضئيلة، وتفضّل غالبا منطق الفاعل، فالهويات المهنية مثلا تتشكّل من باب أن بعض زمر الفاعلين (عمال ومستخدمين وتقنيين) يتبنون أشكالا متماثلة من المنطق في قلب معمل معين، وفي الواقع إن تشابك المصالح، ومعايير السلوك، والقيم في زمرة ما يسمح بإقامة أنماط من تشكل الهوية الاجتماعية، التي كانت خلال السبعينات تغطي بشكل واسع الثقافات المهنية، هذا النهج يبالغ بتقدير هوية الفاعلين، ناسيا أن الفاعل لا يوجد إلا بذاته، مستقلا عن الحالة التي تواجه ولهذا السبب يبد ومن المفضل الحديث عن منطق الفعل، من حيث أن أنواع المنطق يمكنها أن تتطور تبعا للأفعال المواجهة وليس أن تتحدد بدء من فاعلين مأخوذين لوحدهم، ومن هذا المنظور فإن منطق الفعل يعرف كالتقاء بين فاعل مأخوذ في كامل مكوناته الاجتماعية، وحالة تشكلت عن طريق ثقل المؤسسات وعلاقات السلطة.

ففي مصنع "**بيرليه**" لوحظ بأن العمال من أصل فلاحي، والعمال ذووا التقاليد العمالية، والعمال من أصل تونسي هم أيضا آتون من بيئة ريفية، كانت مواقف الزمرتين، الأولى والثانية

نموذجية ونوعية، فالعمال من أصل فلاحي خاضعون وأكثر احتراما للتراتب، والعمال من أصل عمال إراديون، وميالون للمواجهة بشكل أكبر، أمّا العمال من أصل تونسي فقد كانوا يتبنون تصرفات ترجع إلى أحد النمطين المذكورين سابقا، وكان بإمكانهم أن يدرجوا طريقتهم في الفعل ضمن نموذجين مختلفين، والملاحظ أنه إذا كان البعض يميل في البداية صوب التجمع الفلاحي من أجل الالتفاف بعد ذلك صوب الزمرة العمالية فإن العكس ليس صحيحا.

ويعرض "**فرانسوا دوبيه**"، ثلاثة أنماط لمنطق الفعل، الأول هو منطق الاندماج يعود إلى الجاليات الموجودة في أي تشكيل اجتماعي، يتم تصور الفعل هنا من وجهة نظر الانتماء الاجتماعي الإثني للفرد وللزمرة، الهدف من الفعل هنا هو المحافظة على الهوية، أو تمكين هذه الهوية ضمن إطار مجتمع ثم تصوره قبل كل شيء كمنظومة اندماج.

والمنطلق الثاني للفعل هو المنطق الإستراتيجي الذي يحيل إلى عامل السوق.

منطلق الفعل الثالث هو منطق الذاتية الذي يتحدد تبعا للعنصر الثقافي ويراعي القيم، ويمكن تسمية الأشكال الثلاثة بالتجربة الاجتماعية، وتعني الاقتران لأشكال منطق الفعل، فالفاعل مجبر على أن يربط أشكالا مختلفة من منطق الفعل، وإن الحركية الناتجة عن هذا النشاط هي التي تشكل ذاتية الفاعل وما يرتد عليه، ولا يمكن اختزال الفعل أبدا إلى واحد من أشكال المنطق الثلاثة أشد رسوخا بمقدار ما لم يعد المجتمع يقبل الاختزال إلى دولة قومية توجه ثقافة المؤسسات وطرق الإنتاج، ومنذئذ فإن الفاعلين هذه الأيام ينخرطون ضمن أشكال للمنطق متباعدة عن بعضها البعض، عليهم إذا إدارة توترات متزايدة الحدة بين أشكال المنطق هذه[1].

الدراسات الجزائرية:

الدراسات الأولى: بعنوان ثقافة المؤسسة "دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر حالة "بايت غاز في علم الاجتماع، من إعداد الباحث بن عيسى محمد المهدي، 2004، 2005، تتضمن هذه الأطروحة ستة فصول، رأى الباحث بأنها تجيب على الانشغالات والتساؤلات التي طرحها على المستوى النظري والميداني، حينما عالج مفهوم السلوك والفعل وموجهاته في النظرية

[1]– ناصر قاسيمي، "**التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص، ص، 187– 188.

السيكولوجية، أو على الأقل حينما قام بتحليل مفهوم الفعل الاجتماعي في النظرية السوسيولوجية والموجهات التي تحكمه، هذا وقد انطلق الباحث في هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

– ما هي طبيعة الأطر والنماذج الثقافية المتبناة من طرف مختلف الفاعلين الاجتماعيين المتواجدين داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتلعب دور الموجه لسلوكاتهم وأفعالهم وتحدد مواقفهم المختلفة؟

– هل هذه السلوكات والأفعال الاجتماعية التي تتحكم فيها هذه الأطر المرجعية والنماذج الثقافية متطابقة ومتماشية مع مقتضيات العقلنة الاقتصادية التي تتطلبها هذه الأنواع من التنظيمات الاقتصادية المنتجة للتنمية والتقدم ؟

– هل داخل المؤسسة محل الدراسة يوجد إطار مرجعي واحد أو نموذج ثقافي واحد يعبّر عن كفاءة نسقها التسييري والتنظيمي وقدرته على إنتاج وإعادة إنتاج التعاون والتضامن بين مختلف الفاعلين للمستوى الذي يضمن للمؤسسة أن تحقق أهدافها؟

ما طبيعة التفاعل الذي يحكم مختلف الفاعلين سواء كانوا أفراد أو مجموعات؟ هل هو نزاع وصراع تكامل؟ ومن أجل تحقيق أي غاية؟ للإجابة على هذه التساؤلات التي تتضمنها إشكالية الدراسية تم وضع الافتراضات التالية:

- **الفرضية العامة:**

– إن السلوكات والأفعال الاجتماعية التي يقوم بها العمال داخل المؤسسة غير مطابقة للدور التاريخي أو الدور الوظيفي الذي تقتضيه المؤسسة بصفتها عون اقتصادي، بسبب غياب النظرة للعمل على أنه قيمة ثقافية تاريخية أو على الأقل ضرورة وظيفية، وكذا بسبب غياب ثقافة تنظيمية وتسييرية قادرة على دمج هذه الإستراتيجيات الفردية وتوجيهها بالمستوى، الذي يعطي للكيان البشري المشكل للمؤسسة قدرة جماعية وثقافية لتحقيق الهدف المشترك للمؤسسة قدرة جماعية وثقافية لتحقيق الهدف المشترك أو القدرة على بناء مشروع تغييري يتطابق والأهداف الاقتصادية والتاريخية، مما أدى إلى إعادة إنتاج سلوكيات وأفعال تؤطرها وتوجهها الإستراتيجيات الخاصة بأصحابها.

الفرضية الجزئية الأولى:

– إن الأفعال والسلوكات الاجتماعية التي تتم داخل المؤسسة من طرف العمال بصفتهم فاعلين اجتماعيين غير مطابقة للدور التاريخي أو الوظيفي بسبب عدم النظرة للعمل على أنّه قيمة ثقافية

تاريخية أو على الأقل ضرورة وظيفية، مما أدى ذلك إلى ظهور أفعال تؤطرها الإستراتيجيات الخاصة بأصحابها.

الفرضية الجزئية الثانية:

– إن القرارت التسييرية التي تنتجها الفئة القيادية داخل المؤسسة من أجل إتخاذ هذه الأهداف الاقتصادية للمؤسسة أو التاريخية عجزت عن دمج هذه الإستراتيجيات الخاصة وذلك بسبب التعامل مع التشكل البشري الموجود في المؤسسة على أنّه جمع بسيط من الأفراد، تابع للبناء التنظيمي وليس تشّكل اجتماعي نوعي قائم بذاته ومنتج لثقافة خاصة ومستقلة عن التنظيم الرسمي.

الفرضية الجزئية الثالثة:

– إن التفاعلات التي تتم بين مختلف الفئات العمالية المكونة لمجتمع المؤسسة لا يوجد بينها التضامن المطلوب لخدمة مشروع تغييري يتطابق والأهداف التاريخية والاقتصادية للمؤسسة.

إعتمد الباحث في محاولته لفهم مجتمع الدراسة على الملاحظة المباشرة والمقابلة كأداة مساعدة، الهدف منها التعرف أكثر على مجتمع الدراسة، والاستمارة كأداة رئيسية في جمع المعطيات الميدانية المتعلقة بفرضيات الدراسة والمؤشرات التي تتضمنها، والملفت للانتباه أن الاستمارة وزعت على عينتين قدرت استمارة العينة الأولى بـ 22 مفردة وهي مكونة من فئة الإطارات، والاستمارة الثانية بـ 678 مفردة وهي مكونة من مجموع الفئات السوسيومهنية بما في ذلك الإطارات أيضا.

إن النتيجة التي خلصت إليها الدراسة أنه هناك توّجه عام لدى أفراد العينة في عدم النظر للعمل كقيمة في حد ذاته يحرّك سلوكاتهم ويوجه أفعالهم، ولا اعتبار العمل كضرورة وظيفية نابعة من وجودهم في المؤسسة، بل إن أغلبيتهم يرجعون أهمية العمل وضرورته لعوامل ذاتية وشخصية مرتبطة بالحاجة المادية أو الحاجة النفسية أو الاجتماعية، أمّا فيما يخص نمط وشكل تنظيم العمل وآثار ذلك على السلوكات والأفعال ليس هناك نموذج مسيطر، فالشكل التنظيمي الأول مرتبط مباشرة بالنشاط الاقتصادي للمؤسسة كون أنها مؤسسة صناعية إنتاجية إلاّ أنّه لا يتميز بالأصالة العلمية وفق مقتضيات التنظيم التقني للعمل، الشيء الذي أدّى به أن يكون غير عاجزا على إعادة إنتاج السلوكات والأفعال الإنتاجية وفق المتطلبات الكلية والتامة للدور الوظيفي الذي تتطلبه المؤسسة والذي يحتل أهمية كبيرة ليس من حيث نجاعته وفعاليته في إعادة إنتاج السلوكات، فالأفعال وفق المتطلبات الاقتصادية للمؤسسة، بل من حيث أنه النموذج الذي يمثل اختيار أكبر نسبة من عمال المؤسسة بـ

30.66% منهم، إن هذا الشكل يقوم على أساس التوصيف القانوني لمهام المنصب، لم يتمكن بدوره في إنتاج الأفعال وفق مقتضيات الأهداف الاقتصادية للمؤسسة.

كل هذه الأشكال التنظيمية تعتبر مجالا خصبا لظهور السلوكات والأفعال التي تؤطرها الإستراتيجية الذاتية للفاعل في علاقته برئيسه أو في علاقته بالمؤسسة.

إن موجهات الفعل التسييري كفعل اجتماعي تقوم به الفئة القيادية داخل المؤسسة بحكم مكانتها الاجتماعية في البناء الاجتماعي لم يكن في المستوى المطلوب وسبّب لها إخفاقا في أدائها لهذا الدور بسبب بنيتها الثقافية، فالغاية التي تهدف إليها هذه الفئة هو العمل على احترام القانون، والوسيلة لذلك هي القواعد القانونية، فاختلطت لديها الوسيلة بالهدف وأصبح المجال التنظيمي البيروقراطي هو الذي يؤطر سلوكاتها التسييرية وممارساتها التنظيمية.

فيما يخص العوامل التي تتشّكل على أساسها مجموعات الإنتماء الإجتماعية، داخل المؤسسة لكن هذه الكيانات غير مستقرة وثابتة، بل تتميّز بالمرونة وعدم الإستقرار مما ترك مجال لكل عض وأن ينتقل من مجموعة إلى أخرى حسب إستراتيجيته ومصلحته الظرفية أمّا فيما يتعلق بطبيعة التفاعلات التي تحكم العلاقات الاجتماعية، ما هي في الحقيقة إلاّ حالة من حالات التآلف والتأنس التي تشتد وتضعف حسب الانتماءات الظرفية، وليس علاقات تضامن من أجل تحقيق الهدف الاقتصادي الذي هم موجودون من أجله في المؤسسة.

وفي الأخير التوجهات المطلبية لدى العمال توصّل الباحث إلى أن طبيعة المطالب التي تقوم على خلفية عدم رضاهم عن بعض العوامل التي تتعلق بوضعيتهم المهنية داخل المؤسسة، أنها مطلبية غير منتجة أو عقلانية جديدة، بل هو تعميق للعقلنة القائمة، وأمّا المطلبية التي تتعلق بعدم رضا العمال على المسؤولين ويرغبون في تغييرهم أن هذه المطلبية لم تتوسع بالشكل الكافي، أي بقيت محصورة في نسبة قليلة ولم ترق لأن تتحول إلي سلوكات وأفعال جماعية من أجل التغيير أي أن فرص التغيير من أجل فرض تصور أو عقلنة جديدة غير مطروح في الوقت الراهن في ظل النموذج الثقافي السائد حاليا في المؤسسة.

الدراسة الثانية: أعدّ هذه الدراسة "**الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية** "الباحث مراني حسان، وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع سنة 2006، 2007 سعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الخصائص الأساسية التي تميز

أفراد هذه الفئة من حيث جنسهم وسنهم، وأصولهم الاجتماعية ومساراتهم التعليمية، من حيث ظروفهم المهنية، والمعيشية، وأدوارهم ومكاناتهم، وتصوراتهم، وتمثلاتهم لأنفسهم ووظائفهم، ولقضاياهم، وقضايا المجتمع الذي ينتمون إليه، ومن حيث طموحاتهم وتطلعاتهم، ومشاريعهم، واستراتجياتهم، وعلى مستوى ثان، الوقوف على وعيهم بمجموعتهم ودرجة تواجدهم كمجموعة مهنية واجتماعية، ومن حيث درجة تماسك هذه المجموعة وتجانسها، وبالتالي عن مدى الحديث عنها كفاعل جماعي وكقوة اجتماعية حقيقية، والنتائج المحتملة لكل ذلك على مستقبل هذه الفئة، وعلى علاقتها بباقي المجموعات الأخرى، ونتائج كل ذلك على البناء الاجتماعي العام وسيرورة المجتمع، هذا وقد حاول الباحث أن يجسّد اهتمامه في هذا البحث من خلال تساؤل عام اقترحه على الشكل التالي:

ما هي هوية إطارات المؤسسات الإقتصادية العمومية في الجزائر كفئة مهنية واجتماعية بكل أبعاد هذه الهوية ومكوناتها في هذه المرحلة التاريخية التي تتميز بظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية خاصة وبتحولات وتحديات على أصعد متعددة؟

من هنا يتضح لنا أن السؤال المطروح من أجل تحديد طبيعة هوية الإطارات في المؤسسات العمومية الاقتصادية في بلادنا، ينطوي في الواقع على جملة من التساؤلات الفرعية التي ما هي بدورها سوى انعكاس وتعبير عن الأبعاد المختلفة لظاهرة الهوية من حيث مكوناتها وعناصرها ومستوياتهم المتعددة الحاضرة المستقبلية، الفردية والجماعية، وعليه كانت التساؤلات الفرعية على النم والتالي:

- ما هي الخصائص السوسيو- ديمغرافية التي تميّز أفراد فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية من حيث الجنس والسن، والحالة العائلية، ومن حيث الأصول الاجتماعية والمستويات التعليمية العامة والمهنية؟

- ما هي حقيقة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية لهذه الفئة في هذا الظرف التاريخي، وما هي انعكاسات ذلك على أحوالهم المادية والمعنوية؟

- ما هي طبيعة ما يحمله الإطارات من تمثلات لأنفسهم ولأدوارهم ولمكاناتهم ولمهمتهم مهنيا واجتماعيا؟

انطلاقا من تلك الخلفية الفكرية الاجتماعية، ما هي طبيعة الأهداف التي تترجم طموحات وتطلعات هؤلاء الإطارات؟

- ما هي درجة التجانس أو التباين بين مختلف أفراد فئة الإطارات ؟

فيما يتعلق بالعينة المختارة لهذا البحث، فقد وقع اختيار الباحث على عينتين، العينة الأولى تضم (20) عشرون إطارا، وهي عينة تم إجراء معها مقابلات مطولة، حاول فيها الباحث الحصول على البيانات المعمقة التي يصعب الحصول عليها عن طريق الاستمارة، أمّا العينة الثانية فهي التي ضمت (150) مئة وخمسون إطارا وهم يمثلون 10% من مجموع إطارات مؤسسة، "المؤسسة الوطنية للحديد والصلب ALFASID، المؤسسة الوطنية لصناعة عربات السكة الحديدية FERROVIAL، مؤسسة الدراسات لأشغال الري HIDROSID، المعهد العالي ISGA، هذا بالنسبة لعينة المقابلة والمقدرة بـ 20 إطارا، وكذا المؤسسة الوطنية للحديد والصلب ALFASID، المؤسسة الوطنية لصناعة عربات السكك الحديدية FERROVIAL، مديرية المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز DIR SONELGAZ، بالنسبة لعينة الاستمارة والمقدرة بـ 150 إطارا".

هذا ويتضح جليا من هذا العرض أن الباحث قد اعتمد على المقابلة والاستمارة كأداة لجمع المعطيات الميدانية، ومنهج دراسة الحالة في تفسير وتحليل المعطيات المتحصل عليها، وبناء على ذلك خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تؤكد أن أفراد هذه الفئة تعاني من أزمة حادة، أبرزها عدم قدرتها على ممارسة أدوارها الرقابية، ويرجع سبب ذلك إلى استراتيجيات المجموعة القيادية وسياسات البلاد وتوجهاتها، الأمر الذي نتج عنه أزمة اقتصادية وتنموية أين لعبت فيه الخصوصية الثقافية للإطار دور بارز أيضا، وبقيت المجموعات هي التي تحدد طبيعة النظام الملائم بصناعتها لفعل جماعي قادر على تحقيق استقرار رئيسي في الوقت الذي كانت تعاني هذه الفئة من الهشاشة والتهميش، هكذا بقيت هذه الفئة في مواجهة القوى والفاعلين الآخرين، ليخرج في الأخير الباحث باستنتاج استفهامي، هل ستكون الأزمة التي يعيشها الإطارات رغم حدتها، وفي ظل التحولات التي يعيشها المجتمع، بداية لإعادة تكوين هذه القوى والفئات وبروزها بشكل جديد، كما توحي به مثلا أفكار "**آلان توران** ""**A. TOURAINE**"، حيث يرى أن حظوظ بروز هوية الفاعل الاجتماعي، تزداد من خلال بداية وعيه بخطر فقدانها.

الدراسة الثالثة: لقد أجريت هذه الدراسة المعنوية "بالمسألة ثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية "بمؤسسة قارورات الغاز – وحدة باتنة، وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة العلوم في علم الاجتماع – تخصص تنظيم وعمل، من إعداد الطالب كمال بوقرة 2007 – 2008، وبناء على نص الإشكالية الذي انطلق منه الباحث أراد أن يبحث عن إجابة للتساؤلات التالية:

وهو موقع المسألة الثقافية من المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية؟ أو بشكل آخر إلى أي حد تؤثر المسألة الثقافية في استقرار وفعالية المؤسسة الجزائرية وتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية والتنموية؟

إن هذه التساؤل الرئيسي حاول الباحث أن يربطه بمجموعة من المشكلات التنظيمية التي رأى بأنها تشكل عائق أمام تحقيق أهداف المؤسسة وعليه طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي العوامل الثقافية التي تقف وراء الصراعات التي تحدث في المؤسسة الجزائرية؟
- ما هي العوامل الثقافية التي تقف وراء ضعف الرضا المهني في المؤسسة الجزائرية؟
- ما هي العوامل الثقافية التي تقف وراء ظاهرة دوران العمل في المؤسسة الجزائرية؟
- إذن هذه أهم المشكلات التي حاولت هذه الدراسة معالجتها، واعتقد الباحث أن المسألة الثقافية تمثل مجموعة من العوامل التي تكون سبب مباشر أو غير مباشر في إحداث هذه السلوكات السلبية في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية وغيرها وعليه افترض ما يلي:
- **الفرضية الرئيسية:**

تعد القيم الثقافية لدى العامل السبب الرئيسي في المشكلات التنظيمية.

- **الفرضيات الجزئية:**
- كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية كلّما ضعف انضباطه في العمل.
- كلما زاد الاختلاف حول القيم الثقافية زاد صراعات العمل.
- كلما كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة زاد عدم الرضا عن العمل.
- كلما كانت القيم الثقافية التي تتحكم في طرق التسيير غير مقبولة أدى ذلك إلى دوران العمل.

إن الاستنطاق السوسيولوجي لهذا الموضوع إمبريقيا وجّه الباحث إلى اختيار العينة العشوائية الطبقية، بحيث كانت جميع الفئات السوسيومهنية معنية بموضوع بحثه، اختيار ما قوامه 90 مفردة من جميع المصالح أي 25% من مجموع 363 من مجتمع البحث، واعتمد في ذلك على الملاحظة، والمقابلة الموجهة، والمقابلة الحرّة كأداة من أدوات جمع المعطيات، والمنهج الوصفي التحليلي من باب وصف المعطيات الإحصائية ثم تحليلها وتفسيرها سوسيولوجيا، ومن بين أهم النتائج المتوصّل إليها في هذه الدراسة ما يلي:

أن تأثير المسألة الثقافية في استقرار وفعالية المؤسسة الجزائرية وتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية والتنموية يتوقف عند تحليل النسق الثقافي للعامل الجزائري، ومعرفة أوضاعه المهنية ومدى ارتباطها بواقعه الاجتماعي والثقافي، والكشف عن أهمية البعد الثقافي في إدارة العملية السلوكية للأفراد في التنظيمات، والوقوف على حقيقة الثقافة التي تؤثر في سلوك العامل الجزائري، ومعرفة مدى ارتباط هذه الثقافة بفعالية العامل سواء من ناحية الأداء، أو من ناحية الاستقرار الوظيفي.

الدراسة الرابعة: أجريت هذه الدراسة التي جاءت تحت عنوان "علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية"، دراسة سوسيولوجية لأشكال الصّراع في ظل الخوصصة، دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات – باتنة، من إعداد الباحث رفيق قروي، وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل 2009– 2010 سعى الباحث من خلال هذا العمل إلى تشخيص واقعي لظاهرة الصراعات العمالية في بيئة العمل، عن طريق معرفة نوعية العلاقات العمالية في بعدها السوسيولوجيفي ظل الخوصصة، وهذا من خلال تتبع طبيعة التفاعلات الاجتماعية لجماعات العمل، التقرب من الظروف المهنية التي يعيشها العمال، ورصد الحقائق المرتبطة بطرق التسيير والتنظيم في ظل الخوصصة، ومعرفة التأثير الموجود بين المالك الجديد للمؤسسة والتنظيم النقابي، وعليه أثارت الدراسة تساؤلا محورا جاء على النحو التالي:

- ما هي طبيعة علاقات العمل التي تميّز المؤسسة في إطار الخوصصة ؟

بناء على هذا التساؤل العام، تم صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي طبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية السائدة، وانعكاسها على نوعية الانشغالات العمالية في ظل الخوصصة ؟
- ما هو الدور الذي تلعبه النقابة في الدفاع عن مصالح العمال في ظل الخوصصة؟

في ظل التساؤلات التي انطلق منها الباحث، وبغية فهم وتفسيير مشكلة البحث صياغ الفرضية العامة التالية:

- تعكس صراعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي في ظل خوصصة المؤسسة الاقتصادية.

لقد ارتكز الباحث في صياغة مجموعة من الفرضيات صاغها على الشكل التالي:

- يرتبط طبيعة الصراع العمالي بطبيعة الظروف المهنية للعمال في ظل الخوصصة

- تتأثر صراعات العمل بنوعية العلاقات المهنية السائدة في ظل الخوصصة وتتزايد التوترات العمالية بتزايد الانسداد للقنوات الاتصالية .
- تتعدد البدائل الصراعية كلّما تعددت المطالب العمالية في ظل الخوصصة

– إن طبيعة موضوع البحث فرض على الباحث أن ينوع في أدوات جمع المعطيات، بحيث اعتمد على الوثائق والسجلات التي لها علاقة بموضوع بحثه، وكذا الملاحظة والمقابلة الحرّة والاستمارة، ما يعني أن جميع ما أتيح له في هذا البحث قد استعمله واعتمده، إن العينة المقترحة لهذه الدراسة هي 147 مفردة من مجموع مجتمع البحث المقّدر بـ 212 حيث، أن الفئة المتبيقية هي فئة عمال العقود المؤقتة وليس الدائمة والتي إرتأى الباحث أن لا يعتمدها في هذه الدراسة، واعتبرها غير معنية نظرا لخصوصيتها التعاقدية من جهة، وأنها لم تشهد بناء على الفرضيات التي انطلق منها جميع مراحل التوترات.والصراعات والمطالب العمالية، وعليه فقد توصل الباحث إلى قناعة استخدام المنهج الوصفي على اعتبار أن دراسته تشخيصية في عمقها، ووصفية بحيث تتعرض لتتبع مواصفات الظاهرة مجال الدراسة من حيث المطالب العمالية وكيفية التعامل معها من طرف الإدارة أو صاحب العمل، فضلا إلى التطرق إلى أساليب الاحتكام إلى لغة التراضي بين الأطراف المتنازعة، ومختلف الأشكال النزاعية والأنماط الصراعية التي تنتج عن التفاعل المستمر بين طرفين أساسيين في العملية الإنتاجية ألا وهما قوى الإنتاج من جهة وعلاقات الإنتاج من جهة ثانية.

إن التتبع الميداني لبيانات البحث الكمية والتحليلات الكيفية أدى إلى تبيان مجموعة النتائج التالية:

هناك تماطل كبير من قبل الإدارة في تحسين ظروف العمل خاصة الفيزيقية التي تعتبر أساس التّوترات الموجودة، ضمن النّاحية الإيكولوجية يقع هذا الميدان الخاص بالدراسة في منطقة حارة يصعّب على العامل القيام بأدواره الوظيفية بأريحية تامة، ضف إلى ذلك أن جميع التشاورات والاجتماعات التنسيقية بين الإدارة والشركاء الاجتماعيون (النقابة) حول تطبيق بنود إتفاقية العمل الجديدة في إطار حق الاستفادة من الترقية والسلفة المالية تكلل بالفشل بفعل تهّرب الإدارة وتنصلها من مسؤوليتها القانونية في تطبيق ما تم التعاقد حوله من قبل.

الدراسة الخامسة: بعنوان: النّسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التّنظيمي دراسة ميدانية بمركب النسيج E.A.T.IT باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2010– 2011.

من إعداد الطالبة: ليندة العابد، وقد انطلقت الباحثة في هذه الدراسة من الإشكال التالي: كيف يوجه النسق القيمي الإداري الفعل التنظيمي في التنظيم الصناعي الجزائري؟

وبناء على هذا التساؤل تم صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

– ما طبيعة القيم التنظيمية السائدة في التنظيم محل الدراسة؟

– كيف يوجه الحفز كفعل تنظيمي بالنسق القيمي الإداري في التنظيم محل الدراسة؟

– كيف يوجه الاتصال كفعل تنظيمي بالنسق القيمي الإداري في التنظيم محل الدراسة؟

وعلى ضوء هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات بالشكل التالي:

إن القيم الإدارية السائدة في التنظيم محل الدراسة تترجم قيم مدخل الترشيد التنظيمي.

توجه الأفعال التّنظيمية بتفضيلات قيمية تحدد بدائل الفعل في الإطار التنظيمي.

إن الفعل التحفيزي في التنظيم يوّجه من خلال منظومة القيم الإدارية.

ارتأت الباحثة قصدا لاختبار هذا الميدان الخاص بالبحث بالرغم من توفر عدة مؤسسات أخرى، وذلك نظرا للسياق السوسيوتارخي العريض الذي تزخر به مؤسسة النسيج في ميدان الصناعة من جهة، ومن جهة أخرى لاحتوائه على عينة بها من الخصائص الفكرية ما يميزها عن بعضها البعض في مختلف التصنيفات المهنية، وه وما يتوافق مع طبيعة الموضوع من الناحية المنهجية والمعرفية، لقد وقع الاختبار في هذه الدراسة على 55 مفردة من المجتمع الأصلي المقّدر بـ 608 عامل، اعتمدت من خلاله الباحثة على جميع أدوات جمع المعطيات من السجلات والوثائق الإدارية الخاصة بالمؤسسة، وكذا الملاحظة والمقابلة الحرة والنصف موجهة، والاستمارة والمقياس.

– منهج الدراسة:

فحسب الأهداف المتوخاة من البحث، والمتمثلة في استكشاف النسق القيمي السائد في الإدارة بوصف علاقته مع الأفعال التنظيمية المختلفة، تم استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها.

يتضح ضمنيا من خلال هذه الدراسة إلى أنها تناولت النسق القيمي للإدارة كمفهوم مرتبط بالفعل التنظيمي، وتوصلت بذلك الباحثة إلى مجموعة من النتائج والتي لها علاقة مباشرة مع فرضيات موضوع بحثنا، بحيث بعد تفريغ وتحليل البيانات تأكّد أن القيم السائدة في إدارة التنظيم محّل الدراسة هي قيم الترشيد حيث (العقلانية المرتبطة بالإنتاج).

– النظرة الميكانيكية لأعضاء التنظيم.

– النمط السائد في الفعل القيادي يؤكد على غياب هوامش الحرية، والمشاركة العمالية.

– بالإضافة إلى غياب العدالة.

– النمط السائد في الاتصال كفعل تنظيمي يؤكد عن غياب العدالة (غياب تدفق المعلومات)، غياب الحرية (غياب تنوع الاتجاهات)، غياب الشفافية (عدم التنويع في المعلومات).

الدراسة السادسة: بعنوان العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع، 2011، 2012، من إعداد الطالبة كاردي نادية أمينة، هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مصادر الهوية المهنية للأستاذ الجامعي على اعتباره فاعلا اجتماعيا يمرّ بتنشئات متعددة المؤسسات، بهدف تحديد مصادر هويته المهنية بين الثقافة التنظيمية والثقافة المجتمعية، وعمّا إذا كانت الهوية تجمع بين التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه وتلك التي يحملها الآخر (المجتمع) عنه، هذه التمثلات التي تتحدد عن عملية إدراك لسلوكاته وأفعاله والتي تتمثل أساسا في دوره الاجتماعي، ليبني الأستاذ الجامعي على أساسها هويته التي يعرفه بها الآخر، والتي تحدد مركزه الاجتماعي، انطلاقا من الإجابة على التساؤل التالي:

كيف تتكوّن هويّة الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التّمثلات حول واقعه ومستقبله، ونسق قيمي مبني على الأساليب التّسييرية لمؤسسة الجامعة، وثقافة مجتمعية تتضمن الاتجاه العام لأفراد المجتمع وأنماط سلوكهم معتقداتهم ومعاييرهم الاجتماعية، وه وما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الاجتماعي؟

على ضوء هذا التساؤل العام تم صياغة الفرضية العامة التالية:

– تلعب الجامعة دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ وبهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها إياه تساعده على تكوين هويته المهنية، والتي يبني من خلالها الآخر أي المجتمع تمثلاته حول الدور

والمركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع بهدف تحقيق الاستقرار والتكامل الاجتماعيين.

إن أسلوب المعاينة المعتمد في هذا البحث غير احتمالي تمثّل في المعاينة الحصصية، وحاولت من خلالها الباحثة أن تعمّم النتائج المحصّل عليها، من خلال عينة أساتذة لم يشترط فيها سوى أساتذة دائمين ينتمون إلى الحياة اليومية للمؤسسة (الجامعية)، والذين تمت تنشئتهم تنظيميا داخلها، وبالأخذ بيعن الاعتبار خصائص العينة المفترضة، تمكنت من مقابلة حوالي 90 أستاذ من عدة كليات وذلك من مجموع 1484 أستاذ، مقسمون بالتساوي ومن مختلف الرتب المهنية، تراوحت أقدميتهم من 3سنوات فما فوق، وأعمارهم من 30 سنة إلى 54 سنة.

لقد عملت طبيعة الموضوع وسهولة الحصول على العينة المختارة على أن تختار الباحثة المقابلة فقط كوسيلة لجمع المعطيات الميدانية، والمنهج الكيفي باعتباره المناسب لمثل هذه الأداة، ولعلّ أبرز النتائج المحصّل عليها في هذا البحث ما يلي:

– هناك تباين كبير بين الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية في صناعة هوية مهنية للأستاذ الجامعي بحيث يكتفي الأستاذ بتوجيه سلوكه وفق ما يطمح إليه، وما يمكن أن يحقق له ازدهار على المستوى الشخصي، وهو الأمر الذي يمكن تفسيره من خلال قيمة الفردانية، كما لمست الباحثة وجود قيمة اجتماعية ألا وهي قيمة التعاون وهي قيمة ثقافية مجتمعية قبل أن تكون تنظيمية محضة.

– يتبنى الأستاذ الجامعي سلوكه وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تنشئته عليها، خاصة إذا تعلق الأمر بالمكونات اللغوية والطموحات المادية، والتي هي في حقيقة الأمر اللبنة الأساسية للثقافة الجزائرية التقليدية والتي لمستها الباحثة داخل التنظيم الجامعي، الأمر الذي يدفعنا إلى القول بأنها توجه سلوكه ليس فقط خارج الجامعة، وإنما داخلها أيضا.

الدراسة السابعة: تحت عنوان "الفعل الإستراتيجي في الممارسة السياسية عند المثقف الجامعي" – دراسة سوسيولوجية لمجموعة من المثقفين الجامعيين نواب المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة – عهدة 2007 – 2012، من إعداد الباحث نور الدين بولعراس، وهي أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل 2012– 2013، السؤال الذي يمكن للقارئ أن يثيره هنا هو، ما هي مبرّرات إدراج هذا البحث في الدراسات السابقة، لبحث موضوعه الخلفية السوسيوثقافية للفعل الاجتماعي بالمنظمة، يختلف من الناحية المنهجية على هذا الموضوع، على اعتبار أن الفعل

الإستراتيجي في الممارسة السياسية مرتبط بعينة هي النخبة المثقفة والثاني بفئات سوسيومهنية غير متجانسة ولها من الخصائص الفكرية ما يميزها عن النخبة المثقفة، إن نقطة التقاطع التي أخذناها بعين الاعتبار هنا بين الموضوعين، هو متغيّر الفعل بالوقوف عند حدود العقلنة من جهة، وطريقة رد الفعل عند الفئات السوسيولومهنية من جهة أخرى مقارنة مع النخبة المثقفة. لقد تبين من الطرح الخاص بالإشكالية، أن حدود التقاطع كثيرة ومتعددة ففي الوقت الذي كنا نعتقد أن متغيّر الفعل وحده هو من يشكل هذه الحدود، ها هي بعض المفاهيم الأخرى التي لها علاقة وطيدة مع موضوع بحثنا، والتي سنؤكد عنها في كل من الجانب النظري، والميداني، كتقسيم العمل الاجتماعي، المكانة الاجتماعية على سبيل المثال لا الحصر، ومن دون إطالة سنحاول أن نقدم التساؤل المركزي والتساؤلات الفرعية لهذه الدراسة والتي جاءت على النح والتالي:

التساؤل المركزي:

– ألا يمكن أن تكون الممارسة السياسية عند المثقف الجامعي الجزائري، فعلا إستراتيجيا يعكس وضعية منظومة تقسيم العمل الاجتماعي غير المكتملة في مجتمعنا ؟ ثم أتبع هذا التساؤل المركزي بتساؤلين فرعيين هما كالآتي:

– هل يمكن اعتبار الفعل السياسي عند المثقف الجامعي الجزائري فعلا استراتيجيا، يهدف إلى ترميم وبناء مكانته الاجتماعية؟

– هل يؤدي الرأسمال المعرفي عند المثقف الجامعي الجزائري في فعله السياسي وظيفة سلطة إستراتيجية تفاوضية تصب في اتجاه التأثير على توزيع السلطة ؟

فرضيات الدراسة:

لقد اقترح الباحث لهذه التساؤلات الفرضية العامة التالية:

– الممارسة السياسية عند المثقف الجامعي الجزائري، فعل استراتيجي يعكس وضعية منظومة تقسيم العمل غير المكتملة في مجتمعنا.

– تم تذليل الفرضية العامة بالفرضيات الجزئية التالية:

– الفعل السياسي عند المثقف الجامعي فعل استراتيجي يهدف إلى ترميم وبناء مكانته الاجتماعية.

– الفعل الإستراتيجي عند المثقف الجامعي الجزائري فعل استراتيجي، يوظف فيه رأسماله المعرفي كسلطة تفاوضية بهدف التأثير على توزيع السلطة.

لقد أملت طبيعة الموضوع وطبيعة عينة البحث على الباحث بالعينة باعتباره منهج يفي بغرض البحث للوصول إلى مجموعة الحقائق التي رسمها الباحث، واعتمد في ذلك على مجموعة من المقابلات شبه موجهة لتعذّر مقابلة جميع أفراد العيّنة المعنية بالدراسة، والاستمارة كتقنية أساسية في جمع المعطيات الميدانية المطلوبة، على عينة غير احتمالية متمثلة في نوع العينة الثلجية، ولقد كان اختبار الباحث لهذا النوع من العينات، لتعذّر معرفة حجم عينّة دراسته الممكنة والتي قدّرت في النهاية بـ 75 مفردة من مجموع مجتمع البحث الكليّ والمقدّر ب 389 نائبا، وفي الأخير توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة النتائج التالية:

– في سياق بناء المكانة الاجتماعية وتحويل المعرفة عنده إلى مشروع سلطوي، يسعى المثقف الجامعي الجزائري الممارس للعمل السياسي بفعل استراتيجي، إلى تعضيم رأسماله المعرفي بمجموعة من الرأسماميل التي تكشف عن طابع الانعكاس المعياري المعقّد في هذه الممارسة.

المتغيرات السوسيوديمغرافية كالجنس والسن، وكذا الأصول الاجتماعية والديمغرافية، والمتغيرات السوسيوتنظيمية كالانتماءات المهنية، والمتغيرات السوسيوثقافية كالمستوى التعليمي والخبرات المهنية، كلّها عناصر تعبّر عن الطابع المرّكب الذي يكشف عن الفعل الإستراتيجي في الممارسة السياسية، يحاول المثقف الجامعي الجزائري الممارس للعمل السياسي، الظهور كمثقف مسؤول "**بيار بورديو**"، تضطلع السلطة المعرفية عنده بوظيفة الدمج المفضّل لموارد سلطوية أخرى، كالثروة والقوة، وقد يترك المثقف الجامعي السياسي على هامش منظومة الفاعلين السياسيين المتصارعين، ويحرمه من صفة المثقف العضوي ومن تنسيق أدواره المعرفية، وإلاّ كيف نفسّر أهيمنة التحالفات المؤطرة حزبيا وإيديولوجيا، وغياب فعل يدفع بجماعة المثقفين السياسيين إلى تكوين روابط وتحالفات، تحافظ على خصوصيتهم وأدائهم.

– إن هذا الواقع يؤشر من الناحية السوسيولوجية على السكتة الثقافية للمثقف السياسي، وعلى خسارة رهان التفاعل الإستراتيجي، بينما يبد وأن هناك مجموعات أخرى تربح رهان هذا التفاعل، ممّا يجعل مساحات اللايقين ستتوّسع لغير صالح المثقف الجامعي الممارس للنشاط السياسي.

– المثقف سيق إلى كمين إيديولوجي بمقولة "**تايلور**" عندما وضع قواعده لتنظيم العمل" **أنتم لستم هنا من أجل التفكير**".

– واقع ترميم مكانة اجتماعية هو الآخر يخضع لمنطق براغماتي نفعي فردي من طرف المثقفين أنفسهم، لذا فإن عدم التطابق بين مكانته الاجتماعية والمهنية هي مرشّحة للاستمرار.

– إن الرغبة الشديدة التي يبديها المثقّف الجامعي السياسي في عدم انتسابه إلى وظائفه السابقة مرّة ثانية هي المؤشر القوي عن لا معيارية تقسيم العمل الاجتماعي في بلادنا.

– بعض الفئات الاجتماعية تفتقد إلى البدائل المعرفية لإنعاش الفعل السياسي تؤشر هذه الظاهرة باثولوجيا السياسة، التي هي بالأساس من باثولوجيا العلاقات الاجتماعية.

مناقشة وتقييم الدراسات السابقة:

لقد حاولنا تقديم هذه الدراسات والتي جاءت أغلبها في إطار مشاريع وأبحاث لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع والتّي ركّزت على المؤسسة الجزائرية بإستثناء دراسة أجنبية واحدة، بحيث رأينا من خلال نظرتنا المتواضعة بأنها تفي بالغرض من جهة، وأن خصوصيات البحث السوسيولوجي خاصة تلك الأبحاث المتعلّقة بالفعل الاجتماعي عليها أن تكون بعيدة عن اللغة المكتبية.وسعينا من خلال هذه الدراسات التي كانت قريبة جدا إلى موضوع بحثنا أن نتوقف عند الخطوات المنهجية وأهم النتائج التي كانت تقريبا كلّها متجانسة إلى حدّ ما، لنستخلص في الأخير بأن الخلفيات السوسيوثقافية في ممارسات وتصرّفات العامل الجزائري بالمنظمة الجزائرية هي نتيجة معاناته من جميع أشكال البيروقراطية في مظهرها الباثولوجي، ويرجع سبب ذلك إلى عدم استكمال منظومة تقسيم العمل الاجتماعي في بلادنا كما سبق وأن أظهرنا ذلك في أحد الدراسات التي اعتمدناها، الأمر الذي نتج عنه حصول انقسام في البنية المعرفية، عند الفئات السوسيومهنية بالإضافة إلى الولاءات والانتماءات المهنية، وبروز التكتلات والعصب التنظيمية، البعيدة كل البعد عن مقتضيات العقلنة التسييرية.

تاسعا– المقاربة السوسيولوجية:

هناك علاقة وطيدة وإرتباطية بين طبيعة الموضوع، واختبار المقاربة النظرية، فليس كل المقاربات مناسبة لكل المواضيع، وقبل ذلك علينا أن نعرف أن أغلب النظريات السوسيولوجية منذ عهد الروّاد كانت مختصرة في دراسة النظام الاجتماعي وكيفية الحفاظ عليه، فلم يتخلّف أي من هؤلاء من دراسة النظام وصعوبات تحقيقه، وشروط ترسيخه في الواقع، فقد اختلفت واجهات نظرهم، وبالرغم من ذلك فإن أغلب هذه النظريات تجد أصولها في نظرية الفعل الاجتماعي، سواء كانت البنائية الوظيفية

أو النسقية، أو نظرية التحليل الإستراتيجي، أو النظرية العقلانية لماكس فيبر[1] هذا وتتنوّع المقاربات السوسيولوجية أ وكما يسمّى عند البعض بالمقاربات النظرية من موضوع بحث إلى آخر، ويتمّ اختيار النظرية المناسبة كمقاربة للموضوع بحسب الظاهرة المدروسة، وذلك بتوظيف ما يجده الباحث في النظرية من جملة المفاهيم والتأويلات والتفسيرات السوسيولوجية، إن اعتماد المقاربة في بحوث من هذا النوع هو مبرّر علمي يميّز لنا الدراسات والبحوث السوسيولوجية عن باقي الدراسات والبحوث في التخصصات والميادين الأخرى، خاصة في ظل التداخل الموجود بين المواضيع ما بين علم الاجتماع وباقي العلوم الاجتماعية، وبحسب موضوع دراستنا فقد تمّ مقاربته سوسيولوجيا من خلال التحليل المتعدّد المداخل، باعتماد نظرية الفعل الاجتماعي عند كل من "**ماكس فيبر**" "**وتالكوت بارسونز**" في الاتجاه الوظيفي، ونظرية التحليل الإستراتيجي "**لميشال كروزي**" في الاتجاه الماركسي المحدث وهو الاتجاه القريب إلى التيارات الوظيفية.

إن من شروط ومنهجية تطبيق التحليل المتعدّد المداخل، أو المقاربات النظرية المتعددة، أن لا يكون إختيار المقاربات بطريقة جزافية، فزيادة على الشروحات السابقة، لا يمكن أن تنطلق من مقاربات نظرية متناقضة في التحليل، وإلا سيقع الباحث في مشكلة منهجية، كتقديم فكرة ومناقضتها دون شعور منه، وذلك بالإطلاع الواسع والمعرفة الجيدة على كل مقاربة لمعرفة جوانب التحليل التي يمكن استعمالها بطريقة صحيحة، بهذا تكون لنا القدرة على إحداث الانسجام بين هذه المقاربات، من خلال إحداث الانسجام بين مفاهيمها أثناء التحليل بحيث لا تبدوا شاذة بل متناسقة ومتكاملة، وذلك بحصرها ومعرفة معناها الأصلي كما ورد في مصادرها وعند روّادها، واستعمالها استعمالا صحيحا وفي مكانها المناسب حتى لا ينحرف التحليل السوسيولوجي.[2]

قد يبدوا أن إحداث توليفة سوسيولوجية من هذا النّوع أمرا معقّدا وهذا ما لا يجب أن ننكره في هذا البحث، ولكن إذا اعتبرنا أن الماركسين من بعد **كال ماركس** قد اتّهموا بالدفاع عن الوظيفة "**كمشال كروزي**" فهذا لأنهم تنكّروا للمطارحات الماركسية واختبروا مواضيع بطريقة إمبريقية كانت أقرب من الناحية المنهجية والمعرفية الإستمولوجية إلى الطرح الوظيفي.*

---

[1]– ناصر قاسيمي، "**التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية**"، مرجع سابق، ص 126.

[2]– ناصر قاسيمي: المرجع السابق، ص، ص، 28، 129.

*أنظر جوردن مارشال: "**موسوعة علم الاجتماع**"، المجلّد الاوّل، ص،425.

خلاصة الفصل:

لقد كانت هذه المحاولة البسيطة بمثابة الرّكيزة الأساسية التّي ساهمت في توجيه موضوع بحثنا وضبطه على هذه الطريقة المنهجية المتّبعة، والتّي ساهمت من جميع النّواحي البنائية والوظيفية في الكشف عن أهم المعوّقات التي صادفتنا أثنا تعاملنا مع مراحل البحث المتعددة، بحيث جعلتنا ندرك حجم العراقيل والصعوبات بجميع أوجهها سواء تعلّق الامر بالجوانب النظرية أوالميدانية والتّعامل معها في إطار إيجاد البدائل الممكنة وتوظيفها بما لايتعارض وطبيعة الروح العلمية وبما تقتضيه صرامة الممارسة

السوسيولوجية، ليس لأيّ كان في ميدان علم الاجتماع أن يتجاوز هذه الخطوة المنهجية بإعتبارها العمود الفقري في قواعد اللعبة البحثيه، والتفاعل معها بطريقة إيجابية وصارمة حتمية لامفرّمنها، وذلك لتقليص المساحات المرتبطة عضويا بهوامش الاخطاء الممكن الوقوع فيها، والتي ستشوّه البحث سواء في بنيته الجزئية أو الكليّة .

الفصل الثاني:

المؤسسة الجزائرية والتّحولات السوسيوتنظيمية من منظورنظرية الفعل الإجتماعي.

تمهيد

1-التّاريخ مخبر علم الاجتماع في فهم الفعل الاجتماعي بالمؤسّسة الجزائرية

أولا-المؤسسة الجزائرية والسياقات السوسيوتاريخية لها

ثانيا-مراحل تطور تنظيم المؤسسة الجزائرية

ثالثا- تحليل المنظمة بين المنظور الاجتماعي والثقافي

رابعا-الفعل الاجتماعي بين هوية الفاعلين والثقافة بالمؤسسة الجزائرية

خامسا-البعد السوسيومجالي ودوره في صناعة الفعل الاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية

سادسا-الخصائص الفكرية للأفراد بين المنظور البيروقراطي والتمثل الاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية

سابعا-رمزية الاهتمام السوسيولوجي بالإطار الثقافي في بناء الفعل الاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية

ثامنا-الإطار كنموذج في بناء فعل جماعي

تاسعا-تشكل الفعل بالمؤسسة بين ثنائية القيم، الاجتماعية وقيم المنظمة

عاشرا-مستويات تحليل الفعل الاجتماعي بالمؤسسة

2-الحركات الاجتماعية الفاعل الجديد في بناء وتوجيه الافعال الاجتماعية بالمؤسّسة الجزائرية

أولا - حدود الارتباط العضوي بين الحركات الاجتماعية والحركة الثقافية في بناء فعل اجتماعي جماعي

ثانيا-المنظمة الجزائرية وافتراض الامتداد الموضوعي لمنظمات عالمية

ثالثا-الحركات الاجتماعية والذات الفاعلة: نموذج جديد في بناء الفعل الاجتماعي

- مناقشة وتحديد مفهوم الحركة الاجتماعية

رابعا-الحركات الاجتماعية الفضاء الجديد لتجاوز العقلانية

خامسا-الحركات الاجتماعية وبروز المعطى الاجتماعي بالمؤسسة

سادسا-الحركية الاجتماعية والمواقف العمالية

سابعا-الحركة العمالية من الدفاع عن المجتمع إلى رفض العقلانية

ثامنا-الحركة النقابية والفعل النقابي كامل تغيير

تاسعا –المقاومة النقابية

عاشرا –موجهات الفعل المؤسسة في الجزائرية

خلاصة الفصل

تمهيد:

ارتبط مفهوم الفعل الإجتماعي بالمؤسسة الجزائرية بالسّياقات التّاريخية التي مرّت بها وبالبنية الإجتماعة التي انبثقت عنها وكذا التركيبة الإجتماعية للأفراد والفاعلين المشتغلين فيها، وفي هذا الإطار نجدها بأنها رسمت لنفسها المسار الذي أفرز لنا بنيتها، إنّ تفاعل كل هذه المدخلات في تاريخ المؤسّسة ساهم في إفراز بنية تفاعلية بأفراد وفاعلين وبترسانة وبتشريعات قانونية كان من مخرجاتها أفعال إجتماعية تأثرت بطريقة مباشرة هذه الأفعال بالخلفيات الفكرية للفئات السوسيومهنية، وكذا بمجموعة من العوامل الخارجية كبروز الحركات النّقابية والعمّالية وتشكّل مايسمّى بالحركات الإجتماعية أين تبلور من خلالها قاعدة جماهرية ثورية كان جزء منها مشكّل لكينونة هذه المؤسسة.

1-التّاريخ مخبر علم الاجتماع في فهم الفعل الاجتماعي بالمؤسّسة الجزائرية.

أولا-المؤسسة الجزائرية والسّياقات السوسيوتاريخية لها:

كانت الجزائر تمتلك قبل الاستقلال ما يقارب 20 مؤسسة عمومية تم تكوينها قبل سنة 1994م ولا تمشي إلا القطاعات والميادين المرتبطة بالفلاحة، أما فيما يتعلق بعملية التّأميم التي تعرّضت لها المؤسسات العمومية في فرنسا فلم تمشي المؤسسات الجزائرية إلا في مرحلة معينة، حيث ساهمت هذه العملية، إمّا في تكوين مؤسسات جزائرية أولا وإنشاء فروع وقطاعات المؤسسات الفرنسية، مثل التّأمينات والبنوك المتخصّصة، ومن ثمّة السّماح بإنشاء عدة مؤسسات المكلّفة بإنشاء الإستثمارات والأشغال الكبرى، أما بعد الإستقلال فإن الدولة الجزائرية استمرت في هذه المؤسسات بنفس الكيفية من حيث المستوى الإداري والتسيري مما ساعد على استرجاع سلطة الدولة هيبتها.[1]

وعليه يتضح أن المؤسسة الجزائرية في العهد الاستعماري كانت جد قليلة نظرا للهيمنة الاستعمارية، هذا الذي أدى إلى موروث مؤسساتي قليل في العهد الاستعماري، إلا من تلك المؤسسات المرتبطة بالفلاحة، بعدها جاء تأميم مؤسسات عمومية قليلة منها المؤسسة الجزائرية العمومية للكهرباء والغاز، إلى حين استقلال الجزائر وتم تأسيسها لمختلف المؤسسات الجزائرية.[2]

- مفهوم المؤسسة:

هي نظام اجتماعي نسبي، وإطار تنسيقي عقلاني، بين أنشطة مجموعة من الناس تربطهم علاقات مترابطة ومتداخلة، يتجهون نح وتحقيق أهداف مشتركة، وتنتظم علاقاتهم بهيكلية محددة، في وحدات إدارية وظيفية ذات خطوط محددة، السلطة والمسؤولية[3] ويعرفها البعض على أنه " وحدة اجتماعية هادفة، فالفرد لا يستطيع العيش بمعزل على غيره ويشكل انتماؤه لها ضرورة إنسانية تنبثق عن طبيعة السلوك الاجتماعي للإنسان، حيث تعمل على ديمومة وجود الفرد في الجماعة[4] وفي نفس

---

[1]- Boyacoud Ahmed :"**La Gestion De L'enterprise Widusrielle Pablique En Algerie Opu**", Alger, 1987, P19.

[2]- مرباح مليكة، مرجع سابق، ص27.

[3]- محمد أكرم العدولوني: "**العمل المؤسسي**"، دار بن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 2002، ص14.

[4]- خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود، "**نظرية المنظمة**"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط4، 2009، ص17.

الإطار يمكن تعريفها على أنها وحدة اجتماعية هادفة، وتكوين اجتماعي متّسق نوعي، يتفاعل فيه الأفراد وضمن حدود محددة وواضحة نسبيا من أجل تحقيق أهداف مشتركة.[1]

- التعريف السوسيولوجي للمؤسسة:

عرف مفهوم المؤسسة محاولات عديدة لتحديده، وقد أخذت هذه المحاولات صورة المداخل النظرية والمعرفية لفهمه وتحديد مكوناته وعناصره، ولعله من المناسب هنا أن نبدأ بطروحات البنائية الوظيفية من خلال اسهامات " بارسونز" " **فيبر** " **و**" **برنارد** " وغيرهم.

وعلى العموم تنطلق البنائية الوظيفية في دراستها للمؤسسة من فرضيات أربع.

- المؤسسة نظام كلي، يتكون على عدد من الأجزء التي يعتمد كل منها على الآخر، يأتي هذا الكل النظامي قبل الأجزاء، أي لا يستطيع أحد فهم أي جزء مفرد إلا بإرجاعه إلى النظام الأوسع الكلي والذي يشكل جزءا منه.

- فهم الجزء بإرجاعه إلى الكل يتم في ضوء الوظيفة التي يؤدي بها للمحافظة على توازن الكل.

- الإعتماد المتبادل للأجزاء هو نفسه اعتماد متبادل وظيفي.

في ضوء هذه الفرضيات قدم "**بارسنوز** " محاولة رائدة لتعريف المؤسسة كنسق اجتماعي منظم انشأ من أجل تحقيق أهداف محددة، هذا النسق هو أداة تحليلية ووسيلة لفهم الواقع، إنه الشبكة الكلية من التفاعل التي من خلالها يرتبط فاعلان أو أكثر بحيث يؤثر كل مفهوم في سلوك الآخر.[2]

ولكي نفهم ديناميات المؤسسة وعملها، يجب أن نفككها، أي يجب التساؤل عن منطق تصرفات الفاعلين الذين يمنحونها الحياة والتي لا تشكل بالنسبة لهم أبدا سوى إطار ضاغط إلى هذا الحد أو ذاك، وعندما تفككها بهذه الطريقة، نرى صراع العقلانيات، معارضات وتحالفات بين الأفراد والزّمر، عمليات سلطة، آليات ضبط، والحال كل هذه الظواهر ليست اطلاقا خاصة بالمنظمات لأنه توجد في حقول الفعل أشد تنوعا، إن للمنظمات سير عمل أكثر خللا بكثير مما يبدوا، وإن تفكيك

[1]- مؤيد سعيد السالم: "**نظرية المنظمة، الهيكل والتصميم**"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط3، 2008، ص23.

[2]- بلقاسم سلاطنية، اسماعيل قيرة، "**التنظيم الحديث للمؤسسة، التصور والمفهوم**"، دار الفجر للنّشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص ص07-08.

مفهوم المنظمة يفيد في لفت الانتباه إلى الاستمرارية في مشكلات التنسيق المطروحة من جهة الفعل الاجتماعي.[1]

ثانيا–مراحل تطور تنظيم المؤسسة الجزائرية:

ارتبط تطور المؤسسة الجزائرية بالتوجهات السياسية والاقتصادية للبلاد، كونها المحرك الأساسي لتطبيق مبادئ التنمية وتفعيلها على أرض الواقع، وبناء عليه فقد مرت المؤسسة الجزائرية بمرحلة التسيير الذاتي والذي ظهر مباشرة بعد الاستقلال وامتد وإلى غاية سنة 1965م، ثم مرحلة تأسيس الشركات الوطنية والتي كانت بمثابة محاولة لبناء قاعدة اقتصادية مستقلة عن السياسة الاستعمارية واستمرت هذه المرحلة إلى غاية 1971م، بحيث ظهرت المؤسسة الاشتراكية، التي حاولت تطبيق مبدأ المشاركة في التسير ولكنها اصطدمت بالكثير من العراقيل الذاتية والتنظيمية فحادت عن دورها الحقيقي.

ولدفع المؤسسة الجزائرية من جديد في المسار التنموي كان لابد من إعادة النظر في إطارها القانوني والاقتصادي، فبرزت سلسلة من الاصطلاحات الاقتصادية منها إعادة الهيكلة العضوية والمالية، ثم استقلالية المؤسسات تمهيدا للدخول إلى مرحلة خوصصة المؤسسات وتدعيم الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، ولقد أثرت هذه الإصلاحات على نمط تسيير المؤسسة الجزائرية ومختلف الوظائف الإدارية بمباحثها الوظائف الاتصالية والتي يمكن تلمّس مظاهره في كل مرحلة من المراحل بناء على التوجهات الإيديولوجية التي كانت سائدة.[2]

– مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات:

عرف التسيير الذاتي في المشروع التمهيدي لمبادئ التسيير الذاتي الرئيسية بأنه "نوع من التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي، يمثل محتواه الإيديولوجي السبيل الرئيسية التي اختارتها الجزائر للإضفاء إلى الاشراكية والتي توفّق بين مصالح العمال الذين ارتقوا من صف الأجير إلى صف المنتج الحر المسؤول، بمشاركتهم المباشرة في تسيير الوحدات الانتاجية، واهتمامهم المعنوي

[1]– فيليب كابان، جان فانسوا دورتية، "**علم الإجتماع، من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية**"، أعلام وتوايح وتيارات، ترجمة، إياس حسن، دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، ط1، 2010، ص ص 332–333.

[2]– هامل مهدية: "**اتصال الأزمة في المؤسسة الجزائرية**"، دراسة حالات لوحدات دكتوراه العلوم فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، فتسم علم الاجتماع 2008، 2008–2009، ص128.

والمادي بثمرة انتاجهم وبين مصالح المجموعة الوطنية بأخذ قسط من الأرباح والمنشأة لفائدة المجموعة وبإخضاع مخططات تنمية الوحدات المخططات التنمية الوطنية والإقليمية.

كما عرّف "التّسيير الذاتي" بأنّه: تجربة اشتراكية في ميدان الإنتاج والإستغلال الجماعي للوحدات الإنتاجية والاشتراك في ملكية وسائل الإنتاج واقتسام الناتج بين أفراد الجماعة.

ويعرف التسيير الذاتي في ضوء التجربة الجزائرية بأنه: تسيير العمال الديمقراطي للمنشآت والمستثمرات التي هجرها الأوروبيون أو تم تأميمها، وبناء على هذا التعريف فإن التسيير الذاتي يقوم على ثلاث دلالات رئيسية:

- الاستقلال الاقتصادي للوحدة الإنتاجية في إطار أهداف الخطة العامة.
- الاستقلال الإداري للوحدة الإنتاجية التي يسيرها العمال في إطار اللوائح التي تحددها الدولة.
- حصول العمال على أرباحهم من عوائد الوحدة الإنتاجية بعد خصم الحصة المقررة للمجموعة الوطنية.

وهكذا فإن التيسير الذاتي لا يتحقق إلا في حالة الإستقلال الاقتصادي والإداري الكاملين، لأن الإقتصاد في التّسيير الذاتي يقتصر على مجرد حضور العمال إلى الوحدة الإنتاجية في أوقات محددة أو اهتمامهم بالتنظيم الداخلي للمنشأة، أو حتى المشاركة العابرة في تسييرها، يعني عمليا إفراغ التسيير الذاتي من مضمونه وتحويل العمال من جديد إلى مجرد مشاركين في الإدارة تابعين لإدارة الدولة.

ولهذا فالتسيير الذاتي كنوع من الديمقراطية الاقتصادية لا ينمو ولا يتطور إلا في الحالة التي يتزايد فيها تسيير العمال ويتناقص التّدخل البيرواقراطي، ولكن إذا حدث العكس، يتحول التّسيير الذاتي إلى مجرد رقابة عمالية، وبالتالي يفسح المجال للبيروقراطية ذات النظام المركزي في التسيير.

كما أن التسيير الذاتي كمفهوم مرادف لمفاهيم (الجماعية، التعاونية، حق تقرير المصير، التسيير المشترك) إذ لهذه المفاهيم معان متقاربة، فهي تعني أن الملكية ونمط التسيير ونوع حياة المشاركين، لا تخرج عن كونها نوعا من الديمقراطية الاقتصادية سوءا في الماضي أو في الحاضر ومهما يكن الاختلاف أو التشابه بين التعريفات السابقة، فإن طابع التجربة الجزائرية في مجال

التسيير الذاتي يقوم أساسا على مبدأ الملكية الجماعية في الممتلكات، استرجعها المجتمع الجزائري بعد رحيل المعمرين ونقل تسييرها إلى مجموع العمال.[1]

- مرحلة التّسيير الإشتراكي للمؤسسات:

إن مختلف صور وأشكال تنظيم مؤسسات القطاع العام منذ الاستقلال اتسمت بعدم الانسجام وعملت فيها الدولة على تعميم عمليات التأميم بغرض استرجاع السيادة الكاملة في إطار استراتيجية تنمية كاملة وتحقيق المصلحة العامة، إلا أن المظاهر السلبية طغت على عالم الشغل، وظهور علاقات إنتاجية تتناقض فيما بعضها، فسعت الجزائر إلى وضع نظام قانون أساسي وإطار ليحكم مختلف المؤسسات العامة خاصة الاقتصادية منها، ابتداء من سنة 1965. فوضع المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ميثاقا للمؤسسة العامة في شكل تقرير اعتمدته لجنة القانون الأساسي النموذجي منطلق عمل لها، تمكنت بغض النظر في الأخير من تقديم" **مشروع أمر** " " **statut type commission** "يقوم فيها تنظيم المؤسسات أساسا على الديمقراطية، وبعدها عمد مجلس الوزراء أنذاك إلى تشكيل لجنة للإصلاح وطنية، انكبّت على دراسة وتحليل مختلف المشاريع السابقة، انتهت من عملها في شهر أكتوبر 1970، بتقديم مشروع تمهيدي للتنظيم الاشتراكي للمؤسسات، لتتوّج العملية فيما بعد صدور ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ويضع حدّا للتّباين بين أشكال تنظيم القطاع العام، يحقق انسجاما بين اختيارات البلاد والنصوص القانونية القائمة، لأن هذا الانسجام أصبح يقتضي إقامة علاقات إنتاج جديدة تتلاءم مع المرحلة الراهنة لتطور المجتمع الجزائري، لأن المؤسسات يجب أن تعكس وتجسد الوضعية المعقدة للمجتمع في مرحلة معينة، يشكل فيها مجلس العمال الابتكار الرئيسي لهذا التنظيم الجديد، الذي يرتكز على أساس مشاركة ومساهمة العمال في تسيير وإدارة المؤسسة، ويعطي أهمية للجهاز التنفيذي المتمثل في مجلس المديرية، تتمتع فيه المؤسسة الإشتراكية بشخصية معنوية واستقلال مالي لتمويل استثماراتها.[2]

[1]- محمد السويدي: "**مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري**"، تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص ص 121-122.

[2]- رشيد واضح: "**المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق**"، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص66.65.

- مرحلة إعادة الهيكلة 1980-1988:

للقضاء أو للحد من النقائص التي عرفتها المؤسسة الجزائرية في المرحلة السابقة فقد عزمت الدولة إلى إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات الاشتراكية، بحيث تم هيكلة الشركات التي كانت قائمة أنذاك، واستبدلت بمؤسسات أصغر حجما وأكثر تخصصاوانسجاما، وهو ما تعنيه هيكلة عضوية المؤسسة، وقد شملت هذه الهيكلة 85 مؤسسة وطنية و526 مؤسسة محلية بحيث تم تفتت الأولى إلى 145 مؤسسة، والثانية إلى 1200 مؤسسة وإضافة إلى ذلك فقد عرفت هذه المؤسسات إعادة هيكلة مالية بغرض القائم مع النظام المصرفي، ورغم هذه الصلاحيات بقيت المؤسسات تشتكي وعلى المستويات من المشاكل والعراقيل نفسها وربما أكثر حدة.

ويرجع " **ناصر دادي عدون** " هذه المشاكل إلى نوعين من الأسباب وهما أسباب ذات مصدر قانوني وأسباب ذات مصدر سياسي واجتماعي وإداري، وذلك ما دفع إلى البحث عن أسلوب وطريقة جديدة للنهوض بالمؤسسات وتحسين مردوديتها، فكانت الاستقلالية هي الآداة التي تحقق هذا الهدف.[1]

- مرحلة استقلالية المؤسسات:

لم تحقق الإصلاحيات الهيكلية والتغيرات التنظيمية التي مسّت المؤسسة الجزائرية في بداية الثمانيات أهدافها المرجوة بل زاد سوء تسييرها من طرف أشخاص غير مؤهلين إذ غالبا ما يختارون على أساس معايير سياسية فقط. وقد اتّضح ذلك جليا في خطاب رئيس الجمهورية أنذاك عام 1986م حين انتقد بشدة مسيري هذه المؤسسات واتهامهم بالعيش خارج الواقع الجزائري.

إن مفهوم الاستقلالية هنا يشير إلى حرية تصرف إدارة المؤسسة حسب نظرتها في تسيير مهامها وأنشطتها المختلفة بالأسلوب الذي يمكّنها من تحقيق نتائج إيجابية وفقا لقوانين وقواعد تخصّها، فهي بذلك تتحرر من كل التدخلات المختلفة للسلطات الوصائية وتتمتع بالحريّة المالية

[1]- عبد القادر طواهرية: "**تطور نمط الثقافة التنظيمية وتأثيره على سلوك العامل داخل المؤسسة العمومية**"، دراسة ميدانية بمديرية الإدارة المحلية ولاية إدارد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة، دار، 2013، 2014، ص ص 64-65.

الخاصة وامتلاك موجوداتها، الشيء الذي يؤدي بالمؤسسة الجزائرية إلى القيام بواجبها العملي الذي أنشأت من أجله .

يبدوا مما سبق من أن الاستقلالية تعني حرية اتخاذ القرارات والإجراءات التي تتلاءم مع ظروف السوق وتطوير الاستثمار وتحسين تنظيم المؤسسة، إلا أن هذا المفهوم ليس مطلقا بفعل تعامل المؤسسة بطريقة مباشرة أوغير مباشرة أو بطريقة رسمية أوغير رسمية مع أطراف عديدة، فالتّغير الإيجابي هو الذي يحدث من الداخل ويقضي نهائيا على تدخل الدولة الذي يعرقل مهام هذه المؤسسات ويشكل خطر على بقائها.[1]

ثالثا– تحليل المنظمة بين المنظور الإجتماعي والثقافي:

– المنظمة من منظور اجتماعي:

لقد اهتم التيار الكلاسيكي بالمنظمة من خلال الاهتمام بالوظائف الإدارية والفنّية، ووضع مجموعة من المبادئ العلمية التنظيمية قائمة على أساس الرشد والعقلانية وتدرّج السلطة وغيرها، وتبين أن هذه الدراسات أهملت العنصر البشري والجانب الإنساني وعلاقته بتحقيق الفعالية التنظيمية وانتقلت النظرة إلى التركيز الإنساني وعلاقته بتحقيق الفعالية التنظيمية، وانتقلت النظرة إلى التركيز على العامل ودور الرضا كمحدد للفعالية التنظيمية للمنظمة، بمعنى آخر أثر الجانب السلوكي في تحقيق مستويات لأداء عالي واعتماد وحدات قياس جديدة.

وظهرت مجموعة من الدراسات تحت تأثير مداخل تتبنى العلوم الاجتماعية والنفسية في دراسة الدافعية للعمل والتي تعتبر أن للعوامل النفسية تأثير في ارتفاع انتاجية المنظمة.[2]

وهكذا بقي التيار الكلاسيكي متمسكا بوحدة تحليلية واحدة وعلى نح ونظرة ذيّقة ما فتئت تستوعب وما أصبحت قادرة على أن تجيب على مختلف الأسئلة المطروحة على مستوى المنظمة، والتي غالبا ما تجسدت هذه الأسئلة في ممارسات فعلية للأفراد، إنّ هذه النّظرة الذيّقة للنّظرية الكلاسيكية التي اهتمت بالالتزام بمجموع المبادئ العلمية بالمنظمة، كالإجراءات القانونية القائمة في الأساس الأول على تقسيم العمل، أضحت عاجزة اليوم في الحد من سلوكيات الأفراد الرامية إلى

[1]– داووج عمر: "**منظمات الأعمال، الجوانب النفسية والاجتماعية والقانونية**"، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة ، 2006، ص ص 217–2018.

[2]– عبد الوهاب باسوسي: "**المنظمة؟، المتغيرات، الأبعاد، التصميم**"، دار النجاح، للكتاب، 2009، ص32.

تحصيل أشياء قد تتجاوز وحدة التحليل التقنية والفنيّة، الأمر الذي يستدعي البحث في مطارحة بديلة تأخذ بعين الاعتبار ممارسات الأفراد وسلوكياتهم الإجتماعية، وهو الجانب الذي سنتطرق إليه بشيء من التفصيل في مراحل البحث اللاحقة.

- المنظمة من منظور ثقافي:

يعتبر "**سيمون**" أن المشكلة الأساسية المرتبطة بالمنظمة، تتمثل ليس في عملية الإنتاج، وإنما كيفية تنظيم نظام اتخاذ القرارات التّنظيمية بين عدّة مراكز وبين عدّة مستويات تنظيمية حيث الفعّالية التّنظيمية للمنظّمة تتعلق بكمية الإرتباطات التي يمكن نسجها بين مختلف مراكز القرار، إلى جانب ذلك دقة القرارات المعلن عنها وطبيعة المعلومة المتنقّلة، وأهميّة الحوافز التي تواجه بها الاختلافف في السّلوكيات.ويحدث التّنسيق بين مختلف الجوانب انطلاقا من الطّريقة المتّبعة من قبل المسيّرين في إدماج المرؤوسين في تصور أهداف المنظمة.[1]

إذن يبقى هذا النموذج الثّقافي في النّظرية الكلاسيكية "**لسيمون**" من بين نماذج كثيرة، التي تعاملت مع طبيعة الأفعال والسّلوكيات الإجتماعية بطريقة لا تختلف كثيرا عن المنظور الإجتنماعي، أين كانت النّظرة ذيّقة هي الأخرى لخصتها على العموم في الجانب التّقني المتعلّق بالقرار بالدرجة الأولى، والحوافز بالدرجة الثّانية، وهو أسلوب رأى من خلاله الباحث بأنه كفيل في مواجهة أي سلوك إجتماعي يمكن أن يعيق أهداف المنظمة، ولكن السّؤال الذي يمكن أن يطرح في هذا الشأن، ما مدى قدرة هذا النّموذج على أن يضبط السّلوك الإجتماعي للأفراد، خاصة في ظلّ التّغير الذي كان يشهده مجتمع الصناعة؟ أليس بمقدور أي فرد أن يناور بأي طريقة يمكن أن تعرقل صانع القرار، أو حتى متخذ هذا القرار؟ وإلى أي مدى سيبقى هذا القرار خاضعا لسلطة الحوافز المادّية، خاصة في ظل الإغتراب الذي يمكن أن يعاني منه الفرد بالمنظمة؟ هي أسئلة كثيرة ومتنوعة كانت قد ارتبطت بصفة عضوية بالفرد والمنظمة في إطار العلاقة التّفاعلية التي كانت موجودة وبقيت مستمرة إلى فترة زمنية طويلة، والتي لم تجب عنها النظرية الكلاسيكية وبالأحرى لم تشر إليها ولو بإشارة رمزية، وهو ما سنتطرق إليه أيضا في إحدى فصول هذه الدراسة في المرحلة اللاحقة.

[1]- عبد الوهاب سويتشي، مرجع سابق، ص62.

رابعا–الفعل الاجتماعي بين هوية الفاعلين والثقافة بالمؤسسة الجزائرية:

إن من بين الدّعائم الأساسية، في فهم معنى الفعل الإجتماعي بالمؤسسة الجزائرية هو تحديد الأصل الاجتماعي للفاعلين للوقوف عند أهم التّعارضات الرمزية المشكّلة للهوية من جهة، ومستوى تفاعل الهوية الثقافية للفاعل الإجتماعي مع ثقافة المؤسسة.

إن تحديد الأصل الاجتماعي يطرح سواء بالنسبة بمجموعة متجانسة أولا أو بالنسبة لفرد وآخر، وعليه لابد أن نعرف ماذا نعني بالأصل الاجتماعي عند مجموعة معينة من الافراد ولماذا ينبغي تحليل الحالات الفردية.

إن دراسات مجموعة من الحالات الفردية تكون خصائصها العامة هي الحصيلة النّهائية التي نصل إليها بعد تحديد ماذا يحدث بالنّسبة لكل حالة من الحالات الخاصة، ذلك لأن مفهوم الأصل الاجتماعي يؤدي مباشرة إلى طرح مفهوم الشّريحة الإجتماعية كبنية منظمة لمجموعة أفراد يدخلون إجباريا في علاقات فيما بينهم تتجاوز وعي ممارسة الأفراد،[1] إذ يتبيّن جليا كيف يمكن أن يعمق الأَصل الإجتماعي للأفراد على تضامنهم العضوي الذي ينبغي أن يترسخ على مستوى البناء التّنظيمي والذي تتّضح معالمه بصورة واضحة في شكل واعي تتجاوز التعارض الرمزي والوظيفي على مستوى المنظمة، الأمر الذي يتكون بعد البحث عن هوية الفاعل بأخذ الأصل الاجتماعي كأحد مرتكزاته الأساسية، إلى هويّة العمل التي تحد من التّناقضات التي تعرقل السّير الحسن للمنظمة والتي غالبا ما تكون مترجمة في شكل أفعال وسلوكيات غير متوقّعة على العموم أو حتى متوقعة.

فإذا كان لنا هنا أن نتطرق بين الثقافة والهوية أمكننا القول أن الهويّة هي بمثابة قوة دافعة بعناصر ثقافية مشتركة التي يمكن للمعنيين أن يكونوا غير واعين، بمعنى أن الهوية هي بالضرورة عملية نحن واعون بها.إن الإستراتيجيات في ميدان الهوية عملية توظيفية أو تحويرية لثقافة ما، هذه الأخيرة تصبح بعيدة نوعا ما كما كانت عليه سابقا. لذا يمكن التأكيد على أن للهوية علاقة وطيدة بمعيار مرجعي يكون بالضرورة واعيا لأنه مؤسس بناء" على تعارضات رمزية، الأمر الذي يقودنا إلى أن نؤكد أيضا أن الهوية الثّقافية باعتبارها عملية تصنيفية تضع حدود فاصلة بين نحن وهم، ومن هنا يمكن القول أنّ هوية الفرد أو الجماعة تعني بصفة واضحة خاصة الفردية التي تميّز لا عن

[1]– سفير ناجي: "**محاولات في التحليل الاجتماعي، التشغيل، الصناعة، التنمية**"، الجزء الثاني، ترجمة، أنور بوغنوز، ديدان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة، ص26.

الآخرين في لحظة تفاعله عن الآخرين، بعبارة آخرى لا تنتج ثقافة خصوصيته من جراء نفسها هوية الاختلاف إذ لا يمكن لهذه الأخيرة أن تنتج إلا من خلال تفاعلات بين جماعات والعمليات الاختلافية التي توظفها هذه العلاقة.هذه العناصر تجرنا إلى التركيز على نسبة الهوية لأن الفرد والجماعة يملك قسطا من الحرية في التصرف الأمر الذي يجعله يستعمل بصفة تكتيكية موارد هويته في وضعية ما.

إذا كان هذا هو حال الهوية، نؤكد على أنها تبرز، تتلاشى، وتؤسس، من جديد حسب مختلف الوضعيات التي تواجهها، إنها في حركية مستمرة فكل تحول اجتماعي يدفعها إلى بلورة نفسها بصفة مغايرة، وهكذا يمكن التأكيد على أن "الأثثنوميتودولوجيا" لا تفرض أن الفاعلين يتبعون قواعد، بل هي تدرس طرق العمل، التكتيكات حسب " **دي سارت و**" التي بواسطتها تخرج إلى الفعل هذه القواعد.[1]

خامسا– البعد السوسيومجالي ودوره في صناعة الفعل الاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية:

تعاني المجتمعات الصناعية العصرية من صعوبات ذات أبعاد ثقافية وقيمية، يتضح ذلك من خلال سوء تكيف العمال ذوي القواعد الثقافية والذهنية التقليدية، وهي مشاكل تعيق السير الحسن للمؤسسات التي تشتغل فيها أيادي عاملة ريفية، وهي مشاكل أيضا تعاني منها غالبته المؤسسات الصناعية والخدمية في الجزائر.أهم عامل محدد القاعدة الاجتماعية للفرد مكان إقامته، إذ أن إمضاء فترة طويلة من حياة الفرد في القرية أو في مدينة صغيرة أو في مدينة كبيرة، كفيل بتحديد قاعدته الاجتماعية فاحترام الوقت والانضباط، والعمل تحت امرة مسؤول يقدم الأوامر والتوجيهات ويتعامل مع أفراد غرباء عنه من مناطق مختلفة داخل المؤسسة، هي جوانب أصبح من الضروري له التعامل والتكيف معها، وهكذا يتم تحديد تصرفات الافراد في المجتمعات الريفية التي تتميز بالعلاقات القبلية القوية، ورغم التطور الحاصل إلا أن هذه القيم بقيت ثابتة، وبهذا يؤثر المحيط الاجتماعي والثقافي في الأفراد على طرئق تفكيرهم وسلوكاتهم وطرائق معاملاتهم إذن فالقاعدة الاجتماعية تحدد نظرة الأفراد للشغل وتؤثر على أداءتهم المهنية، على اعتبار أن العلاقات القبلية والقيم الأخلاقية تتحكم في

[1]– بشير محمد: "**الثقافة التسيير في الجزائر**"، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة، ص11–12.

العلاقات بين الزملاء والمسيرين، ذلك أن الجماعات داخل المؤسسة تتشكل وفق الانتماء القبلي للعمال.[1]

يذكر في هذا الاتجاه " **على الكنز** " أن العامل الجزائري في الكثير من الأحيان يفضل التعامل مع الأقارب والأفراد من أبناء قريته بدلا من التعامل مع أصدقاء العمل[2] هذا النوع من الممارسات والسلوكات غير التنظيمية وقف عندها أيضا **محمد بوخبزة** "**mohamed boukhabza**" فقد أشار هذا الأخير في كتابه "**التحولات الاجتماعية** " **ruptures et transfrm atinsoucales en algerien**" في أكثر من محطة في هذه الدراسة إلى أن جل الظواهر التي تحدث في المصنع وخاصة ما يتعلق منها بالتضامن العمالي، ويلاحظ أنها لا تبني على أساس الانتماء المهني، كما توجب ذلك الحياة داخل التنظيم، بقدر ما يتسنّى في مؤسستنا على أساس الإنتماء الجهوي أو العائلي أو القرابي بشكل عام، وهنا يجدر إلى أن هذا النمط من التضامن وحتى التعاون ليس مقصورا على العاملين ممن هم في مستوى مهني أدنى فحسب، فقد سجلت هذه العلاقات تبعا لإشتراك في خصائص ثقافية واحدة،[3] ولكن بمفهوم المخالفة كيف يمكن لعملية التحديث أن تحد من طبيعة هذه القيم الاجتماعية التقليدية بالمجتمع الجزائري وبعد انخراطه في عملية التحديث يعد مجتمعا انتقاليا، أي أنه يجتاز مرحلة التحول وانتقاله من المجتمع التقليدي والثقافة الحديثة، وتطغى في هذه المرحلة الصفة الثنائية أو الإزدواجية على عناصر ثقافته الاجتماعية، جراء تصادم منظومة الثقافة والقيم التقليدية، ومنظومة الثقافة الحديثة التي تتبنى قيم الفردانية، فبخصوص مظاهر الإزادواجية الثقافية، فقد لخّصها أحد الباحثين فقال: "إن صفات الهيكل الثنائي في تكوين الثقافة الحديثة تظهر في عدم التوازن واللانظامية، وغيرها من الجوانب الأخرى، التي حددت الخصائص الرئيسية لتكوين الثقافة الحديثة وتغلغلت كل التناقضات والتعارضات ذات الطبيعة الثقافية المختلفة في كل جوانب الحياة الاجتماعية، إن الثقافة التقليدية في هذا الصدد، تصبح عائقا وظيفيا أمام الأنظمة والمؤسسات الحديثة، فهي لا

---

[1]– بوفلجة غياث: "**بحوث في التغير التنظيمي وثقافة العمل**"، مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، ط1، 2010، ص ص 21–22.

[2] - Ali El Kenz-Au Fil De Crise, "**Edudes Sur Lalgerie Et De Mande Arbe**", Arbe, Edition-Baelrene. Alger, 1989, P72.

[3]– العقبي الأزهر: "**القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي**"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، فع علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 2008 2009، ص147.

تقوم بوظيفتها بشكل كامل إذا ما أخذنا بعين الإعتبار هنا بعد المرحلة الانتقالية التي عرفها المجتمع الجزائري المعاصر هو التساؤل عن طبيعة المؤسسات التي تعد الأساس الفعلي للقيام ببناء فعل اجتماعي يحمل معظم معاييرها وضوابطها وتوجيهاتها الدورية والنمطية والثقافية وهي على النح والتالي:

***مؤسسات علائقية:** تقدم التوقعات الدورية (أي توقعات دور كل موقع فيها) وعجنه فيها لكي يحمل توجهاتها القيمية المطلوبة منه ويعكس معه تعلمه حسب موقعه ما هو ممنوع، ما هو مطلوب أو غير مطلوب في هذه المؤسسات العلائقية وبهذا التأسس لا يتطلب من الفاعل الاجتماعي التفكر والتمعن بها يجب أن يتطبع عليه، بل يكتسبه دون رفض أو تردد لكي يستطيع أن يتعايش مع الفواعل الآخرين الذين يشغلون مواقع مؤسساتية.

***مؤسسات منظمة:** أي المؤسسات التي تقنن وتوجه فعل الفاعل الاجتماعي ضمن حدود وضوابط أخلاقية ودينية وعرفية، والمغزى من ذلك توجيه دور الفرد نح وأهداف انضباطية أخرى ومن نوع آخر، هو وضع تصرفه الاجتماعي بانماط منسقة مقبولة اجتماعيا وسوية.

***المؤسسة الثقافية:** التي تقدم الموجهات والضوابط الرمزية والتعبيرات الخاصة بثقافة المجتمع التي تضع فعل الفاعل الاجتماعي في إطار ثقافي أي يتأسس الفاعل الاجتماعي بعجنة ثقافية تعطيه نمط الاعتقاد والتصور والرموز،[1] إلى هذا المستوى من الطرح المتعلق بالبنى التقليدية في المجتمع الجزائري وكذا المرحلة الانتقالية التي ساهمت في ظهور مؤسسات ونماذج نظامية تتجاوز النّموذج النّظامي الجديد في ضبط السّلوكات والأفعال بالمؤسسة ومن ناحية أخرى، ماطبيعة المؤشرات الجديدة التي ظهرت في الأفق، والتي تعبّر عن دلالة صريحة لمضمون الفعل الإجتماعي بالمؤسسة الجزائرية؟ وما مستوى القطعية التي عرفتها المؤسسة الجزائرية بين نموذجها النظامي الجديد، وعلاقات الأفراد بالبنى التقليدية؟ في أطروحة حول "**العامل الشائع** "**MAJORITAIRE LOUVIER**" يعتقد "**جمال غريد**" أن الإشباع الاقتصادي للعامل الجزائري لم يتغلب على الثقافات المحلية، إذ خلق لدى العمال

[1]– بومدين عبد الفتاح: "**ثقافة التدين لدى الشباب الجزائري بين الاندماج الاجتماعي والاندماج الجماعاتي**"، مقارنة سوسيولوجية لنظرية نسق الفعل ل تالكوت بارسنوز، الإخوان والسلفية نموذجا، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإسلامية خروبة، الجزائر والأحياء الجامعية مدنية البليدة، رسالة ماجستير في علم الإجتماع الثقافي التربوي قسم علم الاجتماعي، جامعة الجزائر، 02، 2007، 2008، ص22.

إزدواجية في السلوك، سلوك الخضوع لعدد معين من النماذج الصناعية من جهة، ومن جهة أخرى تصدي ورفض ومقاومة للخلفية الثقافية التي تضفي على هذه النماذج أبعادها ودلالاتها المتميزة.

فالعامل الصناعي العالمي الذي ارتكز على المشروع التصنيعي لم نجده في الحقيقية الاجتماعية، وإنما نجد نوعين من العمال:

– **العامل المركزي:** ذلك الذي عايش العمل الرأسمالي، يعرف بتقاليد المطلبية والنقابية، يحتكر مناصب المسؤولية والتقنية، يحتكر التمثيل العمالي.

– **العامل الشائع:** هو وجه من الاوجه الناتجة عن الاحتكاك والمواجهة الدائرة بين الشكل الذي اتخذه التصنيع، والتشكيلة الاجتماعية التي يتطور فيها.إنه عامل ذو أصول ريفية، متعلم، وحاصل لعناصر ثقافية، يعتبر منها السلوكيات مفاجئة في مكان العمل، كما يجهل الأشكال المؤسساتية المطالبة والمقاومة، ونظرا لعدم اندماجه ضمن مشروع المؤسسة، فقد طور انشقاقا حقيقيا ما بين الحي والمصنع.[1]

سادسا–الخصائص الفكرية للأفراد بين المنظور البيروقراطي والتمثل الاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية:

إن كل فئة عمالية تحمل إيديولوجية خاصة بها وتصورا خاصا متكاملا حول النسق التنظميي الداخلي والنسق الخارجي، وذلك من أجل مساعدتهم على فهم العالم الخارجي وحماية مصالحه والتعبير عنها وعن مواقفها كلما اقتضت الضرورة. وتتميز كل فئة وكل طبقة عمالية بتفسيراتها الخاصة لكل السلوكات التنظيمية التي تصدر عن هذا الطرف بحيث قد تقل هذه التفسيرات إلى حد التناقص، فقد يوجد توتر وصراع داخل التنظيم مثلا وقد يتسع بناءا على قرار إداري صحيح ويفسر هذا القرار بطريقة عاطفية من أجل كسب تضامن معنوي، ويمتد هذا التناقص إلى مختلف العناصر التنظيمية الأخرى، مثل النظرة إلى النقابة وأهدافها بل وإلى التنظيم ذاته وأهدافه وطريقة تسييره والعلاقات السائدة بداخله، وترجع أهم عوامل هذا الاختلاف إلى طبيعة البنية المعرفية لكل فئة مهنته ومصادرها المختلفة، فالمصادر المعرفية للرؤساء والإطارات مثلا، مستمدة من أجهزة الدولة التي

[1]– مقاني أنور: "**موقف العمال من علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة**، دراسة سوسيولوجية في مؤسستي Attia Elecronics وArgilor بن حمادي ببرج بوعريريج، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2001، 2002، ص15.

منها المدارس المتخصصة، والمواثيق الرسمية والنصوص التنظيمية هي التي تضبط سلوك وتفكير هذه الإطارات وهؤلاء الرّؤساء، والتي يجدون فيها كل التّبريرات لسلوكهم ونمط تفكيرهم خاصة في حالة مواجهة حوقفهم.

إن هذه الخصائص تجعلنا أمام فئة مهنية متماسكة منغلقة على نفسها حبيسة الإطار الإيديولوجي والمصلحي، بينما يكون أي احتجاج من طرف الفئات الأخرى أو أي اضراب وأية آراء مناقضة أو أي نقد لسلوكيات وأفعال غريبة يصعب فهمها ويجب محاربتها. ويتكرس هذا التميز، من خلال ضعف التفاعل الاجتماعي فيما بين الفئات المهنية بحيث يبقى التفاعل قويا داخل الفئة المهنية الواحدة، ويبدوا ذلك من خلال شبكة الاتصال التي تكون متمركزة داخل نسق مغلق، ولا ينفتح هذا النسق إلا في حالات إصدار الأوامر الخاصة بالتنفيذ أو طلب معلومات معينة، أما انفتاح النسق لاستشارة القاعدة فيعتبر من السلوكيات النادرة، وهذا السلوك مستمد من طبيعة المنظمة المعرفية التي تكوّن عليها هؤلاء، وبخلاف ذلك فإن الفئات المهنية الأخرى تستمد منظومتها المعرفية من مصادر أقل تهيكلا وأُقل شرعية من سابقتها ومن ذلك التنظيم غير الرسمي الذي يكون أحيانا عفويا وعاطفيا، وتستمد منظومتها من النسق الخارجي ونعني به خاصة المصادر الثقافية، والتي غالبا ما تترجم سلوكاتها بأنها عدائية وبعيدة عن علاقات الثقة، وهكذا نحد أنفسنا أمام فئتين متناقصتين تبديان الانسجام في القيام بالأعمال الروتينية بصفة عادية وضمان عدم إثارة الصراعات داخل التنظيم بسبب تناقص المصالح.

وإذا تحدث "**بورديو**" عن ممارسة الدولة للعنف الرّمزي على المواطنين، فإن التّنظيمات هي الأخرى تمارس العنف الرّمزي على العاملين وحتى على الإطارات بتنظيمها الرسمي وغير الرسمي، ومن خلال هذا العنف يحاول إخضاعهم من خلال اللوائح والقواعد التّنظيمية، وإذا كان العامل يبدى قبوله وانسجامه الطّوعي مع هذه القواعد، فإنه ومع مرور الوقت يتجه نح ومحاولة كسر هذا العنف الرمزي الذي يصبح ثقيلا مع مرور الوقت، من خلال إيجاد سبل أخرى للمقاومة والرفض المباشر وغير المباشر، العلني والخفي، وأحيانما يتسائل، من وضع هذه القوانين لتكون ضد مصالحه؟ ولماذا

لم يشترك فيها العاملون؟ وقد تعتبر الكثير من السلوكيات التنظيمية كعدم الانضباط في العمل مثلا رد فعل لهذا العنف الرمزي.[1]

سابعا-رمزية الاهتمام السوسيولوجي بالإطار الثقافي في بناء الفعل الاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية:

إن دراسة الإطار الثقافي للمنظمة يساعد على ففهم وتفسير السلوك والفعل الاجتماعي الاهتمام ومعرفة قدرته على تحقيق الاندماج الداخلي، يعبر هذا الإطار عن عقلنة جماعية لأسلوب العمل داخل المنظمة في حل المشاكل التي تواجهها في إطار نسق تفاعلي متكامل لتلك الذهنيات والتصورات السائدة داخل النسق الاجتماعي لموظيفها، هذه الذهنيات تعمل على تطوير وخلق أساليب وطرق لصنع نجاح وتميز المنظمة بإعطائها هوية تعرف بها داخل المجتمع، إلا أن تلك الذهنيات والتصورات يمكن ملاحظتها من خلال أنماط السلوك والفعل الاجتماعي للمنظمة التي قد تعبر عن جماعية للفعل، وحل مشاكلها بنفسها في إطار النسق الثقافي للمنظمة خلق ذهنية جماعية للعمل، تعبر عن توازن النّسق الإجتماعي، والإندماج الدّاخلي لأعضائه، وعليه على المختصين.

في هذا المجال الإهتمام بهذا النّسق ذ والبنية القاعدية للمنظمة، بالعمل على فهم أبعاده، وعناصره والعمل على تحديد وتأطير السلوكية للموظفين المبنية على ذهنياتهم وتصوراتهم ذات الأبعاد الثقافية باحتوائها وتوجيهها بما يخدم أهداف المؤسسة ويساير مرجعها الثقافي، بما يكفل انخفاض مستوى الخلل الوظيفي لأقل مستوى ممكن.

من هذا المنطلق يلاحظ في الجزائر أن بعض المؤسسات تعاني من نتائج الخلل الوظيفي، انطلاقا من عدم قدرتها على تأطير وتحديد وتوجيه ذهنيات وتصورات العاملين لما يخدم أهداف المؤسسة، بحيث توجد علاقة وطيدة كما تشير المعطيات الميدانية بين ثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع، مع اعتبارها ثقافة فرعية لوحدة نسقية مشكلة له، فالمؤسسة بمحيطها الثقافي جزء تابع من المجتمع، تأخذ منه مبادئها وقيمها، فهي تعد القيمة المرجعية لتقييم سلوك أفرادها.[2]

---

[1]- ناصر قاسيمي: "**الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الإداري**"، دراسة نظرية وتطبيقية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2014، ص ص318-321.

[2]- قاسم سمية: "**دراسة لذهنيات وتصورات الموظفين في المؤسسة الجزائرية**"، مجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ان خلدون بتارث، العدد السادس، 2013، ص ص 407-422.

ثامنا–الإطار كنموذج في بناء فعل جماعي:

انطلاقا من هده الفكرة التي تعمل على محاولة تحديد طبيعة أهداف الإطارات ومشاريعهم المستقبلية، ودرجة مشاركتهم في العمل الجماعي لا سيما في ميادين الأنشطة والحركيات خاصة النقابية، والبحث في الكيفية التي يحدد بها الإطارات أدوارهم مهنيا واجتماعيا، وطبيعة التصورات التي يحملونها عن مواقعهم في المجتمع، وما يطمحون إلى تحقيقه من أهداف وما هي الطرق التي يفضلونها من أجل تحقيق تلك الأهداف؟

إن بناء فعل جماعي لدى الإطارات يأخذ بعين الاعتبار التطرق إلى محاولة لتحديد تصورات الإطارات وتمثلاتهم لأدوارهم ومكاناتهم في المجتمع ككل، لأن ذلك يساهم في الوقوف على ما يمكن أن يشكل عنصرا أساسيا للقاعدة التي تنطلق منها أفراد هذه الفئة، من أجل العمل على تحقيق ما قد يعبر عن طموحاتهم وتطلعاتهم الخاصة والعامة، التي توجه أفعالهم كفاعلين اجتماعيين، وهو ما يساهم بطبيعة الحال في الكشف عن أحد أعداء هوية هذه الفئة.[1]

تاسعا–تشكل الفعل بالمؤسسة بين ثنائية القيم، الاجتماعية وقيم المنظمة:

يشكل مجموع القيم في مجتمع ما منظومة قيمية بغض النظر عما بينها من تكامل وتناقض هذه المنظومة القيمية، تكون جزءا هاما من الإطار المرجعي للسلوك الإنساني، وبذلك تؤثر في اختيار الأهداف وتحديد الأساليب المؤدية إليها وهي من جهة أخرى تمثل نسقا من المقاييس التي من خلالها يتم الحكم على الأشياء وعلى سلوك الأفراد والجماعات، وتحديد الإيديولوجية أو الفلسفة العامة لهذا المجتمع، فالقيم ما هي إلا انعكاس الأسلوب الذي يفكر به الأفراد،[2] والقيم هي التي توجه سلوك الأفراد وأحكامهم واتجاهاتهم فيما يتصل بما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه من أشكال السلوك في ضوء ما

[1]– مراني حسان: "**الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية**"، أطروحة دكتوراه، عنابة، كلية الأداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العمل، جامعة عنابة، 2006، 2007، ص ص 242–243.

[2]– عادل غزالي: "**أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري**"، دراسة ميدانية مؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة AMC العلمة ولاية سطيف مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، جامعة الأخوة منتوري قسنطينة، 2006، 2007.

يضعه المجتمع من قواعد ومعايير،[1] ما يعني أن هناك علاقة وطيدة ما بين القيمة والسلوك أو الفعل[2] بالمجتمع والمنظمة ودور كل منهما في توجيه سلوك الفاعلين خاصة نح والصراع أو نحو التعاون؟

القيمة هنا هي طريقة في الوجود أو السلوك، يعترف بها شخص أو جماعة على أنها مثال يحتذى به، وهي تتحدد في المرتبة المثالية وليس في مستوى الأشياء المحسوسة أو الأحداث، ويمكن هذه أو تلك أن تعبّر عن قيمة معينة أو أن تمثلها، وترجع هذه الأشياء المحسوسة إلى نوع من النسق الأخلاقي أو الفكري الذي يحمل بصماته، وهي بذلك تحقق الاحترام وتكون القيمة مثالا لأنها تستلزم سلوكا ساميا تطمح إليه يبدوا في الأشياء أو في التصرفات التي يعبّر عنها بطريقة محسوسة أو رمزية، فالقيم التقليدية التي يكتسبها الفرد من جماعته الأولية تؤثر في تعامله مع الجماعات الثانوية التي يشترك فيها المجتمع، فيحدد فيها علاقات شخصية مما يدعوه إلى الاستجابة بطريقة عدائية إلى المنظمة ويهاجمها باعتبار أن إجراءاتها عقيمة، وبالمقابل إن بعض القيم ذات العلاقة بالتعاون داخل المنظمة مثل قيم الولاء، والرغبة الأكيدة في الترقية، والاهتمام بكيفية تحقيق وقت الفراغ من العمل أكثر من الرغبة في معرفة ما يدور داخل المنظمة، وبذلك نلاحظ أن القيم تختلف من مجتمع إلى آخر ومن منظمة إلى أخرى، ومن وقت لآخر في خصائصها وتنوعها وتعددها، وينشأ الصراع لمّا تتعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة، بحيث تحصر كل طرف نفسه داخلأهدافه الخاصة، ويبذل كل جهوده من أجل تحقيقها، وعلى حساب الطرف الآخر، وهذا عامل من عوامل الصراع التي تضعف قوة المنظمة وهي وضعية تدعوا إلى إيجاد قيم جديدة تعمل على التوفيق بين قيم الطرفين بحيث يتمكن كل طرف من تحقيق أهدافه من خلال أهداف الطرف الآخر، فيؤدي في النهاية الاتفاق على هذا الأمر، إلى تحقيق لقيم وظيفتها الضبط الاجتماعي للسلوك سوء على المستوى الكلي أو الجزئي، فيزداد تماسك أعضاء الجماعة وتضامنهم، وتحديد السلوك المرغوب فيه والمرغوب عنه، بل حتى مجالات التفكير لدى الأفراد ترسمها القيم وتصنع لها حدود معينة لا يمكن تجاوزها.[3]

---

[1]– عبد اللطيف محمد خليفة: "**ارتقاء القيم، دراسة نفسية**"، المجلس القطبي للثقافة والقنون والأداة الكويت، 1992، ص14.

[2]– مجدي زكي "الجلاد: **تعلم القيم وتعليمها**"، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، 2007، ص23.

[3]– ناصر قاسيمي: "**سوسيولوجيا المنظمات، دراسة نظرية وتطبيقية**"، ديوان المطبوعت الجامعية، الجزائر، ط1،2014، ص107–109.

عاشرا-مستويات تحليل الفعل الإجتماعي بالمؤسسة:

لقد سبق وأن أشرنا إلى أن العادة جرت في أن يتم التّفكير في علم الإجتماع باعتباره علما للفعل الإجتماعي، وهو ما يجعله يتنافس مع بقية العلوم الإجتماعية فيما يتعلق بالتصور الملائم للفعل الإنساني، فالفعل الاجتماعي يتحدد بمنطق موقفي حيث يقوم الفاعل باستبطان رمزي لبيئة من أجل تغييرها وتغيير النظرة التي يكون قد صاغها حولها، إن الفاعل الاجتماعي فردي بمعنى شخص أو مؤسسة غير أن الفعل الاجتماعي يجري على عدة مستويات، مستوى الممارسات الاعتيادية المعاشة من قبل الأفراد، مستوى المنطق المعياري الخاص بالمؤسسات، ومستوى العمليات التنظيمية، ومستوى التفاعلات المعقدة في حقل الأفعال الجمعية.[1] وعلى العموم فإن مستويات تحليل الفعل يكون على النحو الآتي:

***من تحليل الفرد إلى تحليل المجموعة:**

بحسب الفردانية المنهجية في تفسير السلوك الإنساني[2] تعد الظواهر الإجتماعية، سواء أكانت إنتظامات إحصائية أم علاقات إذا سرى مفهوم الفعل ومفهوم التّجميع، وكل منهما تقابله إحدى مرحلتي التّفسير بحسب الفردانية المنهجوية، أي مرحلة فهم الأفعال من جهة، والتي توفر أساسا للتّفسير بإعطاء معنى لسلوكيات الأفراد الفاعلين، ومرحلة تجميع الأفعال من جهة أخرى والتي تشكل بنية التّفسير، وذلك بتبيان أن الظواهر المراد تفسيرها ليست سوى نتيجة الدّمج لهذه الأفعال فيما بينها.إن مفهوم الفعل بحسب الفردانية المنهجوية يستلزم مسبقا بأن يتمتع الفاعل بدرجة من الحرية في خياراته وألا تكون تصرفاته محددة بشكل وثيق بقوى نفسية أو اجتماعية لا قدرة له عليها.

إن الفعل كتصرّف قصدي يخضع العقلانية من النوع الأدوي أو النفعي، ففي الوضع الذي يتواجد فيه عند البدء بالعمل، يزج الفاعل بكل وسائطه من أجل بلوغ الغاية التي ينشدها والتي يعتقد بأنها ستجلب له أكبر قدر من الرضا أو أكبر قدر من الفائدة على حد تعبير الاقتصاديين، وفي واقع الأمر إن القول بأن الفعل يهدف إلى غاية ما، يعني أن الفاعل بوضعه الذي يتواجد فيه وعلى ضوء القدرات المتوفرة لديه يمكن أن يسعى لبلوغ غايات أخرى. والحال أنه لا يستطيع بلوغ غاياته في آن

---

[1]- جاك هارمان: "**خطابات علم الاجتماع، في النظرية الاجتماعية**"، ترجمة، العياشي عنصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 2010، ص119.

[2]- Tthomas Gay : "**L'indispensable De La Sociologre, Callection Principes**", France, Studyrma, 2004, P P 45.46.

واحد، لأن قدراته ووقته ووسائطه الأخرى محدودة، لذا ينبغي أن يجد لنفسه جدولا بأفضلياته فيقرن كل غاية مرجوة بمستوى معين من الرضا والفائدة، ويعمد إلى بلوغ الغاية المختارة، أي أن تلك توفّر له بحسب اعتقاده أعلى مستوى من الرضا أو الفائدة[1] وبناء على ما تم التطرق إليه في هذا الإطار.يقدم لنا " ريمون بودون " بحسب هذه الفردانية المنهجية أهم نماذج الأفعال التّجميعية على النحو الآتي:

- **الأفعال التضخيمية:** " **Effests d'un plification** "

خلال أزمة 1929، ونتيجة خوف الأفراد من إفلاس البنوك، جعلهم يتهافتون على شبابيك البنوك وسحب أموالهم، وهذا السلوك ولد إفلاسا حقيقيا للبنوك، فالأزمة تم تضخيمها على المستوى الكلي، مثال آخر للعنصرية، فالأحكام التي كان يملكها البيض في أمريكا على السود بأنهم محطمون للإضراب عزّز السلوك العنصري ورفض السود في النقابات (شمال أمريكا درسها ميرتون بعد الحرب العالمية الأولى).

- **الأفعال التجميعية:** " **Effests de neutralisation** ":

يمكن للرأي العام (الذي هو تجميع للآراء الفردية) حسب ما يقيسه سبر الآراء ن يبقى كما هو، رغم تغير رأي الملايين من الأشخاص فـ 80% من الفرنسيين مع تقليص مدة العمل عام 2000 وه ونفسه عام 1985، وهذا لا يعني أن لا أحد غيّر من رأيه خلال هذه الفترة، ولـ 80% ليست نفسها في الفترتين، فاستقرار الرأي (ظاهرة جماعية)، قد يكون ناتج عن الرأي الحاصل في الآراء الفردية، إذ أن عدد كبيرا من الافراد يغيّر من رأيه في الاتجاهين.

إن الأسباب الصغيرة في العمق، تنتج عن طريق تجميع بسيط أفعالا كبرى " **MARRO PHENOMENE**" ونواتج الأفعال الفردية تخرج عن الأفراد الذين أنتجوها، (الجمع بين الأفراد والقوة الاجتماعية التي تحيط بهم)، وعليه فالسلوك هنا مرتبط بثلاث افتراضات:

- افتراض الناتجة: ضبط السلوك وفقا للنتائج المفترضة بالمفهوم الاقتصادي.
- افتراض الأنانية: اهتمام الفرد بمصالحه الخاصة والمصالح المرتبطة بأقاربه.
- افتراض الحد الأقصى: البحث عن الحد الأقصر والأضمن اقتصاديا.

[1]– ريمون بودون، رينوقيول: "**الطرئق في علم الاجتماع**"، ترجمة مروان بطش، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط12، 2010، ص ص72–73.

تشكل هذه الافتراضات في مجملها الرجل الاقتصادي لكن سوسيولوجية الفاعل تستطيع تغيير عدد أكبر من الظواهر التي عجزت الفردانية الاقتصادية عن فهمها بإدخال عوامل أوسع ونقل الفرد إلى حالة السيوسيولوجي.[1]

إن فكرة تجميع الأفعال لا يعني بالضرورة فعل جماعي والذي يعبّر عن مستوى آخر من التّحليل ألا وهو تحليل المجموعة، في هذا الإتّجاه كان على الباحثين في علم الإجتماع أخذ بعين الإعتبار مفهوم الحركة الإجتماعية كأحد أبرز المفاهيم الدّالة على تحليل المجموعة وما يتشكل بينها من صراعات اجتماعية مركزية، تلك الصّراعات التي ستضع المراقبة الإجتماعية التاريخية موضع الشك، وكذلك نماذج بناء العلاقات بين مجموعة اجتماعية حقيقية، هذه القوى الاجتماعية "**المجموعة**"، ثم تحليلها إما من وجهة نظر التطور على أنها قوى التقدم أو قوى مقاومة التقدم، أو من جهة سير نظام ما والبعض قد تحدق عن الانحرا ف أو التوجه نح وإعادة تشكيل العوامل الإجتماعية للنّظام، والبعض الآخر تحدث عن جوانب أخرى كنظام هيمنة اجتماعية، وفي جميع الحالات اعتبرت السّلوكيات الإجتماعية تجليّات لكليّات كانت تأخذ معناها خارج الفاعلين وعلاقتهم مع بعضهم البعض.

لذا فإن الحركة الإجتماعية فكرة جديدة، فهي تفرض اعتبار الفاعلين لا يتجاوبون فقط مع وضعيات معينة، بل هم ينتجون هذه الوضعيات ليست بأهدافهم الجماعية الشخصية بل هي نفسها عند الخصوم القائمين لأنها تمثل رهان صراعاتهم، أما الصراعات فليست ألعابا بلا ربح وبلا خسارة، إذ أنّها تهدف إلى تغيير الأشكال التنظيمية والمؤسساتية للحياة الجماعية، وعلى هذا الأساس يتم وضع حد وسحق للعلاقات الإجتماعية الأولية، وتنوّع السّلوكيات واستقلالية النّشاطات الإجتماعية، ويمكن تجسيد العوامل ما فوق اجتماعية التي تفرض مبادئ الوحدة التي تدمّر العلاقات الإجتماعية، والضّامنة للنظام العام الإجتماعي.[2]

---

[1]– عبد العزيز خواجة: "**أساسيات في علم الاجتماع**"، دار نزهة الألباب لنشر وتوزيع الكتب ورسائل العلم والمعرفة، غرادية، الجزائر، 2012، ص، ص، 19–20.

[2]– عبد الحميد قرفي: "**بناء المعرفة السوسيولوجية**"، علم الاجتماع كعلم في القرن التاسع شعر، مرجعية علوم الطبيعة والعلوم التاريخية، نصوص وضعت بتنسيق دانيال كلود، إيشو ديميزون، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص ص 90–91.

هكذا يوسع "**بودون**" من الفردانية المنهجية إلى إطار أشمل سميّ" **بسوسيولوحية الفاعل**"، والتي تقوم على التّقليد الفرداني، فكل فعل اجتماعي لا يتم إلاّ ضمن سياق خاص، والذي يجب أن يؤخذ بعين الإعتبار لفهم التّصرفات الفردية، ويطلق "**بودون**" على هذا السياق عبارة "سنق التفاعل" "systéme d'interction" ويفرّق بين نوعين من التفاعل وحسب درجة تنظيمها:

- نسق وظيفي يرتبط مباشرة بالعودة ويتم ضمنها:
- نسق تبادلي يتم بشكل تلقائي دون العودة للأسوار ولا يرتبط بها.

الشكل رقم (01):يوضح نوع التفاعل بين الافراد حسب درجة التنظيم

	النسق الوظيفي **Fonctionnels**	**النسق التبادلي** **L'inerdépendance**
الطبيعة	نسق منظم، مضمر أو واضح، حيث تلعب فيه كل قطعة دورا محددا مثال، حيث يكتب الجامعي مؤلفا أويراقب العامل إنتاجية فه ويستجيب لسياق ضمن الدور.	نسق غير منظم، يتم فيه ممارسة الأفعال الفردية دون العودة إلى مرجعية الأدوار مثال: دراسة الاقتصاد بدل الأدب، أو أخذ سيارة بدل القطار، فهي ليست أفعال تتم في سياق دور معين لكنها تقع بشكل تبادلي.
الفرد		عضو فردي يتصرف وفقا لما يراه ضمن السياق، ويتطور دون العودة إلى أي دور محدد مسبقا
طريقة العمل	يعمل مثل اللعبة، وعمله يرتبط بالاستراتيجيات التي يحرمها الفاعلون. تحلل التنظيمات باعتبارها نسقا للفعل بالنسبة "لكروزيه و"" فريد باخ " كلعبة تبنى يوميا من قبل استراتيجيات الفاعلين.	هي باستمرار مثل الانساق الوظيفية منتجة للأفعال التجميعية أو الظاهرة، الفعل لا يتم البحث عنه بوضوح من قبل الأفراد، والذي هو نتيجة وضعيتهم التبادلية.

– ويصل إلى درجة نتيجة مفادها أن المجتمع مكون أفراد في حالة تفاعل، (في كلا النسقين) لابد من أفراد بجوار بعضهم البعض، إلى أن يصل أن الأفعال الفردية قد تعطي نواتج غير متوقعة من قبل الفاعل ذاته.

***من تحليل المجموعة إلى تحليل المنظمة:**

إن المنظمة هي مجموعة الممارسات التي تحدد غاياتها المحددة، بهذا المعنى تكون المنظمة وسيلة للوصول إلى غاية ولكنها عندما تكون قائمة، فهي آلية داخلية تقود المنظمة إلى البحث عن غاية خاصة بها، وهي المحافظة على نفسها.

هناك مشكلة يعاني منها، المنظّرون والمهندسون على السواء ألا وهي الفوضى التي تحل في التنظيمات، والتي تتمثل في مشكلة الاتصال بين الأعضاء، وتخلف الافراد والبطء في اتخاذ القرارات، وهي تعتبر نتائج العقلية الرجعية، وصورة من صور التخلف في هذه العقلية بالذات.

إن التقدم النسبي في نظرية التّنظيم يحّلل هذه العوارض المرضية كمشاكل يعاني منها النظام، باختصار يمكن أن نطلق عليه اسم تعثّر التّنظيم نفسه، إن التحاليل التي تلقي الضوء على تعثر التنظيم هذا في الغالب مستمدة من "**روبيرت و.ك ميرتون**" **وكولدنر** "فلقد حلّل "**ميرتون**" ما أسماه ضرورة التحكّم مكان قبل القادة، هذه الضرورة تأخذ شكل الإصرار المتزايد على الولاء للعمل، والمنظمة ترغب في معرفة كل ما يدور بين العاملين، وفي جميع نواحي العمل كجزء من برنامجها التي تضعه، هذا يقودنا إلى الّنتائج الساسية التالية:

إن ضرورة الولاء التي تستجيب لحاجة حفظ النّظام هي ضرورة مرضية، وتقود فيما بعد إلى التعثر التنظيمي نفسه الذي كانت تشتكي منه عملية التنظيم سابقا، إذ أن الأفراد يستخدمون موقفا دفاعيا بدورهم، مما يعرقل المهام الملقات على عاتق العمال، في الواقع إن هذا يسخلق ما يطلق عليه عادة اسم "التشييع للطبقات" في المنظمة " كما يؤدي إلى وجود هوة بينها وبين أتباعها، هذه المشاكل هي العلاقات مع الأفرراد ستزيد من الحاجة إلى التنظيم الإداري والتحكم الداخلي به. هذه النتيجة اللا منتظرة غير المرغوب فيها من قبل المنظمة، جاءت بسبب مقاومة الافراد للممارسات التي تحاول تقييد تصرفاتهم وبالتالي حريتهم وقدرتهم على الحركة.

لقد تابع "**زلزتيك**" التحاليل التي قدمها "**ميرتون** "وطبّقها على مسائل التّخصص، ودور موظفي الإدارة من أجل أن يصبح عملهم أكثر عقلانية وذلك لكي يتجاوز النتائج السيئة لعدم الكفاءة.

إن النتائج اللا متوقعة غير المرغوب فيها هي أن اختلاف المصالح بين المجموعات الدنيا والمنظمة تزداد وتتّسع، هكذا تطورت عقلية التّشييع للطبقات لدى تلك المجموعات التي ترغب بمتابعة الحاجات الثانوية بدلا من العمل، من أجل تحقيق الأهداف العامة للمنظمة، إننا هكذا نصنع الصراع. إنّنا ببساطة أمام ما أسماه "**كولدز**" العقوبات البيروقراطية والتي تحوّلت فيها البيروقراطية من آداة للمراقبة إلى أداة السلطة، والتي تزيد من دقة المراقبة بحيث إذا زادت المراقبة هنا تزيد حدة التوتر والصراع في جماعات العمل، وتقلب رأسا على عقب التوازن الذي نبحث عنه.

هكذا يظهر التّعثر الوظيفي الذي لم يفهم كأخطاء في العمل، بل ظهر كحالة للتناقضات التي تشهدها الأنظمة، وإعادة تشكّلها، ومن هنا أخذ " **ميشال كروزبيه** " في فرنسا هذه النظريات ولكنه غير فيها من أجل إنشاء نظرية جديدة للمنظمة اعتمادا على بحوثه.[1]

2-الحركات الاجتماعية الفاعل الجديد في بناء وتوجيه الافعال الاجتماعية بالمؤسّسة الجزائرية

أولا- حدود الارتباط العضوي بين الحركات الاجتماعية والحركة الثقافية في بناء فعل اجتماعي جماعي:

إن القدرة على العمل الجماعي تمشي عادة يدا بيد مع القدرة على التّضحية، هذا العمل الذي يتطلّب أن يتخلى الفرد على الكثير من خصوصيته، ومن آرائه الشخصية، ومن هنا ويتحقق هذ الهدف بتذويب الفرد في المجموعة الموحّدة المترابطة[2] فماهو سر قوة الحركات الإجتماعية في التّعبير عن هذه المطالب رغم قوة النقابات العمالية أحيانا؟. للإجابة عن هذا السؤال ينبغي أن نوضح أن هذه الحركات الاجتماعية وما تمثله من مطالب اجتماعية، لا تعبر بالضرورة عن عمال صناعة محددة، أو حتى عمال مصنع محدد، وهو ما إعتادت النّقابات أن تمثله وتعبّر عنه عادة، ويمكننا القول إجمالا، أن هذه الحركات الاجتماعية التي تتبنى بصفة عامة مطالب اجتماعية اقتصادية، هي مطالب اجتماعية اقتصادية أو مهنية لفئات اجتماعية جديدة لم تعرف طريقها إلى التنظيم النقابي أو

---

[1]- جورج لابساد، رينيه لورو: "**مفاتيح علم الإجتماع**"، ترجمة فاروق الحميدة، دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع، سورية، 2011، ص 141، 142، 143.

[2]- فريد زهران: "**الحركات الاجتماعية الجديدة**"، مركز دراسات حقوق الإنسان، القاهرة، ط1، 2007، ص ص 14-15.

الاجتماعي من قبل، فالبرّغم من إندماجها في التقسيم الاجتماعي للعمل، لم تنجح في تنظيم نفسها نقابيا، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئات هي فئات مهمّشة، تعيش في العشوائيات البائسة وعلى هوامش وأطراف المدن[1] على هذا النحو استفادت الحركات الاحتجاجية في بلدان العالم الثالث من موجات الحركات الاجتماعية في العالم الرأسمالي، وبهذه الطريقة عبرت عن مطالبها الاجتماعية والاقتصادية والمهنية التي تأسست في خصم هذه السياقات، والبعيدة في تعبيراتها عن طريقة تعبير ونضال النقابات العمالية المهيكلة هيكلة عضوية منظمة.

ثانيا-المنظمة الجزائرية وافتراض الامتداد الموضوعي لمنظمات عالمية:

تطرح الدراسة السوسيولوجية للتنظيمات مجموعة من الإشكاليات الرئيسية، وتشير بعض المحاور المركزية التي أصبحت تعتمد كمداخل لدراسة التنظيمات ولعمليات التشخيص السوسيولوجي لها ونذكر منها ما يلي:

- دراسة مستويات الاندماج:

ومنها نفهم كيفية تمكّن التنظيم من الحفاظ على هياكله وهويته القائمة رغم الضغط الداخلي والخارجي، اللذين يتعرّض لهما نتيجة علاقات الصراع والتناقضات الموجودة بداخله من ناحية وضغط المحيط الخارجي الذي يعدّ التنظيم جزءا منه من ناحية أخرى.

- فهم أوضاع التّكيف:

وينظر هذا المستوى إلى تسهيل إدارة التّنظيم المسائل التجديد التّقني والتّكنولوجي، وكيفية إدماجها في بنيته الداخلية بشكل متوافق مع حيثيات الوسط الاجتماعي والتّقني للتّنظيم.

- دراسة البنية الشكلية والبنية غير الشّكلية:

تتجه بعض دراسات سوسيولوجيا التّنظيم إلى تبيين حجم الرّوابط بين البنية الرّسمية للتّنظيم وللمؤسسة، كما تتجلّى عبر اللوائح وتراتيب العمل المعلقة والمضبوطة بشكل رسمي، وما تنتجه العلاقات بين عناصر ذلك التنظيم من أنسجة اجتماعية موازية تفعل فعلها بشكل ضمني، وتؤثر بشكل كبير في سير التنظيم واشتغاله، وكان "**ماكس فيبر** "**Max weber**" قد شدد على أهمية العلاقات الرسمية المرتبطة بقواعد السّير الداخلية للمؤسسة ولكنه لم يتطرق إلى الرّوابط غير الرّسمية والعلاقات

[1]- فريد زهران: "**الحركات الاجتماعية الجديدة**"، مركز الدراسات حقوق الإنسان القاهرة، ط1، 2007، ص ص 14-15.

الموازية التي تنشأ بين عناصر التنظيم، وهو ما انتبه إليه فيما بعد علماء اجتماع التنظيم من أشكال عالم الاجتماع الفرنسي "**ميشال كرزية**"**Michel crozier** " الذي أثار الانتباه إلى ما تفرزه الّظاهرة البيروقراطية من علاقات موازية تتشكّل على هامش البنى الرّسمية المعلنة في تنظيم معين.

- دراسة أوضاع الصّراع وحالات الاعتلال المرضي:

وتهتم بدراسات الاختلالات الحادة التي تعرقل سير التنظيم، كالصراعات النقابية، وأوضاع التوتر النفسي والاجتماعي لعناصر التنظيم، وحالات التردي ومختلف حالات التعطّل التي قد تعتري التنظيم.

وانطلاقا من تسليم المختصين بعد جهود وثبات كل من التنظيم والمؤسسة، والإقرار باعتبارهما بمثابة الهيكل الحي والديناميكي، التي ترتهن ديناميكية بقدرة كل عنصر من عناصره على تعديل سلوكه بعرض التواصل مع المحيطين به ضمن منظومة من العلاقات الاجتماعية تصنعها صيرورة الفعل الجماعي الذي يتعاونون من أجل تحقيق أهدافه،[1] كما سنبين بالتفصيل هذه النقاط في أحد فصول الدراسة لاحقا.

ثالثا- الحركات الاجتماعية والذات الفاعلة: نموذج جديد في بناء الفعل الاجتماعي:

مصطلح حديث إذ لم يبدأ استخدامه على نطاق واسع إلا في القرن 19م، ويقصد زمن معين وبنظام خاص، تحدث ببطء وبدون عنف، ومن الحركات الاجتماعية أيضا الحركات العمالية.

وقد تطورت الحركات العمالية وجذبت إليها أعدادا كبيرا من أعضاء المجتمع، فأصبحت حركة شعبية وتختلف الحركة الاجتماعية من الجماعات الأخرى كجماعات الضغط أو المصلحة، وذلك من حيث الضغط والتنظيم والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وتتميز الحركات الاجتماعية بأنها تهدف إلى تحقيق مصلحة عامة، فهي قد تكون صادرة عن طبقة اجتماعية معينة كالطبقة العاملة.[2]

ولكي نتعرف على ماهية هذا المفهوم في أدبيات علم الاجتماع نستعرض أبرز علماء الاجتماع الذين تناولوه وحدّوده، فقد حدّد كل من" **كيرت لانج** " **وكلاوي لانج** " الحركات الاجتماعية

---

[1]- عائشة التايب: "**النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة**"، منظمة المرأة العربية للطبع والنشر، جمهورية مصر العربية، ط1، 2011، ص 59-60.

[2]- حسين عبد الحميد أحمد رشوان: "**التغير الاجتماعي والمجتمع**"، المكتب الجامعي، الحديث، الإسكندرية، 2008، ص ص 170-171.

على أنها فعل جمعي أساسي في تصرّف الأفراد متضمنا أبعادا واسعة النطاق في حياتهم العامة من أجل تحقيق آثار فعالة في النظام الاجتماعي، تهدف إلى تهذيب بعض أوجهه وتطوير مساراته للوصول إلى غايات اجتماعية أسمى وأرصى.

بينما حدّد كل من "**تبرنر وكيليان**" الحركة الاجتماعية على أنها فعل جمعي فعال لها القدرة على دفع عملية التّغيير الاجتماعي إلى مراحل تطوير متقدمة أو مقاومتها وعدم مساعدتها بالوصول إلى مراحل تطورية متقدمة، يؤكد هذان التحديدان على أن الحركة الاجتماعية تمثل طاقة بشرية حيوية لها القدرة بشكل دؤوب على تطوير النظام الاجتماعي للصالح العام وليس الفئوى، وبالوقت ذاته لها الطاقة الصلبة القادرة على الوقوف أما النظام الاجتماعي عندما يبتعد عن خدمة المجتمع أو منحه عندما يهدف خدمة شريحة اجتماعية واحدة، ويعطي هذا التّحديد أيضا فكرة التّجمع الجمعي أكثر من الفعل الفردي.[1]

وعلى هذا الأساس بالذات فإن الجانب المضيء للحركات الاجتماعية خاصة في عصر الحداثة، أنها حركة تقف بجانب العقل من التعسف، والأهم من ذلك أنها تناصر حقوق الفرد العامة، بحيث يمكن أن نسمع في كل نزاع وفي كل حركة اجتماعية، دعوة إلى المساواة والحرية والعدالة وإلى احترام كل فرد، إنها تعمل على تأكيد الكرامة، الذاتية وإرادة وضع اليد على منتجات التصنيع،[2] من هنا يمكن لنا أن نقدّم الحراك الاجتماعي على أنه "الإمكانية التي يمتلكها الأفراد أو الجماعات في إطار منظومة اجتماعية ما من أجل تغيير المكانة التي يتخيّلونها سواء كانت مهنية أو جغرافية، أو اقتصادية، بمعنى أنه مبحث يركز على العلاقة بين الموقع الأصلي للفرد أو للأفراد، وموقعهم الخاص في إطار التراتب السوسيومهني.

وفي هذا السّياق المعرفي بفنّيته يعرف "**س. تيلوت c.thelot**" الحراك الاجتماعي على أنه دراسة وصفية تحليلية للعلاقات التي تشدّ مواقع الأفراد، إلى البنى الاجتماعية مقارنة بما كان عليه السابقون وخاصة أن التّراتبية داخل البنية الاجتماعية للجيل نفسه أو بين الأجيال لا تتم بصورة عفوية، بل على العكس تماما، حيث أن المواقع أو المكانة التي يدركها الفرد إنّما هي في جانب مهم

[1]– معن خليل عمر: "**الحركات الاجتماعية**"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط، 2010، ص ص 49–50.

[2]– آلان تورين: "**براديغما جديدة لفهم العالم اليوم**"، ترجمة جورج سليمان، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2011، ص208.

منها رهينة البيئة الأصلية، لذلك تعدّ دراسته الحراك الاجتماعي لديه هي إثبات كيف تتحول المكانة الاجتماعية من السابقين إلى اللاحقين، فمن هي الهيأة التي تتولى عملية الحراك الاجتماعي، وكي يتم توجيه هذه الهيأة خاصة إذا سلّمنا بالفكرة القائلة أن المجتمع يفرز آيات مؤسساتية معقّدة يتم بموجبها نقل الأفراد من موقع إجتماعي إلى موقع اجتماعي آخر؟

بعيدا عن تحاليل مقتصرة على توصيف مرحلي بحسب نظرة "**سوركين**" **p.sorokin**" فإن "**بودون**" سيحاول أن يعطي تحاليله عمقا تفسيريا من خلال ربط تصرف الفاعلين ببعده الاستراتيجي بالنظر إلى أصولهم الاجتماعية حيث تتأثر حوافزهم في الفعل بأصلهم الاجتماعي، ومن هنا ارتبطت دراسة الحراك الاجتماعي بدراسة سيرورة توزع الأفراد داخل منظومة الطبقات الاجتماعية حتى أن "**د.بيرت و d.berteaux**" ربط مفهوم الحراك الاجتماعي بتوزيع الأفراد داخل الطبقات الاجتماعية، وذلك عبر إحصاء عمليات دخول ومغادرة الأفراد للطبقات الاجتماعية بغية تجديد حالات الحراك. معظلة الحراك داخل المجتمعات الصناعية تستمد معناها من حقيقية المجتمعات التي لم تعرف المسار التصنيعي نفسه، أو تلك التي تتراتب على أساسي الانتماء العرقي أو الطائفي أو أي أساس آخر للإنتماء، فإن توارث المواقع الاجتماعية يغدوا المعيار الأساسي للتراتب وتوزيع المواقع الاجتماعية، ويجد هذا المعيار التراتبي شرعيته في المعتقدات الدينية والأنظمة الرّمزية.

إن الإنتماء الإجتماعي هذا محدّد كاف للسّلوك، إذ تميل الطّبقات الوسطى فيه إلى تبنّي مواقف أقل راديكالية وأكثر إصلاحية مقارنة للطبقات الدنيا، فهي أقل راديكالية وأكثر إصلاحية تسعى إلى المحافظة على عملية اشتغال النظام الاجتماعي عبر فهم قواعد اللعبة التي تحكمه في مستوى مؤسساته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

إذا فالحراك الاجتماعي يتحدد باعتباره عملية انتقال في سلم المراتبة الاجتماعية صعودا أو نزولا لتغيير الموقع والمكانة الاجتماعية للفرد أو المجموعة، تبعا لمعايير منها ما هو فردي ومنها ما هو جماعي، منها ما هو عقلاني موضوعي ومنها ما هو لا عقلاني لا موضوعي، بشكل يحدد النمط العلائقي في شتى مستوياته داخل البناء الاجتماعي العام، بما تخلع على الدور والمكانة تنشر عينتها على أنهما ضمانة للاستمرارية، إن دراسة الحراك تتمثل في تبيّن عمليات الانتقال التي ينجزها الأفراد والمجتمعات داخل منظومة مهنية، سياسية اجتماعية ما، مقارنة بالجيل السابق، إضافة إلى تبيّن

المعايير والآليات المتحكّمة في عمليات الانتقال والصعود في سلم المراتبية الاجتماعية لتحقيق، النجاح والثروة والسلطة بشكل يغري الجميع ويدفعهم لتوجيه فعلهم من أجله.[1]

- مناقشة وتحديد مفهوم الحركة الإجتماعية:

هناك صعوبات عديدة تواجه مفهوم الحركة الاجتماعية، وربما كانت أهم هذه الصعوبات تلك التي تتعلق بعمومية المصطلح بحيث أصبح يستخدم للإشارة إلى معاني عديدة ومتنوعة، وربما كانت المحاولة الدائبة التعريف مصطلح الحركة الإجتماعية تعريفا علميا هي تلك التي حكم بها "**لورانز ف ونستاني**" "**loranz vonstien**" في مؤلفه" **تاريخ الحركة الاجتماعية** " من خلال الإطار الأشمل لعلم الاجتماع، لقد آمن " **هيبيل**" بتلك القضية التي مؤداها أن الخاصية المميزة للحركة الاجتماعية هو أنها تهدف إلى إحداث تغيّرات راديكالية في النظام الاجتماعي العام، وخاصة في مجلات توزيع الثروة وعلاقات العمل، ولكنه رفض تصور "**شتاين**" للحركة الاجتماعية على أنها حركة لبيروليتاريا المجتمعات الصناعية .[2]

رابعا - الحركات الإجتماعية الفضاء الجديد لتجاوز العقلانية:

إن العقلانية الجديدة هي المجال الإجتماعي لإصلاح العلاقة بين التّطور الرّهيب للتكنولوجيا وتوزيع القوة الإجتماعية، ويشير "**فينبرج**" إلى تدخل السّياسي في حسم نتيجة الصراع بين القوة الرأسمالية وأفراد المجتمع، وبمعنى آخر فالعقلانية الجديدة هي محاولة جمعية لعملية تصحيح ينتظم من خلالها المجتمع، ويبرز حينئذ دور الحركات الإجتماعية التي تطالب بتحليل الآثار الإجتماعية والثقافية السلبية، وباعتباره وجها آخر للمطالبة بتغيير الأشكال البيروقراطية السلبية وباعتباره وجها آخر للمطالبة بتغيير الأشكال البيروقراطية التقليدية التي تهدف إلى مركزية التّحكم، أكثر مما تهدف إلى تطوير دور أفراد المجتمع اجتماعيا وثقافيا، هكذا تجلّت العلاقة الدياليكتيكية بين كل من العقلانية بمعناها الكلاسيكي والمعطى الجديد للحركات الاجتماعية بين المحافظة على الوضع

[1]- حافظ عبد الرّحيم: "**الزبونية السياسية في المجتمع العربي**"، قراءة اجتماعية سياسية في تجربة البناء الوطني بتونس، سلسلة أطروحات الدكتوراه، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ط1، 2006، ص ص 118-120.

[2]- هشام محمود الأقداحي: "**علم الاجتماع السياسي**"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2009، ص ص 239-240.

الراهن والإصلاح[1] إنه الدور الأساسي التي تطلعت إليه الحركات الاجتماعية والعقلانية الجديدة بالمعنى السوسيولوجي.

خامسا- الحركات الإجتماعية وبروز المعطى الإجتماعي بالمؤسسة:

إن هناك تغيّرات مهمة ودالة في الحركات الإجتماعية، قد وقعت بالفعل في أوائل القرن الحادي والعشرين، خاصة في كل من ظهور المؤسسات المالية الدولية وكذا المؤسسات المتعددة الجنسيات، وقد أعطت الحركات الإجتماعية هذا الاتجاه بعض التحذيرات الشديدة:

- تجنب الحتمية التكنولوجية: الاعتراف بأن ملامح الأحداث للحركات الإجتماعية تنتج عن التغيرات في سياقاتها الاجتماعية والسياسية أكثر من كونها تنتج عن الابتكارات التقنية في حدا ذاتها.

- ضرورة الملاحظة أنه عى غرار ما حدث في القرنين التاسع عشر والعشرين فإن ابتكارات القرن الحادي والعشرين في مجال الاتصالات دائما ما تعمل في طريق ذي اتجاهين:

- الاتجاه الأول، أنها تخفض من تكلفة التنسيق بين النشطاء المتصلين أساسا ببعضهم البعض.

- الاتجاه الثاني، أنها تستبعد وبشكل أكثر تحديد من يفتقدون إمكانية الوصول إلى وسائل الاتصالات الجديدة.

- تجاهل هذه التحذيرات يمكن أن يحجب عنك رؤية التغيرات الاجتماعية الحقيقية التي تؤثر في صنع المطالب على مستوى العالم، ويحجب عنك أيضا إعاقة استمرار وجود القضايا المحلية والإقليمية والوطنية في الحركات الاجتماعية.[2]

ولعل الصيررة التاريخية للحركات الاجتماعية جعلها تعرف تحولا عميقا وجذريا من حيث نشاطها وعملها، فالبنيات التنظيمية بمختلف أنماطها شهدت تعقدا وتحولا بفعل الرفض الناعم عن الالتزام الإيديولوجي الذي عرفته الحركة الاجتماعية في بداية نضالها، الأمر الذي نجم عنه ظهور حركات إجتماعية جديدة، ارتبط فيها الشرح بكل ما هو اجتماعي واقتصادي في المجتمعات الرأسمالية المتقدمة، وه وشرح "**يورغن هابرماس**" فه ويرى توسع ظاهرة التحول إلى سلع الناتج من نم واقتصاد

[1]- أمير محمد عبد الله: "**النظرية السوسيولوجية بين المشهد والموقف**"، شرطة الجلال للطباعة، الإسكندرية، 2006، ص ص 38-39.

[2]- تشارلز تلى: "**الحركات الاجتماعية**"، ترجمة ربيع وهبة، المجلس الأعلى للثقافة، ط1، 2005، ص ص200-201.

الاستهلاك ومن دولة الرفاهية، والبيروقراطية التي وجدت بعد الحرب، لتشمل ما كان يعتبر جياة خاصة، هو المسهم في نشوء الحركات الاجتماعية الجديدة، ويرى " **هابرماس** " أن تلك الحركات نشأت وبشكل رئيس للدفاع عما يسميه "عالم الحياة"، أي قيم المجتمع والأسرة، ضد التّحول إلى سلع والإدارة البيروقراطية التي يزداد تهديدها له والصادرين عن النظام الاقتصادي والسياسي في المجتمعات الحديثة، وظل هذا الفهم للحركات الاجتماعية ثابتا فلم يتغير في كل ما كتب، من جهة أخرى، يصف " **هابرماس**" إمكانية تقدميه الحركات الاجتماعية أزمة الشرعتة " يناقش قائلا: حيثما تشمل النظام نفسه عقليا، ويرى "**هابرماس**" أن توسع الدّولة والسّوق ونسق الدّوافع والقيم التّقليدية، مثلا، ظاهرة الإذعان للأنظمة الهرمية الضرورية لإعادة إنتاج النظام قضي عليها، ويتوقف حل هذا التوتر على تزايد عقلانية التواصل التي تطلبها الحركات الاجتماعية التقدمية للحلول محل القبول التقليدي اللاعقلاني بالنظام، وذلك بواسطة الولاء للمجتمع انصافا، وفيه مشاركة أوسع، وله نظام أكثر عقلانية.[1]

سادسا– الحركية الإجتماعية والمواقف العمالية:

في دراسة بعنوان "**الطبقة العاملة والمجتمع** "بمجمله " بقلم **آلان توازن** " **وبرنادر موتيز** " يقدم لنا الباحثان تأثيرات الحركة الاجتماعية على المواقف العمالية، وبالتالي على اتجاهات الوعي العمالي (وعلى النشاط العمالي بشكل غير مباشر) من وجهتي نظر، وينتقل الفرد في حركة من وسط اجتماعي وثقافي مغير إلى آخر، وتتقاطع عنده أو تتصارع أو تتآلف مواقف تعود إلى بيئة المنشأ، وأخرى تتميز بها البيئة الصناعية التي يدخل إليها، ويمكن البث عن استمرار الطابع الريفي بين العمال ذوي النشأة الريفية ودراسته تلاقي هذه العناصر مع آخرين[2] فإذا ما أخذنا الحركية الاجتماعية للعمال وكيف تساهم هذه الحركية في بناء مواقف، فإن الجانب السوسيو– مجالي للعمال وكيف تساهم هذه الحركية في بناء مواقف. إن الجانب السوسيو– مجالي الذي يعني أحد الأبعاد الهامة للإنتماء، يشكل جانبا مهما في مواقعهم وأفعالهم وكذا ردود أفعالهم .، خاصة إذا ما ربطنا هذه المواقف العمالية

[1]– ليت ناش: "**السوسيولوجيا السياسية المعاصرة، العولمة والسياسية والسلطة**"، ترجمة، حيدر حاج اسماعيل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2013، ص ص 214–215.

[2]– جورج فريدمان، بيارنافيل، "**رسالة في سوسيولوجيا العمل**"، ترجمة حسين حيدر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص ص 295–296.

بالوعى الذي هو أحد المؤشرات الهامة للفعل الاجتماعي في السوسيولوجيا الماركسية المحدثة عند كل من "**آلان توران والتوسير**" على وجه التحديد.

إذن على هذا النحو تشكّل مجموعة من الممارسات العملية المشكّلة هي الأخرى لما يعرف بثقافة المؤسسة، والتي تعتبر جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع الذي تعيش فيه، ولا شك أن الخصائص الثقافية والسياسية الإقتصادية ... إلخ لمجتمع معيّن تلعب دورا بارزا مهما في تشكيل السّلوكيات والممارسات الفعلية للمؤسسات، حيث نجد أن ما يصدر من الموظفين أو العاملين من تصرفات فعلية هو في واقع الأمر إفراز أو إنتاج البيئة الخارجية، وإذا كانت المؤسسات تشترك فيما بينها في مجموعة العناصر الثقافية العامة، وتتمايز عن بعضها البعض بشكلية السلع والخدمات التي تنتجها ومكانتها وموقعها التنافسي، فهي أيضا لها منتوج ثقافي يؤثر على أفكار وأفعال الأعضاء.[1]

سابعا– الحركة العمالية من الدفاع عن المجتمع إلى رفض العقلانية:

يبيّن لنا "**ألان تورين**" في كتابه "**الوعي العمالي**" ثم بعد ذلك في كتاب "الحركة العمالية" أي حضور الحركة العمالية في قلب العمل العمالي، تتعدّد بالدافع عن الإستقلال العمالي ضد تنظيم العمل الذي سرعان ما سمي ترشيد، ولا تكتفي الحركة العمالية بالمطالبة بشروط عمل أفضل ولا حتى بالمطالبة في حقها في التفاوض وفي توقيع اتفاقيات جماعية، إنها تنادي بالدفاع عن الذات العمالية في مواجهة الترشيد، الذي لا ترفضه ولكن ترفض أن تراه متطابقا مع مصالح أرباب العمل، ومنذ نهاية القرن التاسع عشر، لو تحدثنا عن العدالة الاجتماعية، فذلك للإشارة إلى صورة التوفيق بين مبدأ الحداثة، الترشيد وكرامة العمال.[2]

إن ظهور الحركات العمالية هو ظهور سلطة موازية ترفض بشدة كل أشكال الممارسات التي جاءت بها التنظيمات البيروقراطية، ولضمان السير الحسن والحد الأقصى من المصالح على الأقل للحركات العمالية من جهة والتنظيم من جهة أخرى، يطرح **آلان تورين**" التساؤل الآتي: هل يجب الذهاب والوصول إلى إيجاد تطابق بين العقلنة والرأسمالية، وبين تحقيق الذات والحركة العمالية؟ وإن الحركة الاجتماعية هي جهد الفاعل وجه آخر يرتبط بعلاقات مع السلطة، ولأن القرينيين العقلنة

[1]– الفضيل رتيمي: "**المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية– الدراسة النظرية–**، دار المرابط للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2009، ص 229.

[2]– ألان تورين: "**نقد الحداثة**"، ترجمة أنورمغيث، المجلس الاعلى للثقافة، 1997، ص197.

وتحقيق الذات، يحددان التوجهات الثقافية للمجتمع الحديث، فهما يحددان بالتالي هدف الصراع بين ما نسميّه في المجتمع الصناعي الطبقات الإجتماعية، المحدّد توقعها في العلاقات الاجتماعية، ومن الحركة العمالية والحركة الرأسمالية، يرجعان إلى نفس القيم الثقافية، إلى العقلنة وتحقيق الذات مع استمرارهما في الصراع مع بعضهما.[1]

ثامنا–الحركة النقابية والفعل النقابي كامل تغيير:

يرى "**كرزيه**" أن الاندماج للحركات النقابية في التنظيم الاجتماعي جعلها تلعب دورا مميزا اتجاه الجماهير العاملة فهي توجه مطامح العمال بطرق معتدلة، وتعمل جاهدة من أجل تحسين العمل الاجتماعي، وهي على حد تعبير " **دنال بيل** " تعالج مشكلة الاستياء وقادرة على تسوية الصراعات العديدة داخل الجماعة العمالية التي يتعذّر حلها بطرق أخرى، إذ تكون نتائج هذا الفعل ملموسة جدا، لأن هذه الحركة ليست مصدرا هاما للتّوازن الاجتماعي، بل لها تأثير ملموس على تطوّر هذا التّوازن وهنا يبرز دور الحركة العمالية، إن الفعل النقابي يجعل، المؤسسة في وضعية حرجة، لكونها تمثل أداة ضغط، يترتّب عنه تنفيذ المؤسسة لما تم طلبه.[2]

تاسعا– المقاومة النقابية:

إن التّاريخ الإجتماعي للحركة العمالية[3] بصرف النظر عن الجدل الذي دار حولها في المجتمع الرأسمالي، هل هو نشاط سياسي أو اقتصادي أم نشاط نهتم بمحاولة التقليل من ميكانيزمات الضبط والسّيطرة، تتمثل أنها تتبلور وتعمّم عمليات المقاومة العمالية لبناء الضبط والسيطرة في علاقات العمل في التنظيمات الرأسمالية، ومما هو جدير بالذكر أن أعضاء التنظيمات يحاولون بهمة ونشاط من خلال عضويتهم ودعمهم لنقاباتهم العمالية مقاومة سيطرة أصحتاب العمل أو من يمثلونهم، وتحسين أوضاعهم في التّنظيمات التي يعملون بها، ومع ذلك تبقى حقيقة واضحة وهي أن مثل هذه الجهود تعتبر دفاعية وتهتم بظروف العمل أكثر من اهتمامها ببناء التنظيم الطبقى واستراتيجيات الضبط الرأسمالية فيه، وإذا كان البعض من الباحثين، يعتقدون أن الشغل الشاغل للحركة العمالية

---

[1]– آلان تورين: نفس المرجع، ص312.

[2]– بوشمال أحمد: "**سوسيولوجيا التغيير التنظيمي وفعالية المنظمات، مدخل التحليل الاستراتيجي**"، دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الأغواط، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماعت، جمعة قاصدي مرباح ورقلة، 2010، ص68.

[3]– بياربورديو: "**الرمز والسلطة**"، ترجمة عبد السلام بن عبد العالي، دار توبقال للنشر،ط3،المغرب،2007،ص76

يتمثل في اهتمامها بالنواحي الاقتصادية، فإنه قد يكون من الخطأ أن يعتبر مثل هذا الاهتمام دليل واضح على المقاومة غير الرّسمية يتم دعم العمال في مقاومتهم للضبط التنظيمي للظلم والقمع، وربما تعبّر هذه الجماعات عن نمط أو أنماط أخرى وهي المطلالبة بعدم ممارسة الضبط بشكل غير مقبول، أو المطالبة بعدم ممارسة الضبط على الإطلاق، أو أخيرا المشاركة في ممارسة الضبط[1].

عاشرا – موجهات الفعل في المؤسسة الجزائرية:

يعتمد عمل التنظيم في المؤسسةعلى علاقات الفاعلين الاجتماعين واستراتيجيات حيازة السلطة الفعلية أو التقريرية وأساليب الاتصال ونشر المعلومات، تعتبر هذه المفاهيم جوهرية في فهم نظام الفعل داخل التّنظيم، والتي ترتبط بدورها بمفهوم البناء الإجتماعي الذي يطرح مسألة علاقة الفرد بالجماعة وكيف نشأت الروابط الاجتماعية بين الأنا والغير والآخر[2] من هنا تبرز لنا الثقافات فالهويات ويظهر لنا التحليل التنظيمي والاجتماعي للمؤسسة الجزائرية لبناء إجتماعي، بحيث نجد أن القوانين التنظيمية والرسمية لا تأتي موضحة وشارحة لقيم ومعايير النجاعة والفاعلية، فنجد أن السلوكات الفردية للعمال أو المسيرين على حد السواء تتحكم فيها الاستراتيجية الجزئية المنطلقة من الأهداف الخاصة لكل فرد فيها وليس من أهداف استراتيجية جزئية من الاستراتيجية الكلية للمؤسسة أي تعمل منفصلة على الاستراتيجية الكلية للمنظمة ومتمردة عليها.

فالسلوكات والأفعال التي تتحكم فيها الاستراتيجية الشخصية النابعة من المصلحة الذاتية تتم بدافع مفهومي السلطتية والزبونية.

– السلطتية:

يعبّر هذا المصطلح عن واقع متقهقر ومتدهور يفقد فيه التنظيم أدنى مقومات إستمراره وأدائه لوظائفه، لعدم قدرته على إنجاز الأهداف التي أنشأ من أجلها بالفاعلية المطلوبة، وذلك لغياب عوامل التضامن بين الأفراد المكونين له من أجل تحقيق الأهداف التي وجدوا من أجلها في المنظمة، فوجود السلطتية بمنطلق ثقافي وعقلنة شخصية موجهة للسلوكيات والأفعال على المستويين المؤسسة والفرد.

---

[1]– سعيد عيد مرسي بدر: "**الإيديولوجيا ونظرية التنظيم**"، دار المعرفة الجامعية للطبع للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008، ص ص 375–376.

[2]– فريد مرحوم: "**الثقافة التسيرية في المؤسسات العمومية في ظل التغير الاجتماعي والاقتصادي**"، مؤسسة دنيم JENIM، سدد وأنموذجا، عدد 41، جويلية سبتمبر 2008، مركز البحث في الأنثربولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، 2008، ص62.

السلطتية كبنية ذهنية وثقافة تنظيمية، تشكلت وتطورت مع تطور نمط الإنتاج الصناعي في الجزئر، ولهذا نجد أن سلوكات وأفعال الأفراد بالتنظيم تتراوح بين مقومات الثقافة التنظيمية ومقومات المجتمع المحلي حسب درجة إندماج كل فرد في هذه الثقافة أو تلك. وعليه، فإذا كان كيان أي تنظيم عقلاني فإن الأفعال فيه تتوقف على وجود ثلاثة مبادئ أساسية وهي:

***الهوة:** أي أن الفعل الإجتماعي لابد أن ينطلق من هوية ليخدمها ويحقق أهدافها ومصالحها والتي تكون في التّنظيم متجاوزة الهوّة للأفراد المتواجدين فيه.

***المعارضة:** الفعل الإجتماعي يأتي كذلك لمعارضة أو مصارعة كيانات أخرى والتي يجب أن تكون في التنظيم العقلاني متجاوزة لحدوده.

***الشمولية:** ويقصد بها مجموعة القيم أو القيمة الثّقافية سواءا كانت حضارية تاريخية أو ظرفية ووظيفية والتي تعمل على توجيه السلوكيات والأفعال للأفراد، المتواجدين في التنظيم وتوحيدها لتشكيل كيان أو بناء اجتماعي متكامل متضامن من أجل تحقيق الهدف، فيجب أن تكون هذه القيمة متجاوزة لحقيقية الأفراد المشكلة له. فالتنظيم الذي تسود فيه السلطية تكون فيه هذه المبادئ الثلاثة كلها متطابقة لا تتجاوز أي واحدة منها، وبأي حال من الأحوال، حدود الذات الفردية المشكلة للتنظيم التي تعمل إلا على تحقيق السلطة الذاتية.[1]

-الزبونية:

يعتبر الأنتربولوجيون أول من استعمل مصطلح الزبونية واعتبروه شكلا من أشكال العلاقات التي تكوّن بين الأفراد والمجتمعات أو بين الفرد ومجموعة تقوم على أساس الوساطة أو أنها آلية المجتمع، وبهذا فإن الزبونية تعبّر عن واقع اجتماعي وثقافي يدرسها الأنتروبولوجيون من جهة والثقافة التقليدية التي لابد أن تزول بقوة الثقافة الرأسمالية، وهي لم تعد تتحدد بالنسبة لقيم مجتمع آخر الذي هو المجتمع الرأسمالي، [2] فبما نستشفه من كتابات " **بياربورديو**" حول المقومات الاجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائري نستطيع أن نلخّص أن الزبونية كغيرها من القيم الاجتماعية والثقافية الأخرى لهذا

[1]– بن عيسى محمد المهدي: "**ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة**"، مجلة الباحث، عدد 03، جامعة ورقلة، 2004، ص ص 153–154.

[2]– ناصر قاسيمي: "**سوسيولوجيا المنظمات**"، دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص197.

المجتمع والتي تعمل على تجسيم وتكريس روح التكافل الاجتماعي فيه بدون حسابات اقتصادية لدى أفراده، فهي قيمة اجتماعية وثقافة تتم بدافع الروابط الاجتماعية والثقافية ولخدمة هذه الروابط والعمل على استمراراها، فوجودها في المجتمع كقيمة اجتماعية عادية تجعل من الأفراد فيه يصخروا لخدمة بعضهم البعض والعمل على تحقيق مصلحة بعضهم البعض شيء مقدس وضروري، يخدم منطق القيم والمعايير الاجتماعية الأخرى كالجود والكرم والشهامة والأنفة إلخ... ففي هذه الحالة وبالنسبة لهذا المجتمع المحلي إن الامتثال لهذه القيمة ما هو إلا تعبير على الاندماج والتماسك الاجتماعي بين الأفراد.[1] فما هي حدود إحداث توليفة بين الزبونية كمفهوم أنتروبولوجي مجسّد على شكل ممارسة اجتماعية في المجتمع المحلي بطابعها الخام كقيمة اجتماعية وثقافية معبّر عنه بفعل تقليدي، إلى فعل عقلاني بالتنظيمات الحديثة في المجتمع الرأسمالي، الذي يلغي جميع أشكال هذه الممارسات في التنظيم الحديث؟

في هذا الاتجاه أصبحت الزبونية لا تتجسّد بالنسبة لقيم المجتمع المحلي وعادته وتقاليده ومعتقداته بالنسبة لقيم مجتمع آخر، وهو المجتمع الرأسمالي، والذي من مقوماته الأساسية أنه لابد على أفعال الناس وممارساتهم الاجتماعية أن تتم وفق مقومات العقلنة الاقتصادية الرأسمالية وليست بدافع مقومات اجتماعية وثقافية، فالأنتروبولجيون يقومون بدراسة الزبونية من وجهة نظر علامة الثقافة التقليدية الزائلة أو التي لابد لها أن تزول بالثقافة الرأسمالية الحديثة المتطورة السائدة في المعمورة، فمن رواد هذا الاتجاه بالنسبة للدراسات السوسيولوجية في الجزائر نجد "**بياربورديو**"، ولهذا إن استعمال الزبونية وغيرهما من القيم الأخرى على عكس الاستعمال السابق على أنها قيمة اجتماعية عادية بل على أنها مؤشر سلبي يدل على استمرار قيم وعلاقات المجتمع المحلّي في محيط ومجال الذي من المفروض لابد أن تسود فيه قيم وعلاقات اجتماعية حديثة أساسها وقوامها العقلنة الاقتصادية فيه لا غير، لأن الجود والكرم والشهامة والتكافل الاجتماعي وغيرها من القيم الاجتماعية الأخرى تصبح قيم لا معنى لها في مجال المؤسسة الاقتصادية والصناعية الرأسمالية الحديثة، فالزبونية كقيمة ثقافية واجتماعية تكرّس الوساطة بدافع دموي أو ثقافي أواجتماعي وتتم في مجال مؤسسات المجتمع الحديث

[1]– بن عيسى محمد المهدي: "**تحليل سوسيولوجي لأزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر**"، دراسة حالة وحدة عتاد الخرسانة بالحراش UBM رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيمات، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1995، 1996، ص ص 28–29.

تتناقص تماما وروح العقلنة الاقتصادية الرأسمالية والتي لا قيمة فيها إلا لما يتم بدافع المنفعة الاقتصادية لا غير.[1]

[1]– بن عيسى محمد المهدي: نفس المرجع السابق، ص29.

خلاصة الفصل:

إنّ التّحولات التي مرّت بها المؤسسة الجزائرية جعل منها كيانا تأثّر بجميع العوامل التي أحاطت بها، سواء الفكرية أو الإجتماعية أو السياسية أو الإقتصادية، الأمر الذي نتج عنه في النّهاية تعميق في أزمتها نظير الإصلاحات التي كانت تقريبا شكلية أو متعارضة من حيث طبيعة التشريعات القانونية، فعرقلت هذه العوامل فرص الخروج من الأزمة نظير تصادمها بالخلفيات الفكرية المخالفة لشروط المؤسسات في المجتمعات الحداثية التي تصنع لنفسها ثقافة البقاء والمنافسة، فلا الأفراد ولا الفاعلون الإجتماعيون كان بمقدورهم كتركيبة إجتماعية أن يؤسسوا لمناخ ثقافة العمل الصناعي، فيلتزموا كلهم بالشروط العامة في مسار العمل الصناعي الذي يسود المجتمع الحداثي، فتعقلن الأفعال وتكون في النهاية مخرجاتها متطابقة مع مقتضيات العقلنة التّسييرية .

الفصل الثالث:

التَطورالسُوسيوتاريخي في دراسةالفعل الإجتماعي في التنظيم .

تمهيد:

أوّلا:الفعل الإجتماعي في الفكرالأنتربولوجي والسُوسيولوجي في التَنظيم

1-في الأنتربولوجيا

*** الفعل الاجتماعي موضوع للأنتربولوجيا**

ثانيا-السوسيولوجيا الخلدونية وتأصيلها لموضوع الفعل الاجتماعي

***العصبية القبلية ومنظور الفعل الاجتماعي**

***العصبية الثقافية الامتداد الذي أرسى قواعد الفعل الاجتماعي في البناء القبلي**

***مرتكزات قوة العلاقات الأولية في بناء الفعل الاجتماعي عند الأفراد**

***الهويات الثقافية وأزمة صناعة الفعل الباني**

ثالثا- نحو تصور بديل للهويات الثقافية

***الهويات الثقافية، امكانية تنظيم العلاقات والوضعيات**

***الاستراتيجيات الهوياتية مدخل مناور لبناء الفعل**

رابعا: النماذج الثقافية وامكانية اخضاع ثقافة المجتمع لثقافة المنظمة

خامسا- ظاهرة التنظيم في تحليلات علم الاجتماع وامكانية فردنة الفعل الاجتماعي

سادسا: الهوية الثقافية وجدلية الدور المكانة بين المجتمع والمنظمة

. سابعا:الفعل الاجتماعي بين هوية الفاعلين والثقافة بالمنظمة الجزائرية

ثامنا:أشكال الأبعاد الثقافية في توجيه الأفعال الاجتماعية بالمنظمة عند الأفراد

تاسعا:سوسيولوجيا الفعل الاجتماعي وتشكّل السّلوك الانساني

2- سوسيولوجيا الفعل الإجتماعي امتداد للأنتربولوجيا أم قطيعة لها

أولا:مدخل لفهم سوسيولوجيا الفعل بنظرة ثقافية

ثانيا:حدود قطيعة واستمرارية النسق الإجتماعي والثَقافي وامكانيات التَفاعل

ثالثا- الفاعل الإجتماعي والإتصال والمرجعيَات الثَقافيَة

رابعا:حركية الأبنية الإجتماعيَة ومقاربة صناعة الفعل الإجتماعي

خامسا:الفعل الاجتماعي عند الأفراد ورسمية التنظيم غير الرسمي

سادسا: الأبعاد الإجتماعية والثقافية والأزمة الرَاهنة في ضبط الفعل الإجتماعي في المجتمع الجزائري

سابعا: الأبعاد الهيكلية

ثامنا: الأبعاد السياسيَة

3-الاتّجاهات الجديدة في فهم السّلوك بالمنظّمات

أوّلا- نحو نموذج جديد لفهم المحدّدات الإجتماعية والثقافية في فهم السلوك بالمنظمات

*** الجماعات**

***جماعات المصالح**

*** جماعات الصداقة**

***الجماعات العضويَة**

***الجماعات المرجعيَة**

***القيادة**

***الاتَصال**

ثانيا:أهداف دراسة السُلوك الإنساني بالمنظَمات

*** فهم سلوك العاملين**

***التَنبؤ بسلوك العاملين**

***توجيه وضبط سُلوك العاملين**

ثالثا: الدَوافع الأساسيَة للسُلوك الإنساني

*** مبدأ الهدف**

*** مبدأ الحاجة أو الدَافع للسُلوك**

***له أشكال متعدَدة**

رابعا: العوامل المؤثَرة على السُلوك الإنساني بالمنظَمات

خامسا: أثر الجماعة غير الرَسميَة على السُلوك الإنساني

سادسا: الجوانب الإنسانية في قرارات المنظَمة لصياغة الهيكل التنظيمي

*** غرض المنظَمة**

*** نمو الفرد وتطوَره**

*** الرضا الاجتماعي**

سابعا: ثقافة النَظام والسُلوك المؤسَسي

ثامنا:إرساء قواعد الفعل العقلاني ببناء فريق عمل مثالي

خلاصة الفصل

تمهيد:

لم يرتكز الباحثون في دراسة الفعل الإجتماعي بالتّنظيم على اتجاهات معرفية واحدة ولا حتى الإنطلاق من افتراضات موحّدة ، فبما أنّه مرتبط بنزعة انسانية وبفضاءات وبنى اجتماعية، فإنّ هذا كله في الحقيقة موضوع لعدة حقول معرفية انتروبولوجية، سوسيولوجيو، وسوسيو–انتروبولوجية، فمن السوسيولوجيا الخلدونية الى السّوسيولوجيا المعاصرة، خضعت الأفعال الإجتماعية الى استنطاقات علمية متباينة، أخضعت فيها السوسيولوجيا الأفعال الإجتماعية الى الإستنطاقات الصّارمة بالأخذ بعين الإعتبار والإعتماد على التّراكمات المعرفية في جميع الحقول خاصة الأنتروبولوجية، ولعل هذه الصّرامة المعرفية تتحدّد معالمها خاصة في المرحلة الرّاهنة في ظهور المجتمعات الحداثية التي انبثقت عن تلك السّياسة الليبيرالية والتي أنتجت لنا الأسواق الرأسمالية وانتجت لنا شريحة إجتماعية شكّلت لنا اجتماعيا منظّمة جماهيرية والتي تعود بالأساس الأوّل إلى ماكرّسته السّوسيولوجيا من وقت وجهد في بناء الأفعال الإجتماعية العقلانية.

أوّلا: الفعل الإجتماعي في الفكرالأنتربولوجي والسُوسيولوجي في التَنظيم:

1–في الأنتربولوجيا:

* **الفعل الاجتماعي موضوع للأنتربولوجيا:** قبل أن نشير إلى الفعل الاجتماعي موضوع أنتربولوجي نحاول أن نقدَم التَعريف الشَائع للأنتربولوجيا، كون هذا المفهوم الذي ظهر في حقل الدَراسات السُوسيولوجية المعاصرة، لم يكن مفهوما متداولا وشائعا كما هو عليه حاليا، لكنَه يحتوي على بعض المؤشَرات التَي لها من المعاني الدَلالات التَي توحي بأنَ موضوع الفعل يدخل في خانة الأصيل المتجدَد كما أشرنا سابقا، ولتحديد طبيعة هذه المؤشَرات التَي ساهمت في إثراء النَقاش والمطارحة السُوسيولوجية فيما بعد في الفترة المعاصرة ولتبيين كيف ساعدت هذه المؤشرات على بناء نظرية للفعل، نكتفي فقط بتقديم تعريف شائع للأنتربولوجيا ويستّضح لنا جليا بأنَ الإختلاف الجوهري في هذا الإتَجاه مرتبط بطبيعة المطارحة فقط.

إنَ التَّعريف الشّائع للأنتربولوجيا هو أنَها دراسة الأجناس والمجتمعات البدائيَة والمجتمعات البسيطة، على الرغم من الصحة هذا التعريف بسبب الاهتمام الذي أولاه علم الأنتربولوجيا في تجميع معلومات هامة عن مجتمعات وأجناس غريبة وضاربة في القدم إلاَ أنَ علم الأنتربولوجيا قد أولى اهتماما كبيرا بدراسة الأجناس والمجتمعات الحديثة.

وتهتمُ الدَراسات في هذا المجال بالجانب المتعلق بالعلاقات والميول والتَقاليد وأساليب المعيشة والتَكيف للإنسان سواء من الجوانب الماديَة مثل: نمط المباني واللَباس والمعدَات المستخدمة، والجوانب المستخدمة مثل: اللُغة والعلاقات الاجتماعيَة السَائدة وما يتَصل بها.

ولعلَ أهمُ المفاهيم في الأنتربولوجيا هو مفهوم الثَقافة ويعني به طريقة الحياة لمجتمع معيَن، ولا شكَ أنَ تلك الطريقة في الحياة تتضمَن العديد من مظاهرالسُلوك التَي تمثَل الأفعال العاديَة والمتوقَعة لأعضاء هذا المجتمع في مواجهة مواقف معينة[1].

[1]– رائد يوسف الحاج: "**إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي**"، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، ص72،73.

ولقد جعلت هذه القراءة "**تالكوت بارسونز**" يبرز في "**كتابة نظرية الفعل"الإجتماعي**" 1973 حول الرؤية الشّمولية لمؤسسي علم الإجتماع وتقاطعها في القراءة الوظيفية مع الانتروبولوجين حول وظيفة المعايير وعلاقاتها ببناء الفعل الاجتماعي.[1]

وفي هذا الصَدد كتبت الباحثة الأنثربولوجية الأمريكيَة الشَهيرة، **–مارجيث ميد** (1901 – 1979) تقول: "نحن نصف الخصائص الإنسانيَة البيولوجيَة والثقافيَة المحليَة، للنوع البشري عبر الأزمان وفي سائر الأماكن، ونحلَل الصفات البيولوجيَة والثقافيَة المحليَة، كأنساق مترابطة ومتغيَرة، وكذلك عن طريقة نماذج ومقاييس ومناهج متطوَرة، كما نهتم بتحليل النُظم الإجتماعيَة والتَكنولوجيا، ونعنى أيضا ببحث الادراك العقلاني للإنسان، وابتكاراته ومعتقداته ووسائل اتصالاته، وبصفة عامة فنحن الأنتربولوجيين نسعى لربط وتفسير نتائج دراساتنا في إطار نظرية التَطور أو مفهوم الوحدة النفسيَة بين البشر، لأن التَخصُصات الأنتربولوجية التي قد تتضارب مع بعضها هي في ذاتها مبعث الحركة والتَطور في العلم الجديد، وهي التي تثير الانتباه وتعمل على الابداع والتَجديد، هذا وتجدر الإشارة إلى أنَ جزء لا بأس به من الأنتربولوجيين يوجَه نحو القضايا العلميَة في مجالات الصحَة والإدارة والتَنمية الإقتصادية ومجالات الحياة الأخرى".[2]

يتَضح بناء على ما سبق أنَ هناك مرحلة تاريخيَة هامة جعلت من موضوع الفعل ميدانا للتَحليل والمناقشة مثّلتها دائرة معرفيَة اهتمت بتقديم تصوُرات بطريقة قائمة على أساس المشابهة بالتَداخل أحيانا والإختلاف والتَنوع أحيانا أخرى لمؤشرات شكّلت الرّكيزة الأساسيَة لموضوع الفعل المعبَر عنه في هذا الميدان بالسُلوك الإنساني والتَنظيمي، تأتي بطبيعة الحال هذه المطارحات متباينة ومتداخلة كما جاء في التَعريف لتؤكّد مستوى الفهم عند هؤلاء والذي أرسى قواعد متغيَر هام ألا وهو التَغيُر الذي يؤثَر تأثيرا مباشرا على تاريخيَة بناء الأنساق والأنظمة وكذا الأفعال. هذا التَباين الذي سبق وأن أشرنا إليه هو تباين مرهون بطبيعة الوضع وكذا تباين الخلفيات الثقافيَة والمصالح[3].

---

[1]– Cloude giraud: **Histoire De La Socologie، Collection Que Sais Je,** 3eme Edition, Paris Presse Universitaires De France2004 , P88.

[2]– حسين فهيم: "**قصة الانترولوجيا– فصول في تاريخ علم الانسان**"، المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب، الكويت، 1986، ص13–14.

[3]– حسين فهيم: نفس المرجع، ص14.

على العموم يمكن القول أنَ الثَقافة هي نسق منظَم للسُلوك، وطريقة أعضاء المجتمع في الحياة، وتتكوَن من مجموعة من الأفكار والعادات والتَقاليد التَي تعلَموها في حياتهم الإجتماعيَة، وهذه النظرة هي التّي تحدَد نظرة المجتمع للحياة وتوجَه أفعالهم. وتحتوي كل ثقافة على عدد ضخم من المباشرة للسُلوك الإجتماعي في مواقف معيَنة، ومثل هذه تعرف بأنَها معايير، وبالتَالي يكون المعيار بمثابة مرشد أو موجّه خاص للفعل، ومن ثمَ فهو الذي يحدَد السُلوك المقبول أو المسموح به في مختلف مواقف الحياة الاجتماعيَة.

إنَ ما تمَ التَعارف عليه في إعطاء تعريف للثَقافة في هذا النوع. من الأبحاث هو تعريف "**إدوارد تايلور**" في قوله: "أن الثقافة بمعناها الإثنوغرافي الواسع هي ذلك الكلّ المركّب الذي يشمل المعرفة والعقائد والفن والأخلاق والقانون والعرف وكل المقدسات والعادات الأخرى الذي يكتبها الانسان من حيث هو عض وفي مجتمع.

إنَ الثّقافة هي آداة يستطيع المرء بواسطتها على التّغلب على مشكلات البيئة التي يعيش فيها والتي يصادفها أثناء اشباع رغباته وحاجاته المختلفة. وعلى هذا الأساس تعتبر الثقافة نسقا من المناشط والاتجاهات والأشياء التي يلعب كل منها دورا لتحقيق غاية معينة، فهي تؤلف كلا متناسقا ومتكاملا تتساند فيه العناصر والأجزاء المكونة، كما أن هذه المناشط والمواقف والاتجاهات تنتظم في شكل نظم اجتماعية كالعائلة والقبيلة والهيئات الاقتصادية والسياسية والتقليدية وما اليها.[1]

على هذا النحو يرى المهتمين في مجال الأنتربولوجيا الحديثة أنَه كان للأنتربولوجيين دورا كبيرا في تطوير الإتَجاه الوظيفي فيما بعد بالرَغم من أن الأنتربولوجيين لم تتوفر لهم البيانات التاريخية اللازمة لتفسير نشوء وتطور كثير من الظاهرات الاجتماعية والثقافية، مما جعل التفسير السببي شبه مستحيل، ولهذا تم اللجوء الى التفسير الوظيفي.[2]

هكذا يتبيّن أن مثل هكذا مواضيع، لا يمكن أن تفسّر بمعزل عن سياقها التاريخي المشكل للثقافة بجملة مركباتها، وفي نفس الاتجاه لا يمكن فهمها بمعزل عن تداخل التخصصات العلمية الأخرى، والاّ كيف يمكن إبراز ظهور الاتجاه الوظيفي فيما بعد في دراسته لموضوع الفعل الاجتماعي

[1]– حسين عبد الحميد احمد رشوان: "**البناء الاجتماعي والأنساق والجماعات**"، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، مصر،2010، ص 43–44–45.

[2]–ابراهيم عيسى عثمان: "**النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**"، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1،2008، ص42.

الذي كان أبرز اهتمامات الأنتربولوجيا، ان العوامل المحيطة بموضوع الفعل في مجال الأنتربولوجيا هي نفسها تقريبا في مجال السوسيولوجيا بشقيها المؤدلج والأكاديمي، يبقى الشيء المهم في هذا الطرح هو مستوى التفاعل على مستوى البناءات والذي كان يشهد في كل مرة قراءة مغايرة والمرتبطة أساسا بالغير، المعزّر لبناءات وتفاعلات جديدة من جهة، وكذا نوعية المناهج والتقنيات المعول عليها من قبل كل تخصص من جهة أخرى.

من دون شك يتضح أن السلوك الاجتماعي الذي هو أحد أبرز مركبات الثقافة بمعناها الأنتربولوجي هو أقرب مفهوم للفعل الاجتماعي في علم الاجتماع الوظيفي، يتفاعل هذا المفهوم بالمعنى التقني والفني بمدخلات ليوفّر مخرجات بانية للنظام الإجتماعي، والتي على أساسها يتغلب الفرد على مشكلات البيئة التي يعيش فيها.

إنَه وبالرَغم من كل هذا الإهتمام الذي خطي به موضوع الفعل في ميدان العلوم الإجتماعية وخاصة تخصُص الأنتربولوجيا على وجه التحديد يبقى فهمه بإعطائه معنى ودلالة خاضعة لمنظور المنهج العلمي من جهة ومستوى الفهم عند التَخصُصات العلمية الأخرى كما سبق الذكر، وهو الوحيد الذي يكفل للباحث إدراك وفهم الموضوع من جميع الجوانب المحيطة به والمشكلة له، وفي نفس الإتجاه هو عامل محفز إلى التماس مصنوع فن إجتماع بديل، يؤسّس لثقافة إبداع الفكر والفعل، ثقافة تصوغها عناصر فاعلة منافسة تبدع المعارف وتراكمها في إتصال وإنفصال وترابط تطوّري جدلي بين الفكر والواقع.[1]

من هذا المنطلق يتبيّن لنا أن التّأصيل العلمي للثقافة في شقّها الأنتربولوجي قد يدفع بالفرد الفاعل في تنظيم معيّن إلى مأسسة قواعد عقلانية ومرنة لفعل عقلاني ورشيد كما أتاحته لنا السوسيولوجيا الوظيفية فيما بعد، خاصة حينما يتعلق الأمر بالابداع الفكري والمعرفي والإبداعي كما يتيح إمتداد فرضية السُلوك الاجتماعي غير العقلاني.

هكذا عمل "**بيير بورديو**" وعالم الاجتماع الثقافي البريطاني "**ريموند ويليامز**"على تطوير نظرية أثبت من خلالها أن التكاثر الثقافي يخضع لعملية انتشار ثقافي وإنتخاب واعية، ولكن ماذا لو كان إعادة انتخاب إرث ثقافي المجسَد في نوع من السُلوكيَات الإجتماعية غير المرغوب فيها خاصة

[1]– ميشل توماسيللو: "**الاصول الثقافية للمعرفة البشرية**"، ترجمة شوقي جلال، المجتمع الثقافي، أبو ظبي، ط1، 2006، ص25.

وإنَ بعض البناءات في استثناء ترفض امتداد وتواصل مثل هكذا سلوكيات، بل تعمل بمبدأ القطيعة لهذا الإرث الثقافي، خاصة وأن "**ريموند ويليامز**" يغفل حينما يقول أنَه من البديهي أنَ التراث (إرثنا الثقافي) عملية اتصال معتمدة، ومع هذا فان بالإمكان عن طريق الدَراسة التَحليلية بيان أن أي تراث هو إنتخاب وإعادة انتخاب لتلك العناصر التَي تلقيناها واستعدناها من الماضي والتَي تمثل إستمرار مرغوب فيه وليس مجرد استمرار ضروري[1] فكرة التطور المنطقي والمتماسك والذي يرسي قواعده قانون التغير الإجتماعي للمجتمعات بنائيا تفاعليَا ووظيفيَا.

يتجلى ضمنيا من هذا الطرح، أن الطرح الأنتربولوجي الذي أخذ على مأخذ الجد بتبيين حقيقة وطبيعة وكذا مضمون ودلالات ومعاني السلوك المجسّد بموضوع الفعل الإجتماعي بمعناه السوسيولوجي، بقي على الدّوام يبحث في موضوع فعل عاطفي مجسّد في رموز ثقافية شكلتها العصب المتلاحمة كطريقة أو أسلوب مدافعة وممانعة، ويبقى الإشكال في هذا الاتجاه هو أنه، هل طبيعة بناء هذه السّلوكيات الاجتماعية التي تم الإشارة اليها في هذا الصدد، هي تلقائية وبالتَالي تنشأ وتبنى بدوافع غير مخطّط لها مسبقا، أم أنَها سلوكيات إجتماعيَة متوقعة من هذه العصب التي تجعل أولوية لإستراتيجياتها وأهدافها سواء كانت معلنة أو غير معلنة. من هنا سوف نتطرق الى معنى الفعل الإجتماعي في الفكر الخلدوني الذي بحث فيه ابن خلدون في علم العمران البشري والإجتماع الإنساني الإشارة إلى مضامينه وكذا بعض معانيه ودلالاته.

ثانيا–السوسيولوجيا الخلدونية وتأصيلها لموضوع الفعل الاجتماعي:

سعت الدَراسات الإجتماعية في تناولها أحداث التَاريخ إلى إعادة تركيبه وصوغه عن طريق ترتيب حركة الواقع فغاية البحث الإجتماعي هي فهم التاريخ من أجل فهم الواقع وتحليله، ليس من أجل وصف أحداثه فحسب، بل من أجل صناعة الفعل الإجتماعي، ما يعني تحول المعرفة من الوصفية الى الممارسة، ومثلت العلاقة بين الفكر والواقع الإجتماعي محلا للإختلاف في قدرة طرف على صنع الطرف الآخر، وهو ما أدى إلى تنوع المدارس الفكرية والنظريات الاجتماعية عبر التاريخ

[1]– اجنر فوج: "**الانتخاب الثقافي**"، ترجمة، شوقي جلال، المجلس الاعلى للثقافة، ط1، 2005، ص60–61.

كل منها يسعى الى الوصول الى السبيل الذي من خلاله يتم التغيير الاجتماعي[1] وعلى هذا النحو موضوع الفعل الإجتماعي كأحد فروع سوسيولوجيا الثقافة في الدراسات الخلدونية شيء من الإهتمام في دراسة الواقع الإجتماعي والثقافي للجماعات والعصب المراهنة والمدافعة على نظامها الاجتماعي والثقافي ضمانا لمصالحها ومنافعها من مناورات العصب والنظام الموازي لها.

***العصبية القبلية ومنظور الفعل الاجتماعي:**

يعتبر ابن خلدون أنَ الإنسان كائن إجتماعي في سلوكه وممارساته اليومية موجهة بفعل هدف ما، مع ذلك بفعل غريزة الإجتماع والتي تعد لازمة أساسية ومن لوازم الطبيعة البشرية[2]، وبناء على هذا فهو يرى بتتبع وبدقة أن ما ينتج عن هذا الإجتماع وعن هذه الممارسات في موضوع التغير الاجتماعي هو فعل اجتماعي ينشأ ويتطور ويضعف وينهار، هو في النهاية أحد محدّدات عمر الدولة.[3]

***العصبية الثقافية الإمتداد الذي أرسى قواعد الفعل الاجتماعي في البناء القبلي:**

إنَ ما نعنيه بالعصبية الثّقافية بالتّعبير الخلدوني هو إشتراك الأفراد والجماعات والمجتمعات في رموز ثقافية (لغة، عقائد، فكر، قيم ومعايير وأعراف ثقافية، معرفة / علم....) متجانسة ومتشابهة يدفعهم إلى التَقارب والتَضامن مع بعضهم البعض بطريقة تلقائية يغلب عليها التَحمس العاطفي في المساندة والدفاع عن الذين يشتركون معهم في تلك الرموز الثقافية، تتجلّى قدرتها على إستيعاب عدد هائل من الأفراد، قد تصل إلى ضم كل الأجناس والأمم والمجموعات العرقية والعشائر والقبائل.....[4]

على هذا النحو تتشكّل العصبية الثقافية وترسي قواعد الفعل الإجتماعي في البناء القبلي مع إمكانية إمتداده إلى التنظيم الرَسمي، الأمر الذي يؤدي نظريًا إلى صراع حتمي ما بين تنظيمان

---

[1]– عديلة امال: "**الفعل التطوعي في ظل التغيير الإجتماعي في الجزائر**"، دراسة ميدانية لبعض مناطق مدينة الاغواط، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة قاصدي مرباح،2011، 2012، ص36

[2]– حسن محمد شافعي: "**سوسيولوجيا النظم السياسية لبن خلدون نموذجا**"، مجلة الحياة، السعودية، 26 180،2012، ص1

[3]– مراد بن على زريقات: "**التغير الاجتماعي عند ابن خلدون**"، ورقة عمل مقدمة لندوة ابن خلدون التي تقدمها الجمعية السعودية لعلم الإجتماع، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض، ص1.

[4]– محمود الذوادي: "**الثقافة بين تاصيل الدولة الاسلامية وإغتراب منظور العلوم الاجتماعية**"، دار الكتاب الجديد المعتتمدة، ط1، ليبيا، 2006، ص102.

متوازيان إذا ما أخذنا مستويات ووحدات تحليل هذه التنظيمات بعين الإعتبار، أو قد يؤدي الى فرضية التّثاقف وهي الفرضية التي بحثت فيها التَيارات السُوسيولوجية المعاصرة فيما بعد، يبقى الإشكال المطروح هو البحث في قوة العلاقة ما بين التّنظيمين مع بعضهما البعض، خاصة مرتكز قوة العلاقة الإجتماعية الأولية عند الفاعلين فيما بينهم، مكانية التَنازل الذي يمكن أن يقدمه طرف، وقوَة العلاقة الرَسميَة في التَنظيم.

***مرتكزات قوة العلاقات الأولية في بناء الفعل الاجتماعي عند الأفراد:**

في محاولة منه كشف "**محمد نجيب بوطالب**" في دراسة بعنوان: "**سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي**" أن الأسباب والدوافع الكامنة وراء الكثير من الأحداث التي تعصف بعالمنا المعاصر، تفضي الى وجود تأثير واسع للعلاقات الإجتماعية الفاعلة المرتبطة بالتّكوينات التّقليدية، حيث تزخر عدة مجتمعات في البلدان النَامية ومنها مجتمعات المغرب العربي حتى الآن برصيد هائل من الإنتماءات الأولية المؤثرة في الحياة العامة، وكثيرا ما تلعب التكوينات الإجتماعية التّقليدية في تلك المجتمعات دورا مؤثّرا في صنع التّكتُلات وحتى المواقف السياسية، من هنا يتعيّن على الباحث أن يكتشف عن مرتكزات تلك الإنتماءات الاجتماعية والسياسية خاصة الثقافية منها عبر متابعة إستراتيجيات الفاعلين فرادى وجماعات للوقوف عند المصادرات التي حكمت بتفكك البنى التقليديَة ومنه تفكك العلاقات الإجتماعية والدخول إلى التحديث والمجتمع العصري.[1]

هكذا يبدوا أن الثقافة بمعناها الأنتربولوجي فيما سبق والعصبية الثقافية بالتّعبير الخلدوني المرتكزة أساسا على قوة العلاقات الإجتماعية الأولية، بقيت تشكّل على الدّوام لسلوك في نسق إجتماعي يفتقد إلى هوية تنظّم فيها مجموع الهويّات الفرعية في هوية جامعة، مما يفتح المجال أمام هذه الهويَات الفرعية في البناء الإجتماعي التقليدي التّخفي أو ربما الإمتداد إلى فضاءات التّنظيم الرَسمي المعقّد بعلاقاته وأدواره. فبناء على التَنوع الثّقافي والهويّاتي في مجتمع الصّناعة، وانطلاقا من فكرة إمكانية أن يكون التَنوع قوَة إرتكاز عصبيات قد ينتج عنها خلل وظيفي، سارعت السّوسيولوجيا المعاصرة فيما بعد إلى الوقوف عند هذه المسألة، كوسيلة للتّعبئة، ممّا يجعل من هذه العصبيات ذات التّنوع الثّقافي قوى تستفيد من وسائل الإنتاج ومن مخرجات هذه الوسائل في نفس الوقت.

[1]– محمد نجيب بوطالب: "**سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي**"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2002، ص18–19.

***الهويات الثقافية وأزمة صناعة الفعل الباني:**

كان ينبغي لمختلف الجوانب الثقافية والإجتماعية خاصة، أن تشكّل نسيج جديد تختفي من ورائه جميع المظاهر الإجتماعية التقليدية، المُعبّر عنها بالتّعبير الخلدوني بروابط الدم والعلاقات القرابية، والبعد الجغرافي... ذلك أن مثل هذه المظاهر سرعان ما تترتّب عنها بعض مخلّفات المجتمع التقليدي ذو التّضامن الآلي بالمعنى "**الدّوركايمي**" الذي يفتقد لكل سمات المجتمع العضوي المتطلّع الى التّحديث، فيبرز لنا على المستوى البنائي والتفاعلي تخلُف اقتصادي وحضاري تتأزم فيه هوية الأفراد بناء على التّباين بينها وبين المجتمع المتقدم، كنتيجة لإدراكهم للتّفاوت الكبير من حيث مستويات التقدم والرَفاهية التي بلغتها، وكذا درجة ممارسة الحقوق الفردية والجماعية، إذ أن "اللاعدالة الإجتماعية" والحرمان من الحقوق والتّهميش من العوامل الأساسية لفقدان الثّقة لدى الأفراد في مجتمعاتهم وما يحكمها من مؤسسات ونظم سياسية واقتصادية واجتماعية وفي مقومات هوياتهم ذاتها.[1]

على الرَغم من الإهتمام المتواصل سواء فيما عرضه ابن خلدون للمطارحة في علم العمران البشري والإجتماع الإنساني لموضوع الهويّات الثّقافية في الأبنية التّقليدية المتخفيّة وراء الغطاء الديني والبعد العشائري والقبلي والمرتكزة أساسا على روابط الدم والعلاقات القرابية، أو فيما واصل فيه الباحثون البحث زمن الدولة الوطنية، لم تشكل هذه المواضيع القطيعة المرجوة على مستوى الزمان والمجال رغم التّحولات الإجتماعية العميقة التي أحدثتها الدولة الوطنية من خلال بروز شكل آخر من التّنظيمات الرّسمية. وبقي القلق الإجتماعي يبحث عن تسوية سوسيولوجية فيما بعد خاصة إذا كانت مكونات وخصائص ومواقع تواجد تأثيرات هذا القلق موصولة لحالات إجتماعية ونفسية وتربوية وثقافية.[2]

من دون شك أصبحت الممارسات البحثية في هذا الميدان تواجه مجموعة من العوائق الإبستمية والمنهجية أمام هكذا مواضيع أنتجتها مختلف الإختيارات الخاصة بالباحثين والتَي لا طالما

---

[1]– خالد حامد: "**النّسق الاجتماعي وأزمة الهوية**"، عدد خاص، الملتقى الدولي الاول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسوثقافية في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة تبسة، ص 42–52–243.

[2]– سعيد عيادي: "**ترصيص القواعد الثقافية من اجل اعادة البناء الحضاري**"، دار بن مراد للنشر، ط1، 2009، ص 266.

تعدّدت فيما يخص نسج وضعية هويّاتية مناسبة بالنسبة للفاعل الإجتماعي على مستوى البناءات، وضعية هوياتية ثقافية تقودنا للبحث في البعد العلائقي لها، ومختلف الاستراتيجيات التي يبني عليها الفاعلون وضعياتهم من جهة.

ثالثا– نح وتصور بديل للهويات الثقافية:

***الهويات الثقافية، امكانية تنظيم العلاقات والوضعيات:**

لئن كانت الهويّة بحق بناء إجتماعي وليست معطى، ولئن كانت تنتمي إلى التَمثُل فهي ليست مع ذلك توهُما متوقّفا على ذاتية الأعوان الإجتماعيين، إنَ الهوية بناء يتم داخل الأطر الإجتماعية التي تحدّد موقع الأعوان وتوجّه في الوقت نفسه تمثلاتهم واختياراتهم، وفضلا عن ذلك فإن البناء الإجتماعي ليس توهما إذ هو ذو فعالية اجتماعية وينتج آثارا اجتماعية حقيقية، وبذلك تظهر الهويّة ليس تعبيرا على ما هو موروث في صورته الجاهزة، وإنَما هو أمر يخضع إلى بناء ليس الغرض منه خلق الفارق والتمييز عن الآخر فحسب، وإنَما يهدف إلى ما يخلق لدى الفرد ما يدفعه للحركة والنشاط، وبذلك تبرز أهمية الهوية في تنظيم العلاقة مع الآخر في كل حركة ونشاط، وهنا يكون الآخر مساهما في بنائها.

في هذا الاطار يذهب" **فريدريك بارث**" في تصوره للهويّة على أنها تجلَ علائقي يمكّن من تجاوز الخيار البدائي، موضوعاتية/بدائية. وحسب هذا التّعبير "**فبارث**" يدفعنا للمس محتوى الهوية في مستوى العلاقات التي تجمع الأفراد والجماعات وهم يتفاعلون من خلال ما يقومون به من نشاطات يومية مختلفة، بمعنى أن الإحتكاك بالآخر والتّفاعل معه في إطار العلاقات اليومية بعد آداة لبناء الهوية. وهذا ما يؤدّي إلى إعتبار أنَ الهويّة تبنى وتعاد بناؤها باستمرار داخل التنظيمات الاجتماعية، هذا التصوُر الديناميكي للهوية يتعارض مع ذلك الذي يجعل منها نعتا أصيلا ودائما لا يعرف التَصور، والهويَة لا يبرز بذاتها بل تفرز دائما في تفاعل مع الآخر، فليست هناك هويَة في ذاتها ولا حتى لذاتها وحسب، الهوية دائما علاقة بالآخر[1] وفي هذا السّياق حدد "**كامبل**" عددا من المفاهيم التَي تشكَل عناصر هامة للخريطة الثقافية والفردية والجماعية، وتنطلق كافة هذه المفاهيم من تفاعل أربعة

[1]- Fredrik Barth "**Les Groupes Ethinique Et Leurs Frontières** " Dans : (4) Philippe Polignat Et Jocelyne Streiff- Fenart, Théorier De L'ethinicité, Le Sociologue, Suivi De Les Groupes Ethiniques Et Leurs Frontiéres Par Fredrik Barth, Tard Par Jacqueline Bardolph.Philippe Poutignat Et Jocelyne Streiff- Fenart Paris Presses Universitaires De France, 1995 Pp. 203-249.

عناصر هي: الذات والأخر، وعناصر البيئة المادية، وأنماط السلوك، فمن تفاعل الذات بالاخر ينتج ما يسمى النماذج، وبتفاعلها بعناصر البيئة المادية ينتج ما يسمى بالمهمات، وبتفاعلاتها بأنماط ينتج ما يطلق عليها عادة المعايير والأدوار ووجهات النظر، ومن تفاعل الاخر بأنماط السلوك تنتج المثل والآمال، وبتفاعل عناصر البيئة المادية بأنماط السلوك تنتج القيم[1] على هذا النحو يمكن أن تتَصل الهوية والآخرية الواحدة بالأخرى. وتجمعهما علاقة جدلية، إنَ التَماهي يتوازى مع التَمايز إذ اعتبرنا أن الهوية دوما محصلة صيرورة يمكن أن تتطور اذا ما تغيرت الوضعية العلائقية[2] وهنا يبرز التَماهي كمفهوم اعتبار من أنَ الهوية تتأثر في تكوينها بالذات وبالآخر في عمل تفاوضي دائم حيث يمكن للتَماهي أن يشتغل بوصفة اثبات أو تقرير هوياتيًا. فالهوية في توطؤ دوما أ ولنقل في مفاوضة بين هوية ذاتية تتحدد ذاتيا وهوية متغيرة أ وهوية خارج يحددها الآخرون.

وإذا ما رجعنا مفهوم التَماهي فهو ناتج عن طبيعة التداخل الحاصل بين الهوية والثقافة أين يظهر مفهوم الهوية الإجتماعية الذي يكون التَماهي أحد أبعادها، فمسألة الهوية الثقافية تحيلنا منطقيا أولا على مسألة الهوية الإجتماعية، والتَماهي أحد مكوناتها، الهوية بالنسبة لعلم النفس الاجتماعي آداة يمكن من التفكير في التمفصل النفسي الاجتماعي لدى الفرد، أنَها تعبر عن محصلة التفاعلات المتنوعة بين الفرد محيطه الاجتماعي، قريبا كان أم بعيدا، إنَ هوية الفرد تتميَز بمجموع انتماءاته في النسق الاجتماعي، الإنتماء إلى صنف جنسي وإلى صنف عمري وإلى طبقة معينة وإلى العمَال فئة العمَال أو العاطلين، وهكذا فإنَ الهوية عبارة عن محصلة الشعور بالذات وهي تتفاعل مع الآخرين ومن خلال نظرتهم لها فيما تصدره من أحكام وتتخذه من مواقف، الأمر الذي يجعل الهوية في بناء وتطور مستمر مع تغير الوضعيات العلائقية التي يعيشها الفرد في المجتمع وأطره المختلفة، أين تكون

[1]– ميمونة ميناصرية: "**هوية المجتمع المحلي في مواجهة العولمة من منظور اساتذة جامعة بسكرة**"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم اجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، 2011–2012، ص175.

[2]- René Gallissot: " **Sous L'identité, Le Procès D'identification. L'homme Et La** Société N083, Nouvelle Sérié (1987), Pp 12-27.

هذه الأطر المحدد لمكانة الفرد وموقعه من خلال ما يأخذه هذا الأخير من تمثلات عن طبيعة الواقع وتوجهاته المختلفة.[1]

***الإستراتيجيات الهوياتية مدخل مناور لبناء الفعل:**

إذا كانت الهويّة عسيرة على الحصر والتّعريف فذلك تحديد السبب خاصيّتها المتعددّة الأبعاد، ذلك هو ما يضفي عليها تعقّدها وذلك هو أيضا ما يكسبها مرونتها، تشهد الهويّة تبدّلات وتقبل إعادة الصيّاغة بل تقبل التّلاعب بها، بغية التّشديد على بعد الهويّة المتغيّر هذا والذي لا يمثل أبدا حلا نهائيا يستعمل بعض الكتّاب مفهوم "الاستراتيجيا الهوياتية".

تبدو الهويّة من هذا المنظور وسيلة لبلوغ غاية، إنّها ليست أيضا مطلقة بل نسبية، ويشير مفهوم الإستراتيجيات أيضا الى أن الفرد بما أنه فاعل إجتماعي له نوع من هامش المناورة، إنه يستعمل موارده الهوياتية بصفة إستراتيجية وفقا لتقديره الوضعية، وبإعتبارها على حد تعبير "**بورديو**" رهان صراعات إجتماعية حول الترتيب تستهدف إعادة إنتاج علاقات الهيمنة أو قلبها فإن الهويّة تبنى من خلال إستراتيجيات الفاعلين الإجتماعيين على أن الإلتجاء الى مفهوم الإسراتيجيات يجب أن لن ينتمي إلى الإعتقاد بأن الفاعلين الإجتماعيين مطلقوا الحرية في تحقيق هويتهم وفق مصالحهم المادية والرّمزية التي تمليها اللحظة، بل يتوجّب على الإستراتيجيات، بالضرورة أخذ الوضعية الاجتماعية وعلاقة القوى بين المجموعات ومناورات الآخرين، الخ... بنظرالإعتبار. فاذا كانت الهويّة أيضا في ليونتها، مطاوعة للإستخدام الأداتي واذا كانت "آداة"، بل "صندوق أدوات"، مثلما قال "**دوفرو**"، فليس بمستطاع المجموعات والأفراد أن يصنعوا فيما بدا لهم يخص الهوية إذا هي دائما محصَلة التَماهي الذي أن الآخرين يرفضونه علينا والتَماهي الذي نؤكده بأنفسنا.[2]

رابعا: النماذج الثّقافية وامكانية اخضاع ثقافة المجتمع لثقافة المنظمة:

ليست حالة القوى المنتجة هي التي تحدد تحديدا كافيا بل العلاقات النشطة وقدرة المجتمع على التأثير على هذا النشاط، هذه بين المجتمع وادراكه للقدرة الخلاّقة هي التي تسمّى بالنموذج

---

[1]– شريف صديق: "**عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد وبناء هوية العمل**"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم اجتماع، دراسة حول واقع التشغيل الاقتصادي، مؤسسة البناء الحديدية بسيدي موسى نموذجا، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر (02)، 2013–2014، ص 95–96.

[2]– دنيس كوش: "**مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية**"، ترجمة منير السعيداني، مركز دراسات الوحدة العربية للنشر والتوزيع ، بيروت، ط1، 2007، ص165–166.

الثقافي وهو الذي يقع ادراكه عمليا، في المجتمعات المصنعة، عن طريق العلم الذي يمثل آداة ابداع وليس قيمة إجتماعية، اذ بواسطته يقع تحريك إبداعية مجتمع ما وملاحظة قدرته على السيطرة وتحويل الطّبيعة، أما في المجتمعات الضّعيفة فالنّموذج الثقافي يلاحظ من خلال الضّمانات الإجتماعية من هنا تبد والطبقية ليس من قبيل المفهوم التقليدي حيث علاقات الهيمنة و/أو الّتنافس، بل في ضوء التعارض من أجل إمتلاك التّاريخية أو قيادتها وتوجيه العمل التاريخي وبمحتوى آخر الطبقية هي فعل إجتماعي يستهدف قيادة العمل التاريخي، ولأنها تقع في حقل التّاريخية فهي تحرّك الطّبقة الإجتماعية.فالطبقة المسيطرة هي الطبقة القائدة التي تعبّر عن النموذج الثقافي وهي التي تمارس إكراها على إجمالي المجتمع، فهي تشرف على إدارة المراكمة والإستثمار وتتمتّع بسلطة تسمح لها بإدارة الموارد المتراكمة، أما الطّبقة المحكومة فهي التي تساهم في حركة النّموذج الثّقافي ولكنّها لا تريدها، لذا فهي تتّجه نحو مقاومة السّيطرة لحماية عملها وطريقة معيشتها من جهة، وتقاوم الإستهلاك الخاص الذي يتعرض له النّموذج الثّقافي من داخله من جهة ثانية، وبمثل هذا الصّراع التّعارضي تظهر الحركات الاجتماعية.[1]

إنّ الأزمة الرّاهنة في معنى الهويّة الثّقافية بمعناها السوسيولوجي، قد شكّلت ويعاد تشكيلها دوما في اطار نسقي غالبا ما تترتّب عنه أزمات، خاصة اذا تعلّق الأمر بإطار سوسيوتنظيمي، لذا نجد في كل مرة محاولات البحوث السوسيولوجية، هي البحث في مخرجات نتائج أفعال لنماذج السعي الى فهمها من أجل الحفاظ على ديناميكية نظام اجتماعي وتنظيمي واحد يحفظ على الأقل على الحد الأقصى من الالتزام التنظيمي، ويحد على الأقل من هيمنة الإجتماعي غير الرسمي.

هكذا دعى "**آلان توران** "في معرض إجاباته على مجموعة من الأسئلة التي طرحت عليه فدعى إلى ضرورة فردنة الممارسات الثّقافية، والتي تعمل على الأقل هذه الفردنة الثقافية في النهاية الى التعارف على ثقافة واحدة، ولكن هذه الثقافة لا يمكن فردنتها إلا في إطار تفكيك الأطر الإجتماعية والثقافية التقليدية، وهذا لا يحدث إلا في اطار التخلص المفتعل بين الثقافة والثقافة الشعبية. **يقول** "**آلان توران**" **في هذا الصدد:** أن تطور الثقافة الجماهيرية تتطور بالموازاة مع فردنة

[1]– اكرم حجازي: "**بحث سوسيولوجي بعنوان تاريخية البرجوازية العربية مجرد بدوليتاريا**"، مجلة القدس المفتوحة، العدد الثامن، قسم علم الاجتماع، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية، 2000، ص07.

الممارسات الثقافية، وبالرّغم من تفكك الأطر الإجتماعية والثقافية الكبرى إلا أن ذلك أدى الى تشكل الجماعات، فالكل أراد أن يتحدد انطلاقا من هوية خاصة[1]

خامسا– ظاهرة التنظيم في تحليلات علم الإجتماع وامكانية فردنة الفعل الاجتماعي:

إنَ لكلَ مؤسسة نظام خاص ترتكز عليه في آداء وظيفتها، فالتّنظيم الرَسمي يضعه أصحاب المؤسسة لتحديد المسؤوليات والواجبات بطريقة تسمح بأداء الوظائف، فلتأدية المؤسسة وظائفها مرتبطة بتحديد قبل كل شيئ لبنيتها التّنظيمية وتشكيل بيان تقسيم العمل والسُلطة والمراقبة. ويعدُ المنظام L'organigramme المثال النموذجي في هذا الميدان حيث يتحدَد من خلاله منصب ودور كل الأفراد في المؤسسة بصفة دقيقة، وكذلك وضعهم في سلَم المكانات المهنيَة، ووضعيتهم في نظام التأجير، كما بيَن ويحدَد المنظام ذوي المكانات العليا والدنيا، مع تحديد العلاقات التي تربط بين الأفراد، وبصفة عامَة يسمح المنظام للأفراد بالإلمام بالمهنة المسندة إليهم وآداء الدور المرسوم لهم، فالأعمال والمهام مفروضة على كلَ الذين يشكَلون التَنظيم، أي ابتداءا من العامل البسيط إلى مدير المؤسَسة، فالخروج عنها معناه الإبتعاد عن السَلوك المنصوص عليه والمرغوب فيه[2] بهذه الطريقة تنشأ وتتشكَل علاقة مهنيَة بطريقة منظَمة يمكن أن تخضع وتلزم جميع أطراف المؤسسة لمختلف الأوامر الصَادرة عن الإدارة، أو السُلطة العليا بفعل هذه العلاقة التدريجيَة. والعلاقة التدريجية هنا بتعبير أدق هي: علاقات تتميَز بترتيب سلمي للمكانات المهنيَة، فالأوامر والتعليمات والقرارات التي تصدر من أعلى القمَة اتَجاه الأغلبية تتميَز بالإلزام، كلُ الأوامر الصَادرة عن المدير هي أوامر إلزامية على جميع المستخدمين، وهذا شرط ضروري للسير الحسن للمؤسسة، يعطي المدير القرارات أو الأوامر على المستخدمين التابعين له مباشرة، وهكذا دواليك، بهذه الصفة فإنَ قرارات المدير وأوامره تمرُ عبر أجهزة مختلفة، حتَى تصل إلى العمَال الذين تتمثَل مهمَتهم– حسب تقسيم العمل الدقيق–في تنفيذها. لكن السُؤال الذي يفرض نفسه هو: إلى أيَ حدَ يستطيع العمل المنظّم أن يقولب العامل وفق الصورة التَي يريدها أن يكون عليها من جهة، ومن جهة أخرى إلى أيَ حدَ يستطيع التنظيم أن يؤثر أو يقضي على العادات التي ورثها العامل من المجتمع.[3]

[1] WWW.magsociolgie.com/24/14/06/10. Aliantorine.2015/11/10

[2]– على زكار نصر الدين بوشيشة: "**الأبعاد الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية**"، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1،2013، ص32.

[3]– على زكار نصر الدين بوشيشة: نفس المرجع ، ص33.

في هذا الإطار يشير الباحثون في علم الإجتماع، إلى أنَ الأفراد يمكن إخضاعهم لقواعد لعب واحدة متعارف عليها في التّنظيم، وذلك بتوفُر مجموعة من المكوَنات وتشكُلها في إتجاه موحد يجعل التّنظيم فاعلا، بقواعد موضوعيَة ورشيدة، وهي محك فارق بينها وبين الكيانات غير المنظمة، وعلى العموم فإنَ مجموع هذه العوامل والمحدَدات هي كالتالي:

– **الوظيفة:** لا يمكن تشكيل أي من التكوينات أو الوحدات النوعيَة المنظَمة بشكل عفوي، أو دون دافع يقتضي ذلك ويحتمه، ولكن هذه الكيانات تقام عادة استجابة لمتطلبات حيويَة، أو استشرافا لغايات منشودة، أو رعاية لمصالح محددة، ومن هنا تأتي أهميَة الدور الوظيفي للتنظيم بعامة، وفعاليَة مكوناته الأساسيَة بوجه خاص، ويتعيَن في الوقت نفسه الفوارق المميَزة لكلَ منظَمة أو مؤسسة نوعيَة عن غيرها من الوحدات الاجتماعيَة أو التَجمُعات البشريَة.

وما من شك قط في أن ثمَة وظائف معيَنة قد يمكن أداؤها على المستوى الفردي دون تكوين بنائي أو وظيفي منظَم، ولا خلاف كذلك على أن وظائف من هذا القبيل قد يمكن أداؤها على نحو أفضل وبدرجة عالية من الكفاءة من خلال جهد جماعي في إطار وحدة منظمة.

– **المعايير:** لا تجري حركة أي منظمة أو مؤسسة نوعية ويتواصل نشاطها حسبما اتفق، بل في ضوء منظومة من القواعد والضوابط التنظيميَة والسُلوكيَة المقرَرة، يرتضيها أعضاؤها، ويلتزمون حدودها، هي ما اصطلح تسميَته المعايير الجمعية.

ولكلَ منظمة أو مؤسسة –بطبيعة الحال–معايير الجمعيَة، التي تلائم وظائفها، وتخدم غاياتها، وتميَزها أيضا عن غيرها من الكايانات المنظَمة أو غير المنظمة التي بها المجتمع، ولكن لا يعني قط أنَ هذه المعايير تخصها وحدها، ويتعذَر توافرها في أي من المنظَمات النَوعية المماثلة أو المغايرة، وإن كانت هناك بالفعل معايير فريدة تختصُ بها كلُ منظمة أو مؤسسة ذاتها بل تستمدها من غيرها من التنظيمات أو تشيع في بيئتها المحليَة أو المجتمع بأسره.

وسواء ارتضت المنظمة أم المؤسسة هذا الصنف من المعايير أو ذلك، فإنَ هذه المعايير على إختلاف مصادرها تمثل بالنسبة لجماعاتها الفرعيَة وأعضائها، ضوابط تنظيمية وسلوكيَة، تحدَد ما ينبغي للفرد أو يتعيَن اجتنابه، وما يحسن التمسُك به دون إلزام، وما إلى ذلك من موجَهات ومحدَدات سلوكيَة من شأنها تدعيم وحدة المنظمة، أو المؤسسة وزيادة فعاليتها، وضمان استمرارها.

– **العضوية:** يعتبر العنصر البشري أحد المقومات الرئيسيَة التي تعتمد عليها بنية التّنظيم بعامة، ولا يمكن لأي منظمة أو مؤسسة نوعيَة أن تتكوَن أو تباشر نشاطها دون توافره بوجه خاص، وليس في شك قط في أنَه من الميسور على المرء أن ينتمي إلى صنف معيَن من التَكوينات أو الوحدات النوعيَة المنظَمة، ومن المعتذر عليه أن ينتمي إلى صنف آخر. ومرجع ذلك بوجه عام أنَ الإنتماء إلى أي منظمة أو مؤسسة نوعيَة، هو في واقع الأمر نوع من المكانة المكتسبة، ونادرا ما تكون مكانة موروثة، ولذلك تتطلَب المنظمة أو المؤسسة من يرغب في إكتساب عضويتها شروطا ومؤهلات ومواصفات معيَنة، تجيز له الإنتماء إليها، وتبيح له الانخراط في صفوفها، وتمثَل بالنسبة للمنظمة أو المؤسسة ذاتها معايير موضوعية حاكمة للمفاضلة والتّمييز بين المتقدمين إليها، وإنتقاء العناصر المتمايزة منهم، حفاظا على هويَتها وسمعتها، وحماية لبنيتها من تسرُب عناصر دون المستوى الذي تنشده، ممَا يؤهلها للنهوض بأعباء الوظائف المنوطة بها، وتحقيق الغايات التي تصبوا إليها، ويوفَرها في الوقت نفسه أسباب النُمو وضمانات الإستقرار[1] **سادسا:الهوية الثقافية وجدلية الدور المكانة بين المجتمع والمنظمة:**

إنَ محاولة تحديد تصوّرات الفاعلين وتمثّلاتهم لأدوارهم ومكاناتهم في المجتمع ككل سيساهم في في الوقوف على ما يمكن أن يشكّل عنصرا أساسيا للقاعدة التي ينطلق منها الفاعلون الإجتماعيون، من أجل العمل على تحقيق ما قد يعبّر عن طموحاتهم، وتطلّعاتهم الخاصة والعامة، التي يمكن أن تكون من مشروع يكون بمثابة الدافع والخلفية الفكرية والإيديولوجية التي توجه أفعالهم، وهو ما يساهم بطبيعة الحال عن الكشف عن أبعاد الهوية[2] من هنا يبرز مفهومي الدور والمكانة الإجتماعية كمفاهيم مركزية في مجال علم الإجتماع من خلالها يتحدّد الفعل الإجتماعي عند الأفراد ويتضح البعد الخفي للفعل في جانبه غير الرسمي وعلى هذا الأساس سنسعى الى تحديد معنى الدور والمكانة الإجتماعية في معناهما الرسمي وفي تمثلات الأفراد على مستوى المنظمة.

[1]– عبد الحليم الذيات: "**في سوسولوجيا بناء السلطة، الطبقة، القوة، الصفوة**"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص155–156.

[2]– مراني حسان: "**الهوية المهنية الاجتماعية لفئة اطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية**"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع العمل، جامعة باجي مختار، عنابة، ص243.

الدَور: تمثل الأدوار المراكز داخل الجماعة التي ترتبط بها مجموعة من السلوك المتوقع، ومعنى ذلك أن الأدوار تقدم في مجموعها حصيلة من المعايير التي تنطبق على أعضاء الجماعة، ومن ثمّة فإن كثيرا من المعايير تطبّق على كل الأعضاء، لحقيقة أن أفراد الجماعة قد يكون مطلوب منهم التصرف بطريقة مختلفة عن بعضهم البعض. وفي مجال المنظمات يوجد نوعين من الأدوار:

– **الأدوار المخصصة والمكلف بها الفرد:** وهذه الأدوار التي توصف رسميا من خلال المنظمة كوسائل لتقسيم العمل ولتحديد المسؤولية بغرض إنجاز المهام، وبصفة عامة، فإن الأدوار المعيّنة تشير إلى من يعمل ماذا؟ ومن الذي يستطيع أن يطلب من الأفراد ما يجب عليهم عمله؟،

– **الأدوار المنبثقة أو الأدوار المشتقة:** وهي تلك الأدوار التي تظهر بطريقة طبيعية لمقابلة الحاجات الإجتماعية لأفراد الجماعة، أو لتساعد في تحقيق وظيفة رسمية ومثال على ذلك الفرد ذ والخبرة في العمل عندما يظهر ليساعد أفراد المجموعة الجدد في العمل في تعلّم وظائفهم، ومن الأدوار الأخرى المشتقة دور القادة غير الرسميين[1] وبالمقابل يمكن أن تزداد ضغوط الدور عندما تتعارض توقّعات الفرد مع بعضها البعض، ومن هنا ينشأ ما يسمى بصراع الدور، أما اذا كانت تلك التّوقعات يشوبها الغموض وعدم الوضوح فهنا يحدث ما يسمى بغموض الدور، والآتي عرض مختصر لأبعاد الدور.

صراع الدور: ويبدوا اذا كان هناك تعارض بين متطلّبات الدّور الذي يقوم به الفرد يحدث ما يسمى بصراع الدور، فه وينشأ اذا ما واجه الفرد الذي يقوم بعمل معيّن لعديد من أوامر العمل المتعارضة، أو عندما يكون مطلوب منه القيام بأعمال لا يرغب في أدائها ولا يعتقد أنها جزء من عمله[2]، وبمعنى آخر عدم الإستياق بين دورين أو أكثر يتوقع أن يقوم بهما الفرد في وقت معين، وحينئذ يتداخل أداء أحد الأدوار مع دور آخر أو يتصارع معه.[3]

***غموض الدور:** ينشأ من عدم تأكّد الفرد من إختصاصاته، وعدم معرفة ما يجب أن يؤديه، وعدم معرفة توقعات الآخرين منه، كذلك افتقاره الى معرفة أهداف العمل بوضوح، والمعلومات التي يحتاجها في آداء دوره في المنظّمة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته والمعلومات الخاصة

---

[1]– راوية حسين: "**السلوك في المنظمات**"، لدار الجامعة للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 1999، ص، ص161–162.

[2]– عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: "**المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية**"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط،2007، ص228.

[3]– لجنة من المختصين: "**مبادئ علم الاجتماع**"، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوزيعات بالتعاون مع جماعة القدس المفتوحة، ط9، 2008، ص140.

بسياسات وقواعد المنظمة، مما يترتب عليه إرتباك الفرد في عمله، وعدم الرضا عن العمل والميل الى تركه.[1]

***المكانة الإجتماعية:** من الطبيعي أن يختلف التقدير الإجتماعي للجماعة في أي منظمة، وقد يرجع ذلك الى علو المستوى الوظيفي لأعضاء هذه الجماعة، وذلك وفقا للتّدرج الهرمي للتنظيم، مثال ذلك الأفراد الذين ينتمون الى الإدارة العليا في المنظمة قد يلمسون الفروق في صالحهم تميزهم عن العمل أو الأفراد في المستويات الإدارية الأولى، ولذلك نجد في الحياة العملية أن هناك رغبة قوية لدى العاملين في المنظمة في الترقية وشغل هذه المناصب العليا حتى يصلوا الى صدقهم وهو أنهم أعضاء في الادارة العليا، ولكن في حالات أخرى قد تكتسب جماعة في نفس المستوى التّنظيمي مكانة أو قيمة إجتماعية أعلى من مثيلاتها، اذن ما يجب التذكير به هنا هو أنه كلما تفوّقت الجماعة إجتماعيا، كلما إنعكس ذلك على درجة التماسك والترابط بين أعضائها، فالمنظمة الفعالة هي التي تسعى الى تفهم القوى الحركية داخل الجماعات، واذا ما حاولت المنظمة القضاء على الجماعات غير الرسمية، فإنها لا تلبث أن تظهر من جديد بشكل أ وبآخر، بل قد تزداد قوتها وصلابتها لمواجهة هذه المحاولات، وعلى المنظمة أن تدرك أنه قد يحدث تعارض في بعض المنظمات الى درجة الصراع بين التّنظيم الرسمي والتّنظيم غير الرسمي، وبقدر ما يتحقّق الإنسجام والتقارب بين التّنظيمين، بقدر ما يتحقّق أهداف المنظمة والجماعات غير الرسمية معا.[2]

سابعا:الفعل الإجتماعي بين هوية الفاعلين والثقافة بالمنظمة الجزائرية:

إنَ من بين الدّعائم الأساسية في فهم معنى الفعل الإجتماعي بالمنظمة الجزائرية. هو تحديد الأصل الاجتماعي للفاعلين للوقوف عند أهم التّعارضات الرّمزية المشكّلة للهوية من جهة، ومستوى تفاعل الهوية الثقافية للفاعل الإجتماعي مع ثقافة المؤسسة.

إنَ تحديد الأصل الاجتماعي يطرح سواء بالنسبة لمجموعة متجانسة أولا أو بالنسبة لفرد واحد، وعليه لابد أن نعرف ماذا نعني بالأصل الاجتماعي عند مجموعة معينة من الأفراد، ولماذا ينبغي تحلبل الحالات الفردية؟.

[1]– عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: مرجع سابق، ص228.

[2]– صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق، ص 163.

إنَ دراسة مجموعة من الحالات الفردية تكون خصائصها العامة هي الحصيلة النّهائية التي نصل اليها بعد تحديد ماذا يحدث بالنسبة لكل حالة من الحالات الخاصة، ذلك لأن مفهوم الأصل الاجتماعي يؤدي مباشرة الى طرح مفهوم الشّريحة الإجتماعية كبنية منظمة لمجموعة أفراد يدخلون إجباريا في علاقات فيما بينهم تتجاوز وعي ممارسة الأفراد[1]. إذن يتبيّن جليا كيف يمكن أن يعمق الأصل الاجتماعي للأفراد على تضامنهم العضوي الذي ينبغي أن يترسَخ على مستوى البناء التّنظيمي والذي تتّضح معالمه بصورة واضحة في شكل ممارسات واعية تتجاوز التّعارض الرمزي والوظيفي على مستوى المنظمة، الأمر الذي يقودنا بعد البحث هوية الفاعل بأخذ الأصل الإجتماعي كأحد مرتكزاته الأساسية، إلى هوية العمل التي تحدّ من التّناقضات التي تعرقل السّير الحسن للمنظمة والتي غالبا ما تكون مترجمة في شكل أفعال وسلوكيات غير متوقعة على العموم أو حتى متوقعة. فإذا كان لنا هنا أن نفرّق بين الثقافة والهوية أمكن القول أن الهوية هي بمثابة قوة دافعة بعناصر ثقافية مشتركة التي يمكن للمعنيين أن يكونوا غير واعين بها بمعنى أن الهوية هي بالضرورة عملية نحن واعون بها.إنَ الاستراتيجيات في ميدان الهوية عملية توظيفية أو تحويرية لثقافة ما، هذه الأخيرة تصبح بعيدة نوعا ما عما كانت عليه سابقا. لذا يمكن التأكيد على أن للهوية علاقة وطيدة بمعيار مرجعي يكون بالضرورة واعيا لأنه مؤسس بناء على تعارضات رمزية، الأمر الذي يقودنا الى نؤكد أيضا أن الهوية الثقافية بإعتبارها عملية تصنيفية تضع حدود فاصلة بين نحن وهم، ومن هنا يمكن القول أن هوية الفرد أو الجماعة تعني بصفة واضحة خاصة الفردنة التي تميزه عن الآخرين في لحظة تفاعله عن الآخرين .

بعبارة أخرى لا تنتج ثقافة خصوصية من جراء نفسها هوية إختلاف، اذ لا يمكن لهذه الأخيرة أن تنتج إلا من خلال تفاعلات بين جماعات والعمليات الإختلافية التي توظفها في هذه العلاقة، هذه العناصر تجرنا إلى التركيز على نسبية الهوية لأن الفرد والجماعة يملك قسطا من الحرية في التّصرف، الأمر الذي يجعله يستعمل بصفة تكتيكية موارد هويته في وضعية ما. واذا كان هذا هو حال الهوية نؤكد على أنها تبرز تتلاشى وتؤسس من جديد حسب مختلف الوضعيات التي تواجهها.إنها في حركية مستمرة، فكل تحول إجتماعي يدفعها الى بلورة نفسها بصفة مغايرة، وهكذا يمكن التأكيد على أن

[1]– نور الدين بوعلى: "**الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاداء التنظيمي**"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 15 جوان 2014، جامعة سطيف، ص 154.

"**الأثنوميتودولوجيا**" لا تفرض أن الفاعلين يتبعون قواعد، بل هي تدرس طرق العمل، التكتيكات حسب "**دي سارتو**" التي بواسطتها تخرج الى الفعل هذه القواعد. [1]

ثامنا: أشكال الأبعاد الثقافية في توجيه الأفعال الاجتماعية بالمنظمة عند الأفراد:

الأفراد ذوي البعد الثقافي الفردي يتّجهون الى تفضيل الفعل المستقل بالتبادل الاجتماعي مع المنظمات التي يعملون بداخلها وهذا بالمقارنة مع الأفراد ذوي الثقافة الجماعية الذين يتجهون الى إعطاء أكثر أهمية الى العمل الجماعي والمكافأة الجماعية، ومن هذا المنطلق فان مثل هذا البعد الثقافي يعكس العلاقة المتواجدة بين الفرد والجماعة التي ينتمي اليها كعضو، فالأفراد الذين يتواجدون ضمن الثقافات العالية في الفردنة كالمجتمع الأمريكي مثلا، يتجهون الى إعطاء الأهمية القصوى إلى المبادرة والإنجاز الشخصي والتوجيه الذاتي والتعاون والرغبة في تحقيق إهتماماتهم الذاتية وتقاسم المسؤولية في مكان العمل والتّوحد مع التنظيم، وهذا بالمقارنة مع الثقافة الجماعية التي يتجه أفرادها الى منح أكثر أهمية الى الإنتماء الجماعي لتحقيق حاجات وإهتمامات وميول كل فرد ينتمي اليها.[2]

تاسعا:سوسيولوجيا الفعل الإجتماعي وتشكل السّلوك الانساني:

لعلّ النّقاش الذي ناله موضوع الفعل في الدراسات السوسيولوجية هو الذي أسهم في بناء نظريات كبرى في مجال علم الإجتماع، وإذا ما أردنا ان نضع الموضوع في سياقه التاريخي والجوانب التي أحاطها السوسيولوجيون الكبار بكثير من العناية والإهتمام في محاولاتهم والتي تعتبر جادَة في بناء نظرية كبرى حول موضوع الفعل، علينا أن نبحث في التَراكمات المعرفيَة قبل كل شيء، والتي إستفاد منها التُراث السوسيولوجي في مرحلة علم الاجتماع المؤدلج وصولا إلى مطارحات علم الإجتماع الأكاديمي سواء تعلّق الأمر بالإتجاه اليساري بمعناه الماركسي، أو بالطرح الوظيفي بالمعنى الليبرالي، لذا سنحاول من خلال الموضوع الوقوف عند أهم المرتكزات الأساسية التي كانت بمثابة نقطة انطلاق في إستنطاق ظاهرة اجتماعية شكلت عصب النظرية السوسيولوجية في المرحلة الكلاسيكية، دون أن نغفل في البحث في إمتداد هذه الظاهرة وكيف أصبحت موضوع النظرية السوسيولوجية المعاصرة.

---

[1]– نور الدين بوعلى: "مرجع سابق ،ص 155.154

[2]– نور الدين بوعلى: "**مرجع سابق**، ص155.

2- سوسيولوجيا الفعل الإجتماعي امتداد للأنتربولوجيا أم قطيعة لها:

سنحاول من خلال هذا المدخل أن نبحث في الفعل الإجتماعي من خلال فكر طالما كان سباقا في فك شفرات مفاهيمية متنوعة نظريا، وكذا اختبارها على مستوى الميدان، إنه علم الاجتماع الساعي إلى فهم حقيقة ومعنى التغيّر، هذا الفهم الذي إرتكز في بداياته الأولى على مطارحات صراعية إختلفت منها وحدات التحليل، فجاءت نتائج تحليل كل وحدة مختلفة، في حقيقة الأمر ما كانت هذا الرؤى والتصورات لتتبلور وتتكون لولا التراكم المعرفي الذي أدخل العالم في تصادم وصراع في مواضيع شكّلت نقطة انطلاق واحدة ولكنَها اختلفت في التّلاقي حتَى وإن كان الموضوع المعروض للمطارحة والنقاش هو موضوع واحد، إنَه الإمتداد والتَراكم الذي شكَل القطيعة والتَصادم في المراحل الأولى في مأسسة نظرية عامة حول موضوع التغيُر الحاصل على مستوى الأبنية والأسناق والذي كان الفعل الاجتماعي أحد أهم محاورها.

إنَ الحديث عن معنى ودلالات الفعل الاجتماعي على مستوى الأنساق والأبنية، هو حديث يقودنا بطبيعة الحال عن تلك العمليات الإتصالية بين الفاعلين، ولنبيين معنى تلك العمليات وعلاقتها بالبناء الإجتماعي، وكذا موضوع إختصاص هذه العمليات، نحاول أن نقدم قراءة علمية للوقوف عند أهم خصائص الفعل والتفاعل من جهة وكذا أهم المداخل النظرية لتفادي الخلط في قراءة وتحليل الموضوع بالنسبة لكل تخصص، دون أن ننسى أهمية السوسيولوجي التي تناولت الموضوع من خلال إيجاد قراءة وفهم وافي يمكن أن يقدم القراءة الموضوعية في هذا الصّدد، وبناء على هذا نحاول أن نعالج مسألة الإتصال في البناء الإجتماعي من قبل الفاعلين. فما هي أهم المرجعيات الثقافية للقائم بالإتصال على مستوى الأبنية؟

أولا: مدخل لفهم سوسيولوجيا الفعل بنظرة ثقافية:

بما أن السوسيولوجيا معنية بصورة رئيسة بالعوامل "الإجتماعية" مثلما هي بالعوامل" الثقافية"، فلا بدَ لنا هنا من توضيح ما نعنيه ب"المجتمع" وبالإجتماعي، بالإضافة إلى مفهوم العلاقات الإجتماعية والذي نعني به ما يفعله الأفراد من أنشطة وسلوكيات يشكّلها المجتمع لهم، والذي يتكوَن من الأنماط السُلوكية للأفراد والتَفاعلات التي تجري فيما بينهم. المجتمع إذن يشكل السُلوك النمطي لأفعال الأفراد، أمَا الهياكل الإجتماعية فهي الأنماط المتكرّرة لسلوكيات الأفراد التي يظل المجتمع

ينتجها ما ظلَ الأفراد يتصرَفون ويتفاعلون بالطريقة ذاتها، وبالعكس فإنَ الهياكل الإجتماعية تتغيَر بسبب التغيُرات التي تطرأ على أشكال السُلوكيات والتَفاعلات في المجتمع.

هكذا تبقى سوسيولوجيا الثقافة على علاقة مباشرة ولا يوجد الكثير من الأشكال المختلفة بينها وبين السوسيولوجيا البنيوية ونظرية الفعل والسوسيولوجيا الظواهرية، ومنه نجدها تتشارك في الكثير من القضايا، وعلى الذين يرون أنفسهم متخَصصين في علم الإجتماع أن يتعاملوا مع القضايا المتعلّقة بالبنية الإجتماعية والفعل الإجتماعي من خلال البحث في العلاقة بينهما، ببساطة يعني دراسة ما يفعله الأفراد (الفعل الإجتماعي) ودراسة ما يمليه عليهم المجتمع أو يجبرهم على فعله (البنية الإجتماعية)، ويرى بعض الدارسين أنَ معيار البحث هو البحث في الجانبين معا (الفعل والبنية)، ذلك أنَ الإهتمام بجانب واحد يرفض دراسة الجانب الآخر لها، والأفضل هنا هو التوفيق بين الجانبين، والأكثر من ذلك وحتَى يكتمل التَعامل مع موضوع الفعل والبنية، هي أن تسعى السوسيولوجيا لفهم العلاقة بين العوامل الإجتماعية والعوامل الثقافية[1]. ولكي يتم إستيعاب الإتجاهات الرئيسية المتباينة في نظر وفهم موضوع الفعل الإجتماعي من وجهة نظر ثقافية وإجتماعية وجب وضع حد للإنقسام الحاصل بين الإتجاهات الثقافية والإتجاهات الإجتماعية والتقريب بينهما[2].

إذن لم يعد هناك مبرر في الدراسات السوسيولوجية وجود إنقسام في دراسة مثل هكذا مواضيع، خاصة وأنَ أي تغيُر إجتماعي هو مقترن بطبيعة الحال مع تغيُّر في الفعل والإستراتيجيات والهويّات أيضا، ممَا لا يدع مجالا للشَك، أنَ أيُ تغيُر سوسيو– مجالي سيحدث سيعيد بطبيعة الحال إنتاج علاقات وتفاعلات أخرى تؤثر وتتأثَر على المستوى النسقي، وانطلاقا من التَراكمات المعرفية، فإنَ مختلف الدوائر السوسيولوجية التي تبحث في هذا الاتجاه تدعوا في هذا التَغيُر الإجتماعي والتَحوُل السوسيو–مجالي إلى البحث في مثل هذه المواضيع من دون إقصاء الجانب التفاعلي من جهة والأبنية الإجتماعية من جهة أخرى، وإلاَ سيؤدي الإنقسام في أي دراسة سوسيولوجية من خلال بحثها في اتجاه واحد إلى عدم فهم الظَاهرة بالمقدار الذي يتوجَب الوصول إليه من فهم، إنَها دعوة

[1]– ديفيد انغليز– جون هيوسون: "**مدخل الى سوسيولوجيا الثقافة**": ترجمة لما نصير، المركز العربي للابحاث ودراسة السياسات، بيروت، ط1، 2013، ص18–19–20–21.

[2]– زكي الميلاد: "**المسألة الثقافية من اجل بناء نظرية في الثقافة**"، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، ط1، 2005، ص204.

إلى التَلاقي من أجل الوقوف عند أهم المسبّبات الرئيسية في سعي ومحاولة لفك مختلف الأبعاد المؤثرة فيها، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى أن مثل هؤلاء الباحثين قد استفادوا من السياقات السوسيوتاريخية والثَقافية في قراءة تكون موضوعيَة على الأقَل لفهم طبيعة مثل هذه المواضيع.

ثانيا:حدود قطيعة وإستمرارية النسق الإجتماعي والثَقافي وإمكانيات التَّفاعل:

إذا كان" **دوركايم**" واضحا في رؤيته للمجتمع بصفته مصدرا لتشكُل الفرد وقولبته كيفما شاء ضمن أطره الثقافية بحيث أصبحت عنده مهمة علم الإجتماع في دراسة العلاقات الإجتماعية وتفسيرها، فإنَ الفرد هو ركيزة الحياة الإجتماعية عند "**ماكس فيبر**"، فهو يشكل الفرد بإرادته الواعية، وبالتالي أصبحت مهمة علم الإجتماع عنده هي دراسة فعل هذا الإنسان، وتأويل بواعثه وفهم أهدافه ومقاصده، المقاربة الأولى تفتح الباب لجبرية متعالية، أمَا الثَانية فتؤسس لطوعية إرادوية، وعلى الرَغم من أنَ" **كال ماركس**" شدَد في كتاباته الأولى على دور الفرد في العمليَة التَاريخيَة والإجتماعيَة، إلاَ أنَه كان يرى أنَ المجتمع يخضع في النهاية في حركته لقوانين حتميَة تتشابه بقوانين الطبيعة، لا قبل للإنسان بتغييرها فهي قدر محتوم، والحريَة هي معرفة الضرورة[1].

ثالثا– الفاعل الإجتماعي والإتصال والمرجعيَات الثَقافيَة:

إنَ الوصول إلى المعاني التي يسقطها الفاعل على الظواهر والأحداث يستدعي الفعل من خلال أخذ الأطر التَفاعليَة بعين الإعتبار، كذلك نجد في كل مرَة معنى خاص، فمجمل المعاني التي نصلُ إليها من خلال التّنسيق تسمح بالولوج إلى المعنى الإجمالي للفعل الإتصالي.

إنَ الفاعل الإجتماعي كائن بيولوجي وسيك واجتماعي تتكوَن شخصيته من تفاعل عوامل بيولوجية وسيكولوجية وإجتماعية إضافة إلى عاملي الزَمن والمكان الذين يعتبران بعيدين لا يمكن أن يتجزآ، تتفاعل هذه العوامل في وضعيات تفاعلية بإستمرار مؤثرة. ممَا يؤدي إلى تعديل أو تغيير لا ينقطع في سلوكيَات وآداء الفاعلين كلمَا عاشوا مواقف إتصاليَة جديدة تكسبهم معارف وخبرات تضاف إلى التّفاعل الرّمزي.

فقد اتَفق كل المفكرين على أن العالم الإنساني عالم الإشارات والصُور والإستعارات والخرافات، فهو موضوع أنتربولوجي وتاريخ الأديان والميثولوجيا والفن والأدب والفلسفة وعلم الاجتماع،

[1]– عبد الغني عماد: "**سوسيولوجيا الثقافة، المفاهيم والاشكاليات من الحداثة الى العولمة**"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2006، ص94.

ولعلَ هذه الحقيقة هي الدافع للخلط أحيانا بين الرّمزية والثّقافة الإنسانية التي تنبثق وتتشكّل تدريجيًا من الخبرات المشتركة التي تبنى على أساس الرُموز المفهومة والمتقاسمة بين القائمين بالاتصال[1].

إن ما يمكن الإشارة إليه في هذا الإتجاه هو عمليَة التَفاعل القائم بين الفاعلين الإجتماعيين أثناء عملياتهم الإتصالية القائم على معنى الخبرة المشتركة، هذه الخبرة التي أرست قواعدها النظرية السوسيولوجية المعاصرة وأولتها نشيئا من الاهتمام في فهم معنى ودلالات التَفاعل الحاصل بين الفاعلين.

إنَ الفاعلين الإجتماعيين يبنون ويهدمون ويعيدون البناء دائما لواقعهم انطلاقا من الوسائل القديمة والجديدة على السَواء، لذلك يقول "**ساهلينس**" أنَ التَحول الثَقافي نمط من إعادة انتاجها[2].فالفاعل الإجتماعي مزوَد بكل من المناهج والعمليَات والأنشطة وحسن الآداء، الأمر الذي يجعله قادرا على التَكيُف مع العالم الذي يحيط به ويعطيه معنى ويبتكر آليَات للتَأقلم مع الوضعيَات الإتصاليَة الجديدة' فهو كائن إتصالي مزوَد بخبرات ورموز[3].

رابعا:حركية الأبنية الإجتماعيَة ومقاربة صناعة الفعل الإجتماعي:

لعلَ ما يمكن أن نشير إليه في هذا الصَدد هو البحث في كيفية تأثير الكيانات الإجتماعية على مختلف التَشكيلات التي تشمل هذه الكيانات من الوجهة الوظيفية، فغالبا ما تمَ التَطرُق في البحث في إشكالية من هذا النَوع، ولكنَ الأمر الذي لا يعطيه الباحث في هذا السياق شيئا من الإهتمام ليس مقدار تفاعل وحدات التحليل هذه، وإنَما تفاعل هذه الوحدات في إطار مرحلة سوسي وتاريخية معيَنة، من هذا المنطق يقدم لنا" **مالك بن نبي**" مقاربته المعرفيَة في إطار الحركيَة التي يشهدها المجتمع ويعيشها، بالإضافة إلى الكيفية التي تعدَل من خلالها الأبنية الإجتماعيَة في إطار تَجمُعات الأفراد من خلال عامل الزَمن.يتَضح جليًا من هذه المقاربة أنَ"**مالك بن نبي**" يريد أن يوضح بأنَ طبيعة علاقات الأفراد في إطار تفاعلاتهم الإجتماعية يمكن أن تخضع المجتمع في كل مرَة إلى دائرة معرفية جديدة، على إعتبار أنَ عامل الزَمن كاف بأن يعيد البناء والفرد والوظيفة إلى النقاش من جديد، يقول "**مالك بن نبي**" في هذا الصَدد: إنَ كلَ تغيُر يطرأ على الخصائص التَشكيلية أو يحدث في التّوجيه الثَقافي

[1]– وحيدة سعدي: "**القائم بالاتصال والمرجعية الثقافية**"، مجلة فكر ومجتمع، طاكسيج كوم للدراسات والنشر والتوزيع، العدد الثاني عشر، افريل2012، ص157.

[2] -Coulon A: **tethrome thodologie**, puf paris eoll quesais je ? 1987 p45.

[3]– وحيدة سعدي: مرجع سابق، ص158.

لجماعة إنسانية هو نتيجة مباشرة لوظيفتها التَاريخيَة فإنَ كلَ جماعة لا تتطوَر، ولا يعتريها تغيّر في حدود الزَمن تخرج بذلك من الجدلي لكلمة مجتمع.

خامسا: الفعل الإجتماعي عند الأفراد ورسمية التّنظيم غير الرّسمي:

غالبا ما يتم التّفريق بين التّنظيمات والبناءات الإجتماعية الرَسمية وغير الرَسمية من خلال أطر ومرجعيات كلُ بناء وتنظيم، تتجسَد تحديدا في ممارسات الأفراد وتفاعلاتهم اليوميَة، إنَ هذه النقطة أساسا شكّلت موضوع إهتمام "**مالك بن نبي**" خاصَة عندما تطرّق من النَاحية العلميَة في تفسير مفهوم ومعنى المجتمع والجماعة، خاصَة عندما يربط المفهومين بمفهوم الدينّاميكية والحركيَة، فهو بهذا يسعى ويحاول إعطاء تفسير وتأويل وغطاء شرعي لفعل إجتماعي في بناء غير رسمي، بداعي الديناميكية والحركيَة، فكما أشرنا سابقا، إنَ إعطاء فهم سوسيولوجي للفعل الإجتماعي بنَظرة ثقافيَة لا يكون إلاَ بتقديم تعريف لفظة مجتمع، ها هو "**مالك بن نبي**" يقدّم لنا تعريف هذه اللَفظة في قوله "بأنَه ليس مجرَد مجموعة من الأفراد، بل هو تنظيم معيَن ذو طابع إنساني يتم طبقا لنظام معيَن". وهذا النّظام في خطوطه العريضة يقوم بناء على ما تقدَم من عناصر ثلاثة:

- حركة يتسم بها المجموع الانساني.
- وانتاج لأسباب هذه الحركة.
- وتحديد لإتجاهها.

والواقع إنَ فكرة الحركة، تلك التي تتطابق مع مفهوم التّغيُر والتطوُر وتعتبر عنصرا جوهريا في التعريف في علم الاجتماع[1].

هكذا يتحدَد مفهوم الحركة كأبرز مفهوم في علم الإجتماع يعبّر عن معنى الجماعة والمجتمع بدلالات تقترن ممَا لا يدع مجالا لشّك أنَها علاقة متينة بأفعال إجتماعية لهذه الجماعة، فليس البناء من يحدد طبيعة هذه الأفعال وإنَما حاجة الجماعات إلى بناء متجدّد، وهي الفكرة التي عبَر عنها الباحث بمفهوم المجتمع فيما بعد حينما خلص في قوله، " أنَ الطبيعة توجد النَوع، ولكنَ التاريخ يصنع

[1]– مالك بن نبي: "**ميلاد مجتمع الجزء الاول شبكة العلاقات الاجتماعية**"، ترجمة ، عبد الصبور شاهين، اصدار ندوة مالك بن نبي، لبنان، 1974، ص 14–15.

المجتمع، وهدف الطبيعة هو مجرد المحافظة على البقاء، بينما غاية التَاريخ أن يسير بركب التَقدُم على نحو شكل من أشكال الحياة الرَاقية، وهو ما نطق عليه اسم الحضارة "[1].

يبدو أن تشكَل الفعل الإجتماعي والسُلوك الإنساني على نحو ما جاء به "**مالك ابن نبي**"، يأخذ بعين الإعتبار مفهوم الحركة كأحد أهم مرتكزات بناء المجتمع وتغييره، لكن ما لم يأخذه بعين الاعتبار "**مالك ابن نبي**"، هو ضمان المجتمع الذي يسعى أن يكون دوما في حالة حركة وديناميكية قادرا على أن يضمن بتشكُل جماعة إجتماعية تضبط الفعل الإجتماعي والسُلوك الانساني على معايير وقيَم ثابتة وبانية لنظام إجتماعي حقيقي تتَضح فيه أسمى سمات العضوية للجماعة على مستوى البناء. الأمر الذي يتوجَب البحث فيه في هذا الإطار وبعيدا عن مستويات التحليل الإجتماعي هي المحددات الإجتماعية والثّقافية التي تتعارف عليها الجماعة. وعلى هذا النّح وتقدّم لنا السوسيولوجيا المعاصرة خاصة في الإتجاه الماركسي المحدث بنفس القراءة والتّحليل فيما يتعلَق بتغيُر الذي تشهده الطبقات الإجتماعية بناء من موقعها من خلال التطورات البنيوية للمجتمع.

سادسا: الأبعاد الإجتماعية والثّقافية والأزمة الرَاهنة في ضبط الفعل الإجتماعي في المجتمع الجزائري:

يجرنا الحديث عن طبيعة النظام الثّقافي برمَته عن الثّقافة التقليدية من جهة كوحدة ثقافية متكاملة، بمعنى نوع من التّوافق المتبادل بين العناصر الثّقافية، وعدم وجود صراع وإضطراب بينها، أي وحدة من المعتقدات والأفكار، ومن جهة أخرى إتسمت بطابعها الأخلاقي أو الضبط الإجتماعي للمحافظة على النظام والإستقرار[2]. إنَ مجرد الإشارة إلى هذا النظام الثَقافي يقودنا مباشرة إلى التساؤل عن طبيعة هذا المجتمع، وكذا نمط إنتاجه وبناءه الطبقي أيضا، حتَى يتسنَى لنا أن نفهم إذا ما كان هناك إمكانية لضبط الفعل الإجتماعي، وما هي آليات هذا الضَبط؟

عادة ما يكون هناك مسوّغ ذو وعاء إيديولوجي لهذا الواقع الإجتماعي، يرتكز على العلاقة الأولية كأساس لعملية الضّبط الإجتماعي للفعل.فشكّلت جانب من القيم العشائرية والقبلية متمثلة في الإسراع للدفاع عن حرمة القبلية، وفي الشَجاعة لأنَها أساس البقاء في هذا العالم المملوء بالصّراعات،

[1]– مالك بن نبي: مرجع سابق، ص16.

[2]– دحماني سليمان: "**ظاهرة التغيير في الاسرة الجزائرية، العلاقات**"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الانتربولوجيا، كلية الاداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ابو بكر بالقايد، تلمسان، ص، 126–127.

وفي الكرم لأنه يمثل جانب من التَساند والتَكافل المجتمعي في الداخل وجانب من الفخر والتَطاول في الخارج[1]. أمَا الجانب الآخر فشكَله القيَم العائلية متمثلة خاصة في الطّاعة، وفي الجماعة، أي إنصهار الفرد ومصلحته في الجماعة ومصالحها.[2]

لعلَ أهم ما يمكن أن نُشير إليه هنا هو أنَ هذه الأبعاد فد شكَلت جانبا من الأزمة الرَاهنة في ضبط الفعل الإجتماعي، وهذا راجع إلى الإختلال الحادث في سلَم القيَم والمعايير التي تحكم وجود المجتمع وتنظيمه وتسييره بما هو مجموعة علاقات ذات طابع مؤسسي تخضع لقواعد تحظى بالإتفاق النسبي للأفراد والجماعات، ويتجلَى ذلك الإختلال القيمي بحدة في غياب إطار مرجعي يمثل قاعدة مقبولة لبلورة نماذج الفعل وأنماط السُلوك والعلاقات، وفي ذات الوقت معيارا لتقويم تلك النماذج والأنماط الفعلية، مقابل نموذج قيمي مثالي[3].

لا بدَ من تأكيد أهمية الجانب الإجتماعي والثَقافي للأزمة التي ترتبط في جزء كبير منها بعجز المجتمع من تحقيق الإنتقال من وضعيَة تقليديَة متميزة إجتماعية قائمة على روابط الإنتماء لمجموعات تضامنيَة محدودة في الزَمان والمكان، تحدد هويَتها عوامل مثل القرابة. والدّين واللُغة في عزلة عن التَفاعل مع المحيط ومواجهة التَحديات والضُغوط التي يفرضها وسط ثقافي، متنوع ومتجدد في تكوينه وتعابيره ودلالاته القيمية ومرجعيَاته. ذلك أنَ المجتمع العصري يقوم على التنوُع والتَعدُد المستند إلى خصائص مكتسبة، اقتصادية وسياسية (مهنيَة، مهارتية، تعليمية وعقائدية) مرتبطة بدور الأفراد والمجموعات ومكانتهم في البيئة الإقتصادية، ما يميزه أيضا هو الإعتراف الصَريح وليس الضمني بذلك الثَراء والتَنوع في قيَمه ومعاييره، وفي الوقت ذاته إخضاعها لقواعد ضبط تحظى بالاتفاق النسبي[4].

إلى هذا الحد والمستوى من التَحليل الذي قام به الباحثون في مجال السوسيولوجيا حول المحدّدات الثَقافيَة الخاصَة بطبيعة النظام الثَقافي يبقى كل من المجتمع التَقليدي والمجتمع العصري

---

[1]– عبد المجيد مزيان: "**النظرية الاقتصادية عند ابن خلدون واسسها من الفكر الاسلامي والواقع المجتمعي**"، دراسة فلسفة، اجتماعية، المؤسسة الوطنية للكتاب مع ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص 264.

[2]– دحماني سليمان: مرجع سابق، ص128.

[3] – العياشي عنصر: "**نحو علم اجتماع نقدي –دراسة نظرية وتطبيقية**"، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ط1، 2003، ص162،163.

[4]–. العياشي عنصر: مرجع سابق، ص 162–163

رهين إطار مرجعي يفتقد إلى الحد الأقصى لقيم ومعايير ضابطة لأفعال الأفراد والجماعات، الأمر الذي ينجم عنه إمتثال نسبي لأعضاء يفتقدون لصفة العضويَة بالمعنى السوسيولوجي الحديث، ممَا ينجم عنه في كل مرَة إلى محاولات البحث على دعائم أخرى ترسي قواعد نظام ثقافي عضوي تنصهر فيه الثَقافات الفرعيَة، ويتمركز الأعضاء حول ثقافة واحدة. فهل للمحدّدات الإجتماعية القدرة على تجسيد ما أخفق فيه النّظام الثَقافي في كل من المجتمع التقليدي ة العصري؟

يتَضح أنَ البعد الإجتماعي يجسد أزمة حقيقيَة وعميقة تفشل من خلالها المؤسسات الإجتماعيَة وتعجز عن آداء دورها ووظيفتها بفعاليَة، خاصَة منظومات التَكوين والتَعليم، وكذلك الجمعيات المهنية والتَضامنيَة التي عرفت حالة إضطراب وإختلال قصوى على الرَغم من التَحوُلات التي عرفها المجتمع، حالة الإضطراب التي أصابت وأثَرت بعمق في توازن المجتمع، وأدت إلى فقدان الأطر المرجعية التي تعمل على بلورة نماذج الفعل وأنماط التَفاعل والقواعد الضَابطة لها. هناك أمر آخر يتجلَى فيه البعد الإجتماعي للأزمة ويتمثَل في اتساع فجوة التَفاوت بين الشَرائح والفئات الإجتماعية المختلفة، خاصَة أنَ هذا التَفاوت يفتقد إلى أسس مشروعة تبرّره في ظل غياب نسق قيمي يحظى بإتفاق نسبي بين القوى الإجتماعيَة، بل على العكس من ذلك تماما، يقوم التَفاوت على مجموعة عناصر تعتبر موضع احتجاج من قبل الغالبيَة الفاعلة في المجتمع (الطبقة العاملة والطبقة الوسطى)، نتج عن كل ذلك رفض مزدوج للتَفاوت الإجتماعي الحاد الذي تميّز بنية المجتمع الجزائري منذ منتصف الثّمانينات.أوَلا، لما يرتبط به من شعور بالظُلم واللاَمساواة وعدم تكافؤ الفرص مهما كانت المبررات والمسوغات الثَقافيَة والايديولوجية، وثانيا قيام ذلك التَفاوت على أسس غير مقبولة ثقافيَا وغير شرعيَة قانونيا، ممَا يعنى عدم إخضاعه لضوابطه مهما كان مصدرها أو طبيعتها، كل ذلك في ظل غياب قواعد تثمّن الإمتياز، والآداء والفعاليَة التي من شأنها منح قوّة صارمة تمارسها أجهزة ومؤسسات ذات مصداقيَة.

من هنا وبعيدا عن طبيعة النظام الإجتماعي والثَقافي والذي أرسى قواعد نظام إجتماعي غالبا ما كان تقليدي، نحاول أن نفهم أهم المحدّدات التي يمكن أن تسهم في بناء الفعل الإجتماعي، بمعنى آخر أنَ الفعل الاجتماعي يمكن أن يفهم بطريقة أفضل نوعا ما بأخذ بعين الإعتبار الجانب البنائي والجانب التفاعلي على حد سواء، هكذا يسعى الباحثون بأخذ عين الإعتبار مفهوم الجماعة والاتصال والقيادة كأخذ المعايير في فهم وتفسير وتشكيل السُلوك بالمنظَمات[1].

[1]– العياشي عنصر: مرجع سابق، ص 163–164.

سابعا: الأبعاد الهيكلية: وتتمثل في الأبنية الإدارية، والقوانين والإجراءات، وأنماط العمل المتّبعة في الأجهزة الإدارية، وهذه المحدّدات الهيكلية لم تعد تساعد على سرعة الأداء، وتنفيذ البرامج، وللقضاء على هذه البرامج يقترح " **دوربنوس** " تحقيق هدفين أساسيين هما:

– إعادة توزيع السُلطات المتمركزة في قمَة الجهاز البيروقراطي على قاعدة جماهريَة واسعة، ليتخذ العمل منحنى أكثر ديمقراطيَة ومشاركة.

– تقويض الفوارق الطبقيَة بين من يتربَعون على قمَة البيروقراطيَة الحكوميَة وبين عامة الشَعب، حيث يصبح العمل في الأجهزة الرَسميَة تكليفا وليس انفراد بالسُلطة والنفوذ.

ثامنا: الأبعاد السياسيَة: وتتمثَل في العلاقات التي تربط الجهاز الإداري بالتنظيمات السياسيَة، والأحزاب المختلفة، ذلك أنه لا يوجد سند شعبي للبيروقراطية في حد ذاتها يمكّنها من البقاء طويلا إلَا أنَها تساندها القوَة السياسيَة الشرعيَة. لذلك يقود نفوذ البيروقراطيَة وتتعاظم سطوتها على جميع مناحي الحياة، وتؤدي إلى ممارسات لا أخلاقيَة، كالرّشوة والإختلاس، والتّبذير والكسب غير المشروع.

إنَ هذه المظاهر السلبيَة تؤدي إليها البيروقراطيَة حتما إذا كانت خصائصها وقواعدها لا تنبع من قيم الشَعب وتقاليده وثقافته، إن هناك فجوة كبيرة بين البيروقراطيَة كتنظيم رسمي، وبين العمَال الذين يخضعون لها ويقومون بتنفيذها، فنموذج البيروقراطيَة منقول وليس أصيل، حسب رأي الدُكتور " **علي السلمي** "، ومن هنا جاء التناقض بين القواعد والاجراءات الرسميَة، وبين السُلوكات الانسانية التي يمكن ملاحظتها في مختلف المؤسسات، فالسُلوك الإنساني ينبغي أن تنبع من داخله التنظيمات المختلفة، وإذا فرضت عليه من الخارج فإنَه يطور أساليب، وممارسلت، يتحايل بها على هذه القواعد الرَسميَة، ويؤدي به الأمر إلى الإنحراف عن نماذج التنظيم كما هي مرسومة على الورق، فإدارة الدول النَامية مثلا تعاني من مشاكل كثيرة، وهي مرتبطة بمرحلة الإنتقال كما يرى " **مور وبيرجر** " (فمشاكل البلاد المختلفة التي تتّصل بالإدارة مثلا هي في أساسها مشاكل فترة – انتقال – إنتقال من حالة التّقليد وشبه الإقطاع، إلى نظام الأدارة الحديثة المسؤولة، ومن اقتصاد زراعي إلى اقتصاد صناعي وتجاري، ومن نظام استعماري يديره الأجانب إلى حكومة قوميَة.

إنَ الإدارة والتّنظيم في الدول النَامية مازال يتخبَط في مشاكل عويصة، بين الإدارة الموروثة عن العهود الاستعماريَة، وبين خلق تنظيم جديد يساير تطلُعات الجماهير، ويلبّي رغباتهم، ويعمل على تنفيذ مخططات التنميَة وانجاحها[1].

3-الاتّجاهات الجديدة في فهم السّلوك بالمنظّمات:

أولا:نحو نموذج جديد للمحدّدات الإجتماعية والثَقافيَة في فهم السُلوك بالمنظمات:

* **الجماعات:** هي أحد المقاييس والمعايير السوسيولوجية التي تعتمد في فهم وتفسير وتشكيل سلوك العاملين بمختلف المنظَمات على تبايُن أنشطتها وأحجامها، وفيها يتم التَعرُف على تكوين الجماعات، وظواهر التَماسك الجماعي وعلاقتها بسُلوك العمل، كما تتناول ظاهرة إتخاذ القرارات داخل جماعات العمل، إنَ أهمية جماعات العمل تنبع من حقيقة أنَ معظم الأنشطة التي تتم ممارستها داخل منظمات الأعمال عادة ما تتم داخل جماعات العمل، لذلك فإنَه من المهم للمدير أن يتذكَر دائما أنَه من خلال أنشطة وسلوكيات جماعات العمل يمكن تحقيق الأهداف التي يعدّ مسؤولا عنها، والتي تعد بدورها جزءا من أهداف المنظمة ككل[2]. ولكن إذا ما تكلَمنا عن الجماعات كأحد المعايير السوسيولوجية، ينبغي الإشارة إلى جماعات العمل غير الرّسمية والتي تظهر وتتكوّن بطريقة طبيعية، كرد فعل أو إستجابة لإهتمامات عامة وشائعة لأعضاء المنظمة ويمكن لهذا النوع من الجماعات من الجماعات أن تعوّق أهداف المنظمة ولا يتوقف هذا إلَا على معايير سلوك الجماعة، ويتأثَر تكوين الجماعات سواء الرَسمية أو غير الرسمية بعوامل منها، * **فرص التفاعل * احتمال تحقيق الهدف * الخصائص الشخصية لأعضاء الجماعة**[3]. وبصفة عامة فإنَ الجماعات غير الرَسمية تربطها صلات عمل، وإنَ إحدى وظائفها الرئيسية تكمن في سد التَغيُرات أو الفجوات التي يتركها التّنظيم الرسمي، ويوجد على الأقل شكلين لمجموعات العمل غير الرّسمية وهما جماعات المصالح وجماعات الصّداقة.

***جماعات المصالح:** قد يجتمع الأفراد غير المنتمين إلى نفس مجموعة العمل الرسمية معا لتحقيق بعض المصالح أو الأهداف المشتركة، ومن أمثلة هذا التّجمُع من العاملين الذين يتكون بغرض تشكيل

---

[1]- حسان الجيلالي: "**التنظيم والجماعات**"، دار الفجر للنشر والتوزيع ، ط1، 2008، القاهرة، ص80-81.

[2]- يوسف عنصر، ناجي ليتيم : **أهم المحددات السيكو سوسيولوجية في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي**، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد السابع، جويلية 2014،ص138.

[3]- راوية حسن: **السلوك التنظيمي المعاصر**: الدار الجامعية للنشر والتوزيع، سنة 2002،ص186.

جبهة موحّدة أمام الإدارة بغية الحصول على المزيد من المزايا أو المكاسب الوظيفية مثل زيادة الأجر أو تحسين ظروف العمل أو زيادة فرص التَرقية، ومن الملاحظ أنَ أهداف هذه الجماعة قد لا ترتبط بشكل مباشر بأهذاف التنظيم بل قد تتعارض معها أحيانا، إلَا أنَها تظلّ مرتبطة بجماعة محددة.

* **جماعات الصداقة:** تتكوّن العديد من الجماعات نظرا لأنَ الأعضاء يمتلكون أو يسعون إلى تحقيق شيء مشترك مثل السن، النوع، أو الإتجاهات السَياسيَة أو الدينية أو الأخلاقية أو العرقية ....الخ، مثل هذه الجماعات غالبا ما تمتد أنشطتها وإتصالاتها خارج حدود المنظمة أو خارج نطاق أنشطتها الوظيفية، نشير إذن إلى أنَ الفارق الرئيسي بين جماعات العمل الرّسمية والجماعات غير الرّسمية يكمن في أنَ النَوعية الأولى تنشأ بشكل مخطط وصريح بإعتبارها وسيلة لغاية محدّدة وفي أهداف التّنظيم، بينما تستمد مجموعات العمل غير الرَسميَة أهميتها من ذاتها، وبإعتبارها آداة لتحقيق أهداف شخصية وليست تنظيمية في الغالب[1].

إنَه وبالرَغم من تصنيف الجماعات بهذه الطريقة، ورغم أنَها تشكّل الحيز والهامش الأكبر في التنظيم، إلاَ أنَه قد يظهر نوع آخر من الجماعات يمكن أن تؤدّي دورها في إطار العلاقات التي تتشكّل ما بين الأفراد. ويمكن أن نقسمها على النَح والتَالي:

***الجماعات العضويَة:** هي تلك الجماعات التي ينتمي إليها الفرد فعلا.

***الجماعات المرجعيَة:** هي تلك الجماعات التي يرغب الفرد في الإنتماء إليها نظرا لإتفاق قيم تلك الجماعة مع آمال الفرد وتطلّعاته، ويلاحظ أنّه كلما اقتربت قيم ومبادئ كل من الجماعات المرجعيَة والجماعات العضويَة، كلَما أدىَ ذلك إلى إستقرار سلوك الفرد الذي يرغب في الإنتماء إلى الجماعات المرجعية، أمَا إذا كان الفرق كبيرا بين القيم في الجماعتين فسوف يعاني الفرد من وجود نوع من الصّراع يؤثّر على مستوى تفاعله مع الآخرين[2].

***القيادة:** إنَ الدَور الكبير الذي يجب على المنظمة القيام به هو إقناع الآخرين وفي جو عمل مناسب، بضرورة انجاز الأعمال بدقَة وبفعاليَة، فالمنظَمة النّاجحة هي تلك المنظمة القادرة على كسب التّأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنميَة مهارات الأفراد بإستخدام أنظمة الحوافز المناسبة،

---

[1]– ثابت عبد الرحمان ادريس، جمال الدين مرسي: **السلوك التنظيمي، نظريات ونماذج وتطبيق عملي لادارة السلوك في المنظمة**، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية،2004،ص453.–

[2]– محمد الصيرفي : **السلوك التنظيمي** ، الجزء الاول، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع،ط1،القاهرة،2005،ص196.

وقد تناول الباحثون مفهوم القيادة في الكثير من الكتابات والأبحاث نظرا لأهميته كمدخل في تنمية الولاء التَنظيمي لدى الأفراد في منظَمات العمل، فقد عرفها البعض " بأنَها ذلك النَشاط الذي يمارسه شخص القائد للتأثير في سلوك الآخرين لإجبارهم على التَعاون وتحقيق الأهداف، كما تمَ تعريفها بأنهَا ذلك الفنُ في القدرة على التّأثير على الأفراد وتوجيههم بطريق تؤدي إلى الحصول على رضاهم وولائهم وتعاونهم إلى الأهداف، وبناء على ذلك فإنَ مسؤولية القيادة لها أهميَة عالية في حياة المنظَمات واستمراريتها، فعليها مسؤولية اختيار الأهداف وتنميَة ولاء الأفراد وانتمائهم وبناء الثّقة وتحقيق الأهداف، والقائد الناجح هو الذي يستطيع أن يعمل على زيادة درجات الولاء التنظيمي لدى الأفراد، ويدعم اعتقادهم بأهميَة التّنظيم، ويبعث فيهم الرَغبة في بذل المزيد من الجهد المبدع، وينمّي فيهم الرغبة في المحافظة على العلاقات التّنظيميَة الجيدة، والعمل على تطوير التنظيم والأفراد من حيث الاحترام وزيادة رغبتهم بالعمل[1].

إذن هكذا يبرز دور القيادة في تشكيل ثقافة المنظَمة، فهي تعتبر من بين الدعائم الرَاسية لمعنى التَنظيم الرَسمي والعقلاني المجسَد في سلوكيَات الأفراد وأفعالهم، فهي تؤثر على العلاقات ونظم المعلومات والاتصالات، وتصف آداء المهام والواجبات وكيفية تحقيق الأهداف وتتأثَر جميعها بثقافة المنظَمة، بالإضافة إلى أنَها توضّح الأنشطة وتجعلها ميسّرة للفهم، التأثير على النَمط السُلوكي للعاملين تعوق تحقيق الأهداف، تساعد على تكوين هويَة للمنظَمة وتدعم استقرارها كنظام اجتماعي وذلك من خلال احساس العاملين بانتمائهم إليها والتزامهم بتحقيق أهدافها ممَا ساعد على استقرارها ونموها[2]. وعلى هذا الأساس تتضح معالم المنظَمة القويَة بثقافتها الملزمة للأفراد بإتباع أنماط سلوك معيَنة لا يحيدون عنها، ومن ثمَة فإنَ أي تجاوز عن هذه الأنماط سوف يجد الفرد من يعيده مرَة أخرى إلى المعايير القويَة السائدة بالمنظمة.

***الاتَصال:** يتفاعل الفرد مع غيره من خلال وسائل الإتَصال للتّعبير عن أبعاد التَفاعل الإجتماعي بين الأفراد، ويعدُ الإتَصال الوسيلة الإجتماعيَة التَي يتمُ من خلالها التَفاهم بين الأفراد، وخلق حركيَة وديناميكيَة الجماعة، والتَفاعل المستمر بين الأفراد، والجماعات على حدَ سواء، والإتصال وسيلة

[1] -Richard M. Steers Antecedent And Out.Com Of-Organizational- Commitement Administrative Siense Quarterly Vol 22 March-1977 P47.

[2]– على عسكر: **الأسس التقنية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل، السلوك التنظيمي المعاصر**، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، القاهرة ، 2005، ص.

رئيسيَة من الوسائل التي تستخدم لتحقيق أهداف المنظَمة بشكل عام، حيث يتم من خلالها نقل المعلومات والبيانات والآراء والأفكار بين غرض تحقيق الأراء المستهدف للمنظَمة، وقد ازدادت أهميَة الاتصالات بالمنظَمة المعاصرة بعد أن إتّسع نطاق الأخيرة، وتسارع نموَها وتطوُرها، إضافة إلى ازدياد حجمها وتعقيدها، وإبتعاد الإدارات العليا عن حركة التنفيذ في ميادين العمل والمنظَمة، باعتبارها وحدة إجتماعية هادفة، لا تستطيع تحقيق أهدافها تلك إلاَ عبر حلقات مستمرة وحركة دائمة من الإتصالات، سواء بطابعها الرَسمي أو غير الرَسمي، هذا خاصة وأنَ التَفاعلات الإجتماعية هي حقيقة أساسيَة، تمثَلها حركيَة (ديناميكية) التَطور والنُم والذي تشهده المنظمات المختلفة، ولذا فإنَ عمليَة الإتصال ذات أهميَة أساسيَة في نقل المعلومات والأفكار بين الأفراد أو الجماعات، كما تعتمد كفاءة الإتصال على العديد من المتغيَرات المختلفة، سواء ما يتعلَق منها بطبيعة العمل، أو الموقع المادي لوجود الأفراد، أو ما يرتبط منها بطبيعة جماعات العمل الرَسميَة أو غير الرَسميَة، والوسائل المختلفة لتنسيق جهود الأفراد، وتحقيق مستويات التَفاعل لوصول الأفكار والمفاهيم المختلفة، واستيعاب مضامين الإتَصال وأبعاده المهمَة في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة معا.

ومن هنا يتضح بجلاء الأهميَة التي يتطلَبها الإتصال، وخصوصا تماسك الجماعة والأدوار والمعايير التي تعتمدها والعوامل الضَاغطة الأخرى، إضافة لتأثير عمليَة الإتصال بحجم الجماعة أو المنظَمة، وحجم وتعقيد المهمَات المطلوبة تحقيقها، وتلعب حركيَة (ديناميكية) الجماعة دورا أساسيا في عمليَة الاتصال وفي فاعليته وكفاءته، ذلك لأنَ الجماعة تسهم إسهاما فعَالا في متطلَبات تحقيق حاجات الفرد ورغباته وسبل إشباعها، لذا فإنَ وسيلة تحقيق هذه الغايات تكمن في إستمرار حركة الإتصال بين أفراد الجماعة[1] وهكذا فإنَ أي عائق أو معوّق للإتصال بكافة أنواعه سيؤدي إلى تعويق عملية تبادل الأفكار والمعلومات أو يؤخر إستقبالها، وعليه سيشوَه معناه أو قد يؤدي هذا العائق إلى رفضها[2] كونه مرتبط بالدرجة الأولى إلى تفهُم الأفراد لطبيعة الأعمال التي يؤدونها، التَعرف على أهم

[1]– خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: **نظرية المنظمة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان،ط1،2004،ص201.

[2]– ابراهيم ابو عرقوب: **الاتصال الانساني ودوره في التفاعل الاجتماعي**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1، 2009،ص171.

المشكلات التي تحيط بالوظيفة، ومن جهة أخرى يعمل على تقويَة العلاقات الإنسانية ويحقق هامشا واسعا في التّنسيق، وفي مجمل الأحوال يوعي الأفراد بأهداف المنظمة[1].

ثانيا:أهداف دراسة السُلوك الانساني بالمنظَمات:

إنَ الإهتمام بدراسة السُلوك الانساني في المنظَمات أصبح ضرورة ملَحة، حيث يساعد ذلك أدارة المنظَمات على الإستخدام الأمثل لمواردها البشريَة. وعلى العموم هذه بعض من الأسباب الرئيسيَة لدراسة السُلوك وهي كالتالي:

* **فهم سلوك العاملين:** ويتطلَب ذلك التَعرُف على سلوك وتصرُفات العاملين في مواقع العامل، ودراسة وتحليل الأسباب الدَوافع لهذا السُلوك.

***التَنبؤ بسلوك العاملين:** إذا ما تعرَفت المنظَمة على سلوك العاملين، والأسباب وراء هذا السُلوك، فإنَ ذلك يمكَنها من توقُع السُلوك المستقبلي للعاملين في المواقف المختلفة، وكذلك التَعرف على آثار هذا السُلوك على المنظَمة، ومن ثمَة نأخذ عللى عاتقها اتَخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة هذه الآثار.

***توجيه وضبط سُلوك العاملين:** إنَ فهم سُلوك العاملين الحالي والمستقبلي سيمكَن المنظَمة من التَحكَم والتّوجيه لسُلوك العاملين في المستقبل، وقد تقوم الإدارة بإعداد بعض السّياسات التَي تمكَنها من تحقيق هذا الهدف[2].

لا يمكن في هذا الإطار أن تتوقف حاجتنا عن الهدف من دراسة السُلوك الانساني بالمنظَمات دون أن نبحث في الأسباب الخفيَة لهذا السُلوك، حتَى نستطيع أن نستقصي أهم الدَوافع الأساسيَة، ومنه الوقوف عندها وتحليلها بطريقة تقودنا إلى فهم السُلوك فعلا.

ثالثا:الدَوافع الأساسيَة للسُلوك الإنساني:

يمكن تفسير السُلوك الانساني من خلال ثلاثة مبادئ:

– **مبدأ السّببيَة:** ترتكز فكرة أو مبدأ السَببيَة على أنَ السُلوك الانساني هو سُلوك مسبَب، فلكلَ سُلوك سبب، ولذلك كي نستطيع تفسير سلوك الفرد لابدَ من البحث وراء أسباب هذا السُلوك، وقد تنتج هذه الأسباب من تأثير العوامل البيئيَة التَي يعيش فيها الفرد.

[1]– محمد بن على المانع : تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الاداءجامعة نايف للعلوم الأمنية،الرياض ،2006،ص 31

[2]– محمد صلاح الدين عبد الباقى : **السلوك الفعال في المنظمات** ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية، 2002، ص19.

* **مبدأ الهدف:** ويقصد بذلك الفرد يسلك سلوكا معيّنا لتحقيق هدف معيَن.

* **مبدأ الحاجة أو الدَافع للسُلوك:** بجانب وجود أسباب محدَدة للسُلوك فهناك حاجات أو رغبات أو دافع محرَك لهذا السُلوك[1] ويلعب الدَافع أهميَة كبيرة في تحديد مدى وإَجاه السُلوك ويختلف الدَافع عن السَبب، حيث أنَ السَبب هو الذي ينشئ السُلوك المطلوب، والدَافع يمثَل هذه القوَة الأساسيَة المثيرة للسُلوك ويدفعه في الإتَجاه المحدَد، ويمثَل الدَافع حالة داخليَة تقود السُلوك من نقطة البداية إلى أن يصل إلى نقطة معيَنة، وترتبط قوَة الدَافع بمدى الحاجة أو شَدتها حيث يمثَل الدَافع الحاجة التَي يسعى الفرد إلى إشباعها، وتستخدم الحوافز بأنواعها المختلفة كوسيلة لإشباع هذه الحاجة.

***له أشكال متعدَدة:** يظهر السُلوك البشري في أشكال متعدَدة ومختلفة للموقف الواحد الذي يواجه الفرد في ظروف مختلفة ولمجموعة من الأفراد في موقف واحد أو مواقف مختلفة وذلك يحدَد الهدف أو الحاجة والدَافع والتَوافق مع البيئة الإجتماعيَة بالفرد، كما أنَ السُلوك البشري يختلف طبقا للمواصفات الشَخصيَة للفرد ومحصلة تفاعل هذه الشَخصيَة مع البيئة المحيطة وهذا لا يعني أن يكون التَصرُف واحدا عندما يتكرَر الموقف أو نفس المؤثَر، حيث إنَ الظروف المحيطة من الصَعب أن تتكرَر بصورة متطابقة، ولذلك فإنَ الإستراتيجيَة التَي يستخدمها الفرد لتحقيق السُلوك قد تكون مختلفة، فمثلا لا شكَ أنَه عندما يطلب منك رئيسك أن تؤدّي عملا ما، سوف تختلف درجة إستجابتك عمَا إذا كان أحد هو الذي يطلب منك تأديَة العمل نفسه[2].

رابعا:العوامل المؤثَرة على السُلوك الإنساني بالمنظَمات:

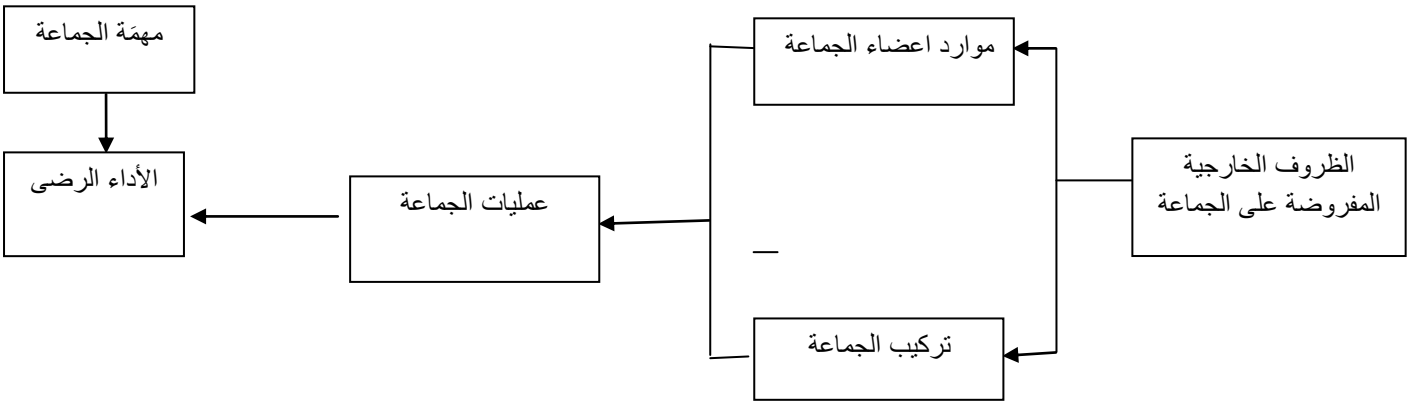
إنَ فهم معنى ودلالات الفعل الإجتماعي بالمنظَمات لا يخرج عن إطار فهم العوامل المؤثَرة على سلوك الجماعة، وعليه يتوقَف مستوى الفهم في هذا الاتَجاه في الإجابة على التَساؤل التالي: **ما هو السَّبب المؤدي لتحقيق نجاح جماعة معيَّنة نتيجة لجهودها مقارنة لجماعة أخرى؟** إنَ الإجابة على هذا السُؤال معقَدة، ولكنَها تتضمّن متغيَرات مثل قابليات أعضاء الجماعة، حجم الجماعة، مستوى الصَراع، والضُغوط الدَاخليَة على أعضاء الجماعة للإذعان لمعايير الجماعة، ويبيَن الشَكل التالي نموذج سُلوك الجماعة.

---

[1]– محمد صلاح الدين عبد الباقي : المرجع السابق ، ص21.

[2]– رائد يوسف الحاج : **إدارة السلوك الانساني والتنظيمي**، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، ص52.

الشّكل رقم (02): نموذج سُلوك الجماعة



خامسا: أثر الجماعة غير الرَسميَة على السُلوك الانساني:

إنَ لجماعات العمل غير الرَسميَة تأثيرات غبر متوقَعة على العامل الذي يعمل من خلالها، فهي بالفعل مصدرا لإشباع حاجات العمَال الإجتماعيَة كالحاجة إلى الصَداقة والإتَصال، كما أنَها تشبع حاجات الأمن وفي نفس الوقت يمكن لها تدعيم الأفكار وأنماط السُلوك المعتادة للتّنظيم بدلا من أن تدعم التزام الأعضاء وارتباطهم بهم، كما تعمل على حماية الفرد من تسلُّط المشرف، وتدّعم الأفراد في مقاومتهم للضّبط التنظيمي، وهكذا عندما يتعرَض الأفراد لضغوط تنظيميَة رسميَة، تظهر ثقافة غير رسميَة بالإضافة إلى المعايير والتَوقُعات غير الرَسميَة، يحاول من خلالها الأعضاء تحقيق بعض الاستقلال والحرَيَة. وقد أشار "**كاترايت** و**ليبتت**" إلى أنَ الجماعات الإجتماعيَة كيان سوسيولوجي، ومن ثمَ تحدث قراراتها تغيُرات في سلوك الفرد بشكل أكبر من التَغيُرات التَي تنشأ على المحاولات الرَامية لتغيير سلوك الأفراد كأفراد منعزلين، ويرى بأنَه بإمكان جماعات العمل هذه أن تكون لصالح التَنظيم أو ضدَه[1]. وغير بعيد عن هذا الإطار تقريبا، فيما يمكن أن يؤثَر على جماعات العمل بالمنظَمة، بحيث يتجسَد هذا التأثير فعلا في ممارساتهم، ويظهر في أفعالهم يمكن أن تؤثر أحيانا بعض القرارات الإداريَة على العاملين بالمنظَمة، خاصَة إذا ما شملت هذه القرارات مصالحهم الشَخصيَة، ويتَضح ذلك بشكل جلي عندما تقوم المنظَمة بصياغة جديدة لهيكل تنظيمها، حتَى وإن كانت هذه الصَياغة تخدم

[1]– عبد العالي بلعيفة : **التسير الفعال واثره على تماسك الجماعات العمالية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الموارد البشرية، دراسة نظرية وتطبيقية بوحدة التل لانتاج الحليب ومشتقاته**، سطيف، جامعة منثوري قسنطينة،2006،ص151.

مصلحة المنظَمة وأهدافها، وفي هذا الاتَجاه نسعى إلى البحث في الجوانب الانسانيَة بالقرارات المتعلَقة بالصَياغة الهيكليَة التنظيميَة. وما هي مختلف الجوانب التَي ينبغي مراعاتها ؟

سادسا: الجوانب الإنسانيَة في قرارات المنظَمة لصياغة الهيكل التنظيمي:

* **غرض المنظَمة:** إذ لا بدَ أن يقيّم إدخال التَغيير الهيكلي من حيث أثره في تحقيق غرض المنظَمة، بمعنى أن التَغيير يقبل أو يرفض على قدر وفائه بمتطلَبات هذا البعد المنظَمي.

* **نمو الفرد وتطوَره:** يهتم أعضاء المنظَمة من حيث وفائه بمصلحتهم، وهم يدركون هذه المصلحة الشَخصيَة من خلال خلفياتهم، وتدريبهم وضرورة الحفاظ على مناصبهم والفرص المتاحة أمامهم للتَطور والنُمو، فقد يؤدي التّغيير التّنظيمي إلى إلغاء بعض المناصب، أو تقليص نشاط بعض التّقسيمات، ممَا يعني توسيع وتقليل فرص النُم وأمام الأفراد، وهذا يعني أنَ التّغيير الهيكلي الذي يهدَد هذه الفرص سيقاوم منذ البداية.

* **الرضا الإجتماعي:** يشيَع الأفراد رضاهم عن العمل في المنظَمة من خلال إنتمائهم لجماعات العمل التَي يشعرون أنَهم جزء منها، بسبب أو أسر الصَداقة أو الزَمالة النَاشئة عن الإرتباط بين الأفراد فيها، وقد يؤدي التّغيير الهيكلي إلى تفكيك هذه الجماعة، وبالعكس قد يرضى الأفراد بالتَغيير المذكور بسبب ما يحقَقه لهم من رضى إجتماعي أفضل أ وأقوى.

من المرغوب أن يفي التغيير الهيكلي بمتطلَبات الأهداف الثَلاثة أعلاه، غبر أنّ ذلك قد لا يحصل دائما، وهناك إمكانات للتوفيق بينها، فإدراك وجودها وضرورة أخذها بعين الإعتبار يخلق الفرص للتنسيق والموائمة بين الأهداف الثَلاثة، ويذلل بعض العقبات أمامها، ويقلَل من المقاومة للتَغيير[1].

سابعا:ثقافة النَّظام والسُلوك المؤسَسي:

إنَ ثقافة النَظام والمناخ الذي يسوده يعتبر بعدا هامَا في تشكيل سلوكات أعضائه، فأي موقف سلوكي يشتمل على أعضاء وبيئة، وسلوك أي عض وه ودالَة تفاعل العض ومع بيئته، فالفرد عندما يدخل أي نظام فه وفي الحقيقة لا يكون قد التحق بمجموعة عشوائيَة من الأفراد، ولكنَه في الواقع يلتحق بنظام حي له تاريخه وثقافته وإيديولوجيته الخاصَة به، وإنَ لهذه الأمور أثرها الكبير على سلوكاته داخل النَظام المعيَن. وقد أكَد "**باركر**" على أنَ للبيئة أثرا كبيرا في تشكيل أنماط سُلوك الأفراد

[1]– خليل محمد حسن الشماع: **مبادئ الادارة**، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1،2004،ص175.

العاملين ضمن إطارها، فحسب وجهة نظره المستنبطة من علم النَفس البيئي، فإنَ أثر البيئة على السُلوك كبير إلى الحدَ الذي يمكنها من التَغلُب على العديد من الفروقات والإختلافات الفرديَة بين الأشخاص الذين يعملون في نظم البيئة المختلفة[1]. إذن هكذا يكون العمل على بناء ثقافة مؤسسة من خلال الإهتمام بإشباع حاجات العاملين والنَظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة بمثابة محاولة لترسيخ معايير آداء متميَز لأفرادها، فيتشكَل إحترام متبادل بين الإدارة والأفراد العاملين، من خلال إعطائهم دورا كبيرا في المشاركة في اتَخاذ القرارات، كلُ ذلك سيترتَب عليه زيادة قوَة تماسك المنظَمة، وزيادة الولاء لها، وهذا ما تميَزت به المنظَمة اليابانيَة التَي إستطاعت أن تشكَل قوَة هائلة نتيجة للتَماسك والإحترام والثَقة[2].

ثامنا: إرساء قواعد الفعل العقلاني ببناء فريق عمل مثالي:

لا توجد طريقة واحدة في بناء فريق العمل حيث أنَ أهدافه وأسباب البحث عن بنائه والمتمثَلة في التَعاون وارتفاع الرُوح المعنويَة والثَقة والتَماسك والإتصالات الفعليَة والإنتماء وإشباع الحاجات إلى الأمن والآمان، كلَ تلك أهداف يمكن تحقيقها إلى جانب العديد من المداخل والممارسات التَي تساهم في وضع أسس وقاعدة للتَفاهم والتَفهم مع تحسين الآداء، ومهما اختلفت الطَرق لتحقيق تلك الأهداف إلَا أنَه من المهم لدرجة كبيرة أن يحرص الفريق على تنميَة قدراته من أجل حسن تشخيص مشكلاته والعمل على وضع الحلول المناسبة لها[3].

إنَ بناء فريق عمل مثالي يتوقَف على مدى صحَة عمليَة الإختيار للفرد الذي تتوافق مؤهلاته مع متطلَبات الوظيفة، وه وما يشكل له أيضا دافع ورغبة في العمل، بالإضافة إلى تحفيزه وتقديره

---

[1]– هاني عبد الرحمان صالح الطويل : **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي**، دار وائل للنشر والتوزيع،ط2، 2006،ص342.

[2]– موسى اللوزي: **التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة**، قسم الادارة، دار وائل للنشر والطباعة، ط1، 1999، ص131–132.

[3]– ياسين عامر سعيد، على محمد عبد الوهاب: **مركز وايد سيرقس للإستشارات والتطوير الاداري**، القاهرة، ط2، 1998، ص210.

وإمداده بالمساعدات التَي تتطلَبها الوظيفة، وكذا تقديم التَدريب اللاَزم لاستكمال قدرته على تأديَة المهام المطلوبة منه بالأدوار التَي يقوم بها[1].

[1]– يسوني محمد البرواعي: **تنمية مهارات مدراء الموارد البشرية في إختيار الشخص المناسب للوظائف** ، ايتراك للنشر والتوزيع ، القاهرة، ط1،2006،ص22.

خلاصة الفصل:

إن هذ المحاولات المعرفية قد ساهمت إلى حد كبير في نقلة نوعية للمجتمعات خاصة الصّناعية، فبفضل الجهود التي قام بها الباحثون في الحقول الأنتربولوجية والسوسيولوجية ظهر لنا مايسمى بالمجتمع الحداثي الذي كان نتيجة للسيّاسة الصنّاعية والتي تتماشى وفقا للمنظور العقلاني ذو العلاقة الوطيدة بالسياسة الليبرالية والسّوق الرأسمالية، والتي كانت سببا مباشرا في صناعة ثقافة جماهرية تشكّلت نتيجة الإفراط الكبير الى حد ما في وجود حد أقصى في تقسيمات العمل الناتج عن صرامة التّنظيمات البيروقراطية والتي كان من مخرجاتها الفعل الإجتماعي العقلاني والرّشيد الضّامن في حدود قصوى لإستمرارية المؤسسات والدولة الوطنية، وهذا نظير التّجانس الكبير الموجود مابين الأفراد والفاعلين والبناءات السّياسية والإقتصادية والإجتماعية والثّقافية من حيث العلاقة التّفاعلية والوظيفية.

الفصل الرابع:

المداخل النظرية المفسرة للفعل الاجتماعي .

تمهيد:

1-المداخل السوسيولوجية الكلاسيكية المفسّرة للفعل الاجتماعي

أولا-التفسير النفسي الاجتماعي للفعل

ثانيا-الفعل الاجتماعي في النظرية السوسيولوجية بين نماذج الحتمية والاستقلالية

ثالثا-النظرية العامة للفعل الإجتماعي

رابعا-خصائص النظرية العامة لفعل الإجتماعي

خامسا-الفعل الاجتماعي عند "كال ماركس"

***الفرد والنظام الإجتماعي في النظرية الماركسية**

***تشكل الفعل في الفكرالماركسي بين علاقات الإنتاج والبنية الطّبقية**

***الأسئلة الماركسية عن الفعل الإجتماعي**

سادسا- نظرية اميل دوركايم والتّصوّر الوظيفي والتّغيّر الإجتماعي

سابعا-نظرية الفعل الإجتماعي عند "ماكس فيبر Max wiber

***الفعل الإجتماعي عند "ماكس فيبرMax wiber " بين الدين والرأسمالية والعقلانية**

*** نقد وتعقيب لنظرية الفعل عند "ماكس فيبرMax wiber "**

***أنماط الفعل الإجتماعي عند "ماكس فيبرMax wiber "**

*** الفهم على مستوى الفعل الإجتماعي**

ثامنا- بارسونز والاتجاه الوظيفي

***التطور التاريخي للمقولات والقضايا**

***القوة وصيغ المعنى في الفعل الاجتماعي**

- مفهوم التوازن

- التفاضل

- القوة

- القدرة

- المصلحة

تاسعا–الاختيار العقلاني والتبادل الإجتماعي والسلوك الفردي "جورج هومانزhomans "

*** الافتراضات الأساسية للنظرية**

عاشرا– هربرت بلومر والتفاعل الرمزي

2–المداخل السويولوجية المعاصرة المفسّرة للفعل الاجتماعي

أوّلا –برنارد ونظرية النظام التعاوني

ثانيا– الفعل الاجتماعي والنسق الاجتماعي باريتو

ثالثا–الفعل الاجتماعي عند "أنطوني وغرامشي" بين القوى الاجتماعية والإرادة الواعية.

رابعا–العلاقات الاجتماعية وثنائية الإرادة عند "فرديناد توينز"

خامسا–ألتوسير والبنيوية والفعل الاجتماعي

سادسا–آلان توران "alain touraine" ونسق الفعل التاريخي

سابعا–مقاربة العمل المنظم والفعل الاستراتيجي عند ميشال كروزية

***المسلّمات**

– المسلمة الاولى

– المسلمة الثانية

–المسلمة الثالثة

***المفاهيم**

–السلطة كأساس للفعل المنظم

– منطقة الشك

– نسق الفعل الملموس

– الانتقال من الفاعل إلى النّسق الملموس للفعل

ثامنا–البنيوية التكوينية وسوسيولوجيا الفعل الاجتماعي عند بوردي و"bourdieu"

***منهجية دراسة البنية**

تاسعا–سوسيولوجيا الفعل الاجتماعي عند أنتوني غيدنز

عاشرا– النظرية الشكلية وصور العلاقات الاجتماعية عند "جورج إميل

إحدى عشر– يورغن هابرماس وحدود التّحرّر من المقولات الكلاسيكية في نظرية الفعل

3–المداخل الادارية المفسّرة للفعل الاجتماعي

أولّا–مدخل التطوير المنظمي

ثانيا–مدخل العلاقات الإنسانية

ثالثا–نظرية الدور

خلاصة الفصل

تمهيد:

تشكّل المداخل النّظرية في علم الإجتماع حلقة مهمّة في فك شفرات أي دراسة سوسيولوجية، ونحن من خلال دراستنا هذه سنحاول أن نسلّط الضّوء على أهم المداخل التّي تناولت موضوع الفعل الإجتماعي عند أهم روّاد المدرسة السوسيولوجية بشقيها الكلاسيكي والمحدث الذي أحدث توليفة مابين الإفتراضات المتضادّة عند الوظيفيون والماركسيون في النّظرية الكلاسيكية، وسنحاول أن نشتغل في هذا الفصل النّظري على أي إفتراض تطرّق إلى موضوع الفعل الإجتماعي أو أشار إليه، وذلك من أجل أن نركّب فكرة عامة حوله حتى تساعدنا في فك شفراته بطريقة علمية وموضوعية.

1-المداخل السوسيولوجية الكلاسيكية المفسّرة للفعل الاجتماعي

أولا-التفسير النفسي الاجتماعي للفعل:

تكمن أهمية التّفسير النّفسي الاجتماعي لأبعاد التّنظيم ومظاهر السّلوك الإنساني في التّداخل القائم بين العوامل النفسية الاجتماعية لتعدّد هذه المظاهر وتنوعها، ويولي الباحثون في ميادين علم النفس وعلم الاجتماع اهتماما كبيرا لهذه العوامل ويحاولون إبراز ما هو أساسي منها وما هو فرعي، ففي حين يجتهد علماء النفس في تعزيز أبحاثهم وتجارتهم للكشف عن الصفات الوثيقة بين الخصائص الذاتية والشخصية للفاعلين، وأشكال السلوك الصادر عنهم يحاولون الباحثون في علم الاجتماع الكشف عن الروابط القائمة بين نظم المجتمع الثقافية منها الحضارية من جهة وأشكال السلوك ومظاهره من جهة أخرى يلاحظ في هذا السياق توجا نظريا يحاول الاستفادة من إسهامات المفكرين في كلا الميدانين ليحقق لنفسه استقلالية تمكنه من تطوير افتراضات النظرية القائمة أساسا على وحدة العوامل الذاتية والاجتماعية، وعدم إمكانية الفصل الموضوعي بينها.

إن الفعل الإنساني وأشكال السلوك المختلفة، وفق هذا التصور ليس إلا استجابة عملية لتحويلات الواقع، وهو ينطوي على تفاعل الذات بسماتها وخصائصها الوراثية المكتسبة مع المحيط بظروفه وتنوع مثيراته، ويسوغ هذا الأمر للباحثين في علم النفس والاجتماع تقديم مساهماتهم النظرية التفسيرية لأشكال مظاهر الفعل، حتى مع تماثل الظروف المحيطة به أو تشابه الخصائص الفردية المميزة لشخصيات الفاعلين.[1]

ثانيا- الفعل الاجتماعي في النظرية السوسيولوجية بين نماذج الحتمية والاستقلالية:

إذا كانت المنظورات الوظيفية والصراعية تؤكد على أهمية البني التي توجّه المجتمع وتؤثر في السّلوك البشري، فإن نظريات الفعل الاجتماعي تولي قدرا أكبر من الأهمية لدور الفعل والتفاعل بين أعضاء المجتمع في تكوين هذه البني، ويبرز دور علم الاجتماع هنا في استيعاب المعاني التي ينطوي عليها الفعل الاجتماعي والتفاعل لتفسير طبيعة القوى الخارجية التي تدفع الناس إلى نمط معين من الأفعال، وإذا كانت المقاربات الوظيفية والصراعية تطرح النماذج النظرية حول الطريقة التي يعمل بها المجتمع برمته، فإن الملتزمين بنظرية الفعل الاجتماعي يركّزون على تحليل الأسلوب الذي يتصرف به الفاعلون والفرد أو يتفاعلون به فيما بينهم وبين المجتمع من جهة أخرى.

[1]- أحمد الأصفر، أديب عقيل، **علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل**، منشورات جامعية، دمشق، 2003، ص115.

ويشار إلى" **فيبر**" في أكثر الأحيان باعتباره أول الداعيين إلى تبني منظور الفعل الاجتماعي، فرغم أنه اعترف بأهمية البنى الاجتماعية مثل الطبقات والأحزاب السياسية وأصحاب المكانة وآخرين، فإنه اعتقد في الوقت نفسه أن الأفعال الإجتماعية التي يقوم بها الأفراد هي التي تخلق مثل هذه البنى، وقد جرى في وقت لاحق تطوير هذا الموقف بصورة منهجية في أوساط التفاعلية الرمزية التي برزت وشاعت في الولايات المتحدة بصورة خاصة، وتأثرت هذه المدرسة بصورة غير مباشرة بأفكار "**ماكس فيبر**" غير أن أصولها المباشرة كانت في أعمال الفيلسوف الأمريكي "**جورج هربت ميد**"، [1] وفي نفس الاتجاه يعتبر "**بارسونز**" واحد من أكثر علماء الاجتماع المميّزين والمؤثّرين بناء على ما قدّمه من أعمال وثيقة الصّلة بكل من الفعل الاجتماعي والنّظام الاجتماعي متفوقا في ذلك على غيره من علماء عصره، يتضح ذلك من خلال ما قّدم من أعمال وكتابات ابتداء من "**بناء الفعل الإجتماعي**" عام 1937 حتى "**الأنظمة الاجتماعية وتطور نظرية الفعل العام**" عام 1977. محاولة بناء نظرية عامة وشاملة عن الفعل الاجتماعي الإنساني حيث رأى أنه لابد للوصول إلى بناء هذه النظرية الكلية والشاملة لفهم هذا الفعل الإجتماعي الإنساني لإجراء الدراسات والبحوث والتحليلات السوسيولوجية للظواهر الاجتماعية، ويرى أيضا من الصعب أن نفهم أو نحلّل ونفسّر العالم الاجتماعي التي يشتمل على كل الجوانب والمتغيرات المرتبطة بالفعل الإنساني ماله من تأثير هائل وضخم على علماء الاجتماع الأمريكيين، حيث سيطر عمله المبكر عن "**بناء الفعل الاجتماعي**" على معظم النّظورات النّظرية الأخرى في علم الإجتماع منذ بداية الأربعينات حتى منتصف الستينات، ويرى عدد من علماء الاجتماع أنّ ما قام به "**بارسونز**" من أعمال يكون بمثابة مدرسة بنائية وظيفية في حد ذاتها ويتضح هذا عندما أشار "**آلان ويلز**" إلى أنه ما قام به "**بارسونز**" من أعمال هامة ومثمرة للنظرية الوظيفية المعاصرة يكون مرئيا على أنه مدرسة للوظيفة في حد ذاتها، وأيضا قال عنه "**ألفن جولدنر**" قابل للتّطبيق فكريا أم لا ومرتبط بالموضوع اجتماعيا أم لا، إنه "**بارسونز**" الذي أكثر من أي مفكّر اجتماعي معاصر آخر، أثّر وجذب انتباه علماء الاجتماع، ليس فقط في الولايات المتحدة الأمريكية، لكن في العالم أجمع، وأنه "**بارسونز**" الذي أعطى البؤرة للمناقشة النظرية لعلماء الاجتماع الموالين والمعاصرين له لمدة ثلاث عقود، هكذا تبقى أعمال "**بارسونز**" وإسهاماته في النظرية السوسيولوجية المعاصرة بوجه عام، والنظرية العامة عن الفعل الاجتماعي بوجه خاص، أهم مصدر ومنبع أثّر

[1] – أنتوني غدنز، "**علم الإجتماع**"، ترجمة فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2005، ص76.

بصفة كبيرة على تفكيره ووجهته لهذا الاتجاه البنائي الوظيفي. وفي نفس الإطار سنحاول أن نلقي إشارة إلى بعض المحاولات التي قام بها بعض علماء الاجتماع "**كدوركايم الفرنسي**"، و"**باريت والايطالي**"، والتي أثرت في كتابات "**بارسونز**" السوسيولوجية في نظرية الفعل.[1]

سيتّضح لنا من خلال هذه المحاولات السوسيولوجية وهذه الطّريقة كيف يشكّل لنا الفعل والنّظام منظومة الفعل الإجتماعي، وفكرة إقامة توليفة معمّمة تبدأ من الناحية النّظرية السوسيولوجية بالتخلّص من تقليد المطارحة الكلاسيكية.[2]

ثالثا–النظرية العامة للفعل الاجتماعي:

تعتبر نظرية الفعل الاجتماعي الوحدة الرئيسية للدراسة، حيث يكتسب هذا الفعل الصّفة الاجتماعية حينما يتوفّر القصد في توجيه السّلوك للفاعل أو مجموعة من الفاعلين، وهذا يعني أن التفّاعل هو السّلوك الذي تتم وفيه الشّخصية، وتقوم هذه النّظرية على رفض السّلوكية المتطرّفة والتّأكيد على المعنى الذاتي في موقف الفاعل، والإشارة إلى ضرورة دراسة ضوء القيم الخاصة بالفاعل وتوقعاته لاستجابة الآخرين، وتدرس هذه النظرية سلوك الأفراد في المجتمع من خلال التصرفات التي يقوم بها الأشخاص في مواقف محددة ثقافيا وفي أسناق معينة للعلاقات الاجتماعية.[3]

رابعا–خصائص النظرية العامة للفعل الإجتماعي:

أهم خصائص النظرية العامة للفعل الاجتماعي من وجهة نظر "**إيتزيوني ETZIONIS**" هو تنصّلها وخلطها بشكل متكرر من خلال إزودواجية الاستخدام بين الكلي والجزئي، هذا الإنقسام الحاصل في علم الاجتماع ينبغي تحديده، وكذا إلغاء التّمييز بين الفعل البنية، إن المصلحة الأساسية

---

[1]– محمد عوض عبد السلام، "**الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز**"، دراسة تحليلية نقدية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1986، ص، ص، 08 –09.

[2] - Thomas. J Fararo, Social Action Systems Foundation And Synthesis In Sociological Theory, Library Of Congress Cataloging In Publication Data, Printed In The United States Of Amrrica, First Published In 2001, P 54.

[3]– مصلح الصالح، **الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية**، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، ط1، 1999، ص 26.

من مخاوف "**إيتزيوني ETZIONIS**"، أن الأفعال لا تقتصر على عالم الحياة المباشرة والأطراف الفاعلية في هذا العالم، ولكنها تشكّل جزءا من أنشطة اقتصادية وسياسية قوية.[1]

خامسا- الفعل الاجتماعي عند "كال ماركس":

يرى بعض علماء الاجتماع أن ماركس قد تعرّض قبل "**بارسونز**" لما يعرف اليوم "**بالنظرية الاختيارية للفعل الاجتماعي**" عندما قرّر أن الثورة لا تحدث من تلقاء نفسها وإنما تصبح ممكنة عندما يدفع الناس للقيام بها.واستخدم "**ماركس** "في سبيل إثبات نظريته في الفعل الاجتماعي أو الفعل الثوري نموذجا بسيطا جدا يمكن أن نسمّيه بالمذهب الآلي الرشيد، حيث افترض أن الأفراد لهم أهداف أساسية يسعون لتحقيقها، ويستغلون كل الفرص المتاحة لمتابعتها، ويبد وأن "**ماركس**" قد اشتّق مفهومه من الفعل الاجتماعي من المبادئ الاقتصادية الكلاسيكية التي تدور في معظمها حول أن الغاية تبرّر الوسيلة، ثم حاول "**ماركس**" نقل هذا الأسلوب التحليلي من المجالات الإقتصادية إلى الأنساق الاجتماعية.[2]

***الفرد والنظام الاجتماعي في النظرية الماركسية:**

يتجسّد الفعل الاجتماعي والّسلوك الإنساني عند الأفراد في الّنظرية الماركسية بطبيعة النظام الاجتماعي، ففي هذا الاتجاه لا يتساءل "**ماركس**" كيف يمكن تصوّر الطبيعة الإنسانية خيّره وفي الوقت ذاته يتواجد الفقر وأشكال القهر المختلفة في ظل هذه الطّبيعة الإنسانية، يفسّر "**ماركس**" هذا الموقف من خلال تميزه بين السلوك الفردي وطبيعة العلاقات الاجتماعية، أن العيب إذن لا يرجع إلى الأفراد أو إلى السّلوك الفردي بل هو أساس كامن في النظام الاجتماعي أو البنية الاجتماعية التي تنتج الفقر وسوء التوزيع (النظام الاجتماعي الطبقي بالطبع)، ومن ثم ينبغي البحث عن حلول للمشاكل الإجتماعية، ليس في الأفراد أو سلوكهم أو تصرّفاتهم بل في النظام الاجتماعي أو المجتمع نفسه، المشكلات الاجتماعية، إذن هي تعبير عن الأخطاء الاجتماعية، أخطاء نظام اجتماعي معيّن وعيوبه، ولاترجع بأي حال من الأحوال إلى الأخطاء الفردية، ومن ثمة فإنّ التحليل العلمي للمجتمع،

[1]- Wilson Careymc Williams:**The Active Society Revisited**,Library Of Congress Cataloging –In-Publication Data, Printed In The United Of Amierica, 2005, P. P. 15.16.

[2]- صلاح مصطفى الفوال، "**علم الإجتماع في عالم متغير**"، دار الفكر الغربي، ط1، 1996، ص 189.

والنّظام الاجتماعي يمثّل ضرورة منطقية لتحليل المشكلات الاجتماعية[1] على حسب النظرية الماركسية يدع و"**كال ماركس**" أنه لا ينبغي أن نقف عند مستوى تحليل الفعل ورد الفعل ولكن ينبغي أن نتجاوز ذلك بالوقوف عند مستوى تحليل البناء والنظام الاجتماعي، من خلال التّفتيش عن مظالم هذا النظام أو البناء الاجتماعي ذاته وليس في الأفراد، فالسّبب مثلا بالنسبة للمجتمعات الرأسمالية الغربية يوجد في طبيعة النظام الاقتصادي الرأسمالي المسؤول عن إفراز الفقر وعدم المساواة، وفي سياق تحليله هذا يطرح "**ماركس**" مسلمة أو افتراضا أساسيا وينهض على أساس التمّييز بين نظم إجتماعية فعالّة ومسيطرة، وأخرى مترتّبة أو مستجيبة في البنية الاجتماعية في مرحلة تاريخية معينة، وهو يعّد إسهاما بالغ الأهمية في النّظرية السوسيولوجية.

إنّ تحليلا علميا لأيّ مجتمع يستحيل إنجازه بدون فهم وتحليل بنية العلاقات الأساسية لنظامه المركزي، وهو النّظام الإنتاجي أو الاقتصادي بالمعنى الواسع، ذلك أنّ البنيات والعلاقات الخاصّة بهذا النظام ترتبط ببقيّة جوانب المجتمع أو الحياة الإجتماعية، يميّز ماركس إذن ما يسمّيه بالبنية الأساسية للمجتمع وهي التي تنطوي على قوى الإنتاج والعلاقات الإنتاجية، بوصفها شكل الأساس الذي تنهض فوقه كل الظواهر الأخرى[2] إن السؤال الذي ينبغي أن يطرح في هذا الاتجاه هو ما مدى قدرة النظام الاجتماعي هذا في احتوائه للفرد، وما هي أساليب المدافعة التي يحمي بها هذا النظام نفسه؟ يرى "**ماركس**" أن التغيّر المنشود للتناقض الموجود يمكن أن يطوران المجتمع إلى درجة تهديد النظام الاجتماعي بالانهيار، وأبرز تناقض يمكن أن ينمّيه المجتمع هو عندما يحدث تناقض بين نمط الإنتاج وعلاقاته الاجتماعية، وقصد بذلك "**ماركس**"، أن توازن القوة الاقتصادية يمكن أن ينتقل إلى جماعة جديدة دون المساس بالنظام الإجتماعي القديم، ومن ثمة يرى أن الرأسماليون يصبحون في النهاية عاجزين عن التحكّم في نظام الإنتاج الرأسمالي، لأنهم يعجزون في الحفاظ على الطبقة العاملة.كما وصف "**كال ماركس**" مجموعة من التناقضات الكامنة ضمن هذا التناقض الرئيسي، انخفاض معدل

[1]– محمود عودة، "**أسس علم الإجتماع**"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص 102.

[2]– مصطفى خلف عبد الجواد، **قراءات معاصرة في علم الاجتماع**، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2002، القاهرة، ص 145.

الربحية للرأسماليين، وزيادة التنافسيين الرأسماليين، وتزايد استغلال الطبقة العاملة بما يؤدي إلى ردّ فعل ثوري.[1]

على هذا النح ويقدّم لنا "**ماركس**" وصفا عن نظامه الإجتماعي الذي يدع وإليه، وهكذا تظهر الظواهر الاجتماعية التي تختفي وراء هذا النظام، فتظهر بشكل وبطريقة مفاجئة نتيجة للتناقض الموجود المعني بها بالدرجة الأولى النظام الرأسمالي المعزّز لها، والحدّ منها لا يكون من وجهة نظر ماركس إلا النّموذج الماركسي بقوانينه الماركسية، وبخلاف ذلك فإن أي قانون يؤخذ به ستبقى هذه الظاهرة متألّفة بعناصر متضادة بفعل القراءات التي أنتجتها وتوصّلت إليها الرأسمالية. بناء على هذا يرى ماركس، أن المدافعين عن هذا المجتمع ومنه النظام الاجتماعي وإيديولوجيته، لم يكونوا مدركين لصيرورة المجتمع الواقعي، ولا لبنيته الحقيقية إذ أنّه مجتمع غير ثابت.يكوّن الأفراد البشر حياتهم (الإجتماعية)، تاريخهم والتاريخ العام، ولكنهم لا يصغون التاريخ في الظروف التي يحددها قرار إرادتهم، منذ بداية البشرية كان الإنسان (الاجتماعي والفردي) نشيطا، لكن هذا النشاط لم يكن كاملا، حرّا، واعيا، في النشاط الواقعي لكل كائن بشري هناك نصيب من السلبية، كبيرة تقريبا، تتناقض مع تقدّم القدرة مثل الوعي البشري، لكنّها لا تزول بالكامل أبدا، وبعبارة أخرى، يجب تحليل أي نشاط إنساني بصورة جدلية، والنشاط والسلبية يختلطان في نشاطه، وبتغيير الطبيعة والعالم الذين يحيطان به، يخضع الفرد لظروف لم يخلقها هو أبدا، الطبيعة نفسها هي طبيعته الخاصة، الكائنات البشرية الأخرى التي تحيط به، الطرق التي كوّنت هذا النشاط (التقاليد، مجموعة الأدوات، تقسيم وتنظيم العمل ...إلخ)، وبواسطة نشاطهم ذاته، يدخل الأفراد بالتالي في علاقات محدّدة وهي علاقات اجتماعية، وبالنتيجة فهذه العلاقات سيدخلون فيها الأفراد بالضرورة.[2]

***تشكل الفعل في الفكر الماركسي بين علاقات الإنتاج والبنية الطّبقية:**

يرى "**ماركس**" أن المجتمع ينم ونتيجة للتفاعل الإنتاجي المتواصل بين الناس والطبيعة، يبدأ الناس بتمييز أنفسهم عن الحيوانات حالما يباشرون في إنتاج وسائل بقائهم، إنتاج الحياة وإعادة إنتاجها، ممّا ضرورة تمليها حاجات البشرية، والأهم أنهما المصدر الخلاق للحاجات والقدرات الجديدة،

[1]– مصطفى خلف عبد الجواد: **مرجع سابق** ص 145.

[2]– هنري لوفيقر، "**الماركسية**"، ترجمة حبيب نصر الله نصر الله، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص 74.

الفاعلية الإنتاجية هي، إذن في جذر المجتمع بمعنى تاريخي وبمعنى تحليلي، الإنتاج هو أول "فعل تاريخي"، وإنتاج الحياة المادية، كشرط أساسي لكل التاريخ، يجب في هذا اليوم كما في آلاف السنين السابقة، إنجازه كل يوم وكل ساعة لمجرد الحفاظ على الحياة البشرية، يعيد كل فرد في أفعاله من يوم إلى يوم، خلق المجتمع وإنتاجه في كل لحظة، وهذا هو مصدر كل ما استقّر في التنظيم الاجتماعي أصل كل تعديل الذي يجري فيه بصورة لا نهاية لها يقتضي كل نوع من الأنظمة الإنتاجية مجموعة معينة من العلاقات الاجتماعية القائمة بين الأفراد الداخلين في العملية الإنتاجية، وهذا هو أحد أهم انتقادات ماركس للاقتصاد السياسي ولمنصب المنفعة على العموم مفهوم الفرد المنعزل، هو من اختراع فلسفة المنصب الفردي "**INDIVIDUALISM**" البرجوازي ويعمل على إخفاء الطابع الاجتماعي الذي يظهره الإنتاج دائما. في الإنتاج لا يؤثّر الناس في الطبيعة فقط بل يؤثر بعضهم في البعض الآخر أيضا، لا ينتجون ويتبادلون نشاطاتهم إلاّ متعاونين بصورة معيّنة، ولكي ينتجوا يدخلون في صلات وعلاقات معينّة الواحد منهم مع الآخرين، ويحصل ضمن هذه الصّلات الاجتماعية والعلاقات تأثيرهم في الطبيعة فيحصل الإنتاج.

في كل شكل من أشكال المجتمع مجموعة من القوى المنتجة، وعلاقة خلقت تاريخيا بين الأفراد والطبيعة وبعضهم والبعض الآخر، وتنتقل من كل جيل إلى الجيل الذي سبقه، ما يعني أنه لا يمكن إعطاء أي تفسير إلا بإرجاعه إلى تحليل تاريخي واجتماعي ملموس، ولهذا يمكن تفسير تعديلات القوى الإنتاجية، المتضمّنة في الانتقال في النظام الإقطاعي إلى النظام الرأسمالي، على أساس تلاقي مجموعة من الأحداث التّاريخية، أضف إلى هذا وجود حالات لمجتمعات تصبح فيها القوى الإنتاجية عالقة التطور تماما لكن عناصر أخرى من التنظيم الإنتاجي تؤخر أيّ تقدّم آخر[1]

وبهذا فإن التّحليل الماركسي يبيّن أن أسس التناقض داخل كل البناء الإجتماعي مرتبطة بعاملين أساسيين هما: ظروف موضوعية معطاة (قوى الإنتاج، علاقات الإنتاج)، وضرورات بشرية مقرونة برغبة تفصح عن نفسها بشكل حاجات متجدّدة ومتطوّرة ويعطي التحليل الماركسي أهمية بالغة وأساسية للظروف الموضوعية على أنها: المرّكب الكلي القوي للطّبيعة، والقوى التقنية والتنظيم الإجتماعي الذي يهدف إلى كفاية حاجات الإنسان الضّرورية الاقتصادية .لم يهتم التّحليل الماركسي

[1]– أنطوني غدنز، "**الرأسمالية والنّظرية الإجتماعية الحديثة**"، ترجمة، أديب يوسف تشيش مطبعة جامعة كمبريدج، ص43،44.

بأثر القيّم المحفّزة للتغيير والتّطوير، التي تؤثر في البناء الاجتماعي، وأهمل أثرها الفعال في قضايا بالتنظيم الاجتماعي جميعها، إذ ركزّ على الأساس الاقتصادي للبناء الاجتماعي، لأن للعلاقات الاقتصادية أثرا أساسيا في تكوين التنظيمات الاجتماعية، والواقع أن وجهة نظر الماركسية التقليدية في هذه القضية المتعلقة بالقيم والعوامل التي تحرك أو تؤثر في البناء الإجتماعي فيها بعض التطرّف، وذلك لتركيزها على العنصر الاقتصادي وحده (البنية التّحتية) بوصفها المحرّك أو المؤثّر الوحيد في جميع النظم السائدة في البناء الإجتماعي، وأهمالها يؤثّر في باقي العوامل المختلفة التي لا تقل أهمية عن الأثر الاقتصادي المادي.

ولم يحتل موضوع التنظيم الإجتماعي مكان أساسيا في النظرية الماركسية، على الرغم من أنها أسهمت في شرح قضايا التنظيم البيروقراطي الرأسمالي وتفسيره، من خلال معالجتها لمسائل الصراع الطبقي، وأزمة المجتمع الرأسمالي، إذ رأى التّحليل الماركسي أن التّنظيمات البيروقراطية آداة طوعية تستخدمها التنظيمات الاجتماعية الرأسمالية من أجل أحكام السيطرة على العمال واستغلالهم بأشكال متعددة.[1]

***الأسئلة الماركسية عن الفعل الاجتماعي:**

– ممّا يتكوّن المجتمع؟ يتكوّن المجتمع من طبقات في رأي ماركس، وتوجد طبقتان إجتماعيان رئيسيتان في جميع المجتمعات، وعلاقة الناس بوسائل الإنتاج هي التي تحدّد الطبقة التّي ينتمون إليها، والطّبقة الأقوى هي التي تمتلك وسائل الإنتاج، أما الطّبقة الأضعف فهي التي تتبع قوة عملها من أجل لقمة العيش، وهكذا تتحدّد الطّبقتان، البرجوازية والبروليتاريا كما سمآها ماركس.

– كيف يقوم المجتمع بأداء وظائفه ؟ يقوم المجتمع بأداء وظائفه في رأي – ماركس– من خلال الصراع الطّبقي أساسا، فكل طبقة تسعى بالطبع إلى تحقيق مصالحها، وهذا يجرّها بالطبع إلى الصّراع مع الطّبقات الاخرى وقد ركّز ماركس بصفة خاصة على الصراع بين الطبقة البرجوازية والطبقة البروليتارية في المجتمع الرأسمالي.

– لماذا تكون بعض الجماعات في المجتمع أكثر قوة من جماعات أخرى ؟

[1]– حسين صديق،– "**الاتجاهات التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية عرض وتقويم**" – مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الثالث، الرابع، 2011، ص 05.

الطبقة هي أساس القوة في رأي "**ماركس**"، وبعض الطّبقات أكثر قوة من الأخرى، لأنها تحوز أكثر قدرا من الملكية والثروة، وهذا يزوّدها بالوسائل التي تمكّنها من حماية ما يحوزه والمحافظة عليه، وعلى عكس الوظيفيين يرى "**ماركس**" أن هذه الحالة حتمية وضرورية.

– ما الذي يسبّب التغيّر الاجتماعي؟ يحدث التغيّر الإجتماعي نتيجة للصّراع الطّبقي، فالصّراع الطّبقي هو محرّك التّاريخ، وفي أواخر العصور الوسطى كان هناك صراع بين الأرستقراطية والبرجوازية الصّاعدة، وفي المجتمع الرأسمالي يكون الصراع أساسا بين البرجوازية والبروليتاريا.

– هل المجتمع بطبيعته في حالة توازن أم صراع ؟ المجتمع في حالة صراع جوهري بين الطبقات، ومع ذلك يعترف "**ماركس**" بأن فترات النظام والتوازن الإجتماعيين يمكن أن تحدث، حيث يظهر خلالها الصّراع الطّبقي لفترة مؤقّتة، وهذه الفترات تفيد الأغنياء أكثر من الفقراء والأقوياء أكثر من الضعفاء.

– ما علاقة الفرد بالمجتمع ؟ هناك مدرستان فكريتنان رئيستان بين الماركسين حول علاقة الفرد بالمجتمع، وه وما يعكس غموضا في أعمال "**ماركس**" نفسه، وتنصّب المدرسة الأولى إلى أن الفرد لا يستطيع التأثير في حياته أ وحياة الآخرين، ومن يعتنقون هذا الرّأي ينظرون إلى الصراع الطبقي والثورة الاشتراكية على أنهما حتميان، بغضّ النّظر عمّا يمكن للفرد القيام به، ومع ذلك يرى بعض من الماركسين أن هناك دور أكبر للفرد في المجتمع، إلا أنّهم يرون أن المصدر الرّئيسي لهويّة الفرد يأتي من عضويته في الطّبقة.

– ما هو الهدف الأساسي من وراء دراسة علم الاجتماع؟ يهدف علم الاجتماع إلى وصف وتحليل وتفسير الصراع الطبقي.[1]

سادسا– نظرية اميل دوركايم والتّصوّر الوظيفي والتّغيّر الإجتماعي:

– اهتم "**دوركايم** "بتحليل العلاقات بين المؤسّسات الإجتماعية بعضها مع بعض وعلاقتها بالإطارات الاجتماعية، حيث رأى من المستحيل فهم الحقائق الاجتماعية مثل الدّين والأخلاق والقانون والاقتصاد دون فهم علاقتها ببعضها البعض داخل الإطار الاجتماعي الذي نشأت وتطوّرت فيه، وضع "**دوكايم** " قواعد المنهج السوسيولوجي ويتضمّن على قوانين ملاحظة الحقائق الاجتماعية وقواعد التّمييز بين

[1]– مصطفى خلف عبد الجواد، مرجع سابق ، ص 53،54.

الحقائق الاجتماعية العادية والمرضية ووضع قواعد تفسير الحقائق الاجتماعية وفحص التّفسيرات السوسيولوجية.

– لقد اعتمد" **دوركايم**" في دراسة تقسيم العمل على ملاحظة ووصف وتحديد ومقارنة الحقائق الاجتماعية بالإضافة إلى تحليل البناء الوظيفي للمجتمع، والتّحليل التّاريخي للحقائق الاجتماعية، مع دراسة طبيعة ووظيفة هذه الحقائق ووضعها في نماذج خاصّة من المجتمعات التي نجد ها أشياء (الحقائق الاجتماعية)، خارجة ومستقلّة عن إرادة أفراد المجتمع، والتي لها من القوّة لفرض نفسها على أفراد المجتمع.

– فقد قام بتحليل الظواهر الاجتماعية بوجه عام باعتبارها نتائج مصاحبة لتقسيم العمل في المجتمع، واستخدام القانون الّذي اعتبره مظهرا للحياة الاجتماعية لايخضع فقط للملاحظة بل هو بمثابة أكثر صور القهر الاجتماعي في تحليله لظاهرة تقسيم العمل، فقد اتّسمت دراسته لتقسيم العمل بتحليله لطبيعة التّضامن ومضمونه في المجتمع باهتمامه في الكشف عن كيفية التّغلب على الظروف والمشاكل التي يعاني منها المجتمع الصناعي الحديث الذي وجد على انقاض المجتمع القديم.

– لهذا فعلم الإجتماع وكما يرى "**دوركايم**" من أجل فهم وإعادة بناء هذه المجتمعات بصورة مرضية بمعنى أن "**دوركايم**" كان مهتما بدراسة الحقائق الاجتماعية أو المشاكل الإنسانية ليست فقط من أجل فهمها ومعرفتها، ولكن أيضا من أجل وضع الحلول لها ذلك إما بالسلوك أو الفعل الاجتماعي أو بوضع سياسة منظّمة ومدروسة للسياسة العامة في المجتمع، وربما هذا ما دعا "**دوركايم**" إلى القول "ما فائدة القيام بالبحث إذا كان من أجل الاهتمام بالنظري فقط".[1]

– وغير بعيد نوعا ما في دراسة عن تقسيم العمل الاجتماعي، يرى "**دوركايم**" أن الضمير الجمعي هو الكيان الذي يتطلّب الإهتمام في اختيارنا للمنظور السوسيولوجي للدراسة، ويعتبر" **دوركايم**" الضّمير الجمعي على أنه يمثّل مجموعة الحقائق، التي تختلف جوهريا عمّا يماثلها من الفرديات، فهي نتاج اجتماع الناس بتطلّعاتهم الفردية، حيث تصبح هذه الحقائق أو الظوّاهر مجموعة الإدركات الجانبية الفردية المختلفة، كل إدراك له جوانب الصّحة والخطأ إلا أنّها في قلب التّجمع تجتمع وتتراكم وتصبح

[1]– رعد حسن الصرن، "**نظريات الإدارة والأعمال – دراسة ل 401 نظرية في الادارة وممارساتها ووظائفها**"، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004، ص 464،465.

بعضها بعضا، ويخرج النّاتج واقعا، أ وحقيقة أسمى من مكوّناتها وقد تحمل إسهام كل منها ولكنهّا أسمى من كل منها وليست أيا منها.

– ولذلك يعتبر" **دوركايم** "أن الضّمير الجمعي عادة ما تكون قدرته أكبر ونطاقه أوسع من جميع الضّمائر الفردية المشكّلة له، بسبب أنه لا يخضع لما هو عارض أو طارئ، ولكنه يتجاوز كل ذلك ويغد وفوق الإدراك الفردي والمؤقّت، فه ويشتمل على السّمات الدائمة في الأشياء، وبما أنه يسم وعلى الفرد فه ويرى بذلك أبعد منه ففي داخله يتشكّل الواقع، وعليه فه ويقيّم القوالب التي ينبغي أن تكون وفقها، وهو يطرح هذه القوالب من داخله ولا يستعيرها من الخارج، وهكذا يصبح الضّمير الجمعي هو أساس وجوهر صناعة كل ما يأتيه الأفراد من أفعال وسلوكيات وحتى نماذج شخصيتهم وأنماطها.ويتكوّن الضّمير الجمعي في المرحلة الأولى كما يقدّمه في كتابه "تقسيم العمل الاجتماعي" على أنّه مجموعة من التّصورات والعواطف الشّائعة بين الأفراد الذين يكوّنون أغلبية المجتمع وإنّه ناتج بسبب التّماثل والتّشابه فيما بينهم، أما في المرحلة الثّانية حسب ما ورد في كتابه "**قواعد المنهج في علم الاجتماع**"، يرى بأن الضّمير الجمعي بمظاهره المتنوّعة يمارس ضغوطا على الأفراد والتي بدورها تولّد نوعا من التّفاعل العقلي والعاطفي بين الأفراد. ويعلّق "**علي ليلى**" بأنّه لا يرى في القضيّة أيّة مرحلية تصبح في تصوّر "**دوركايم** "للضّمير الجمعي، بقدر ما يمثّل تصوّرا لمراحل تشكيل الضّمير الجمعي، إذ يظهر هذا الكيان بعد تشكّله أنّه من جهة سابق وخارج على الأفراد وأنّه موجود قبلهم ويتمتّع بخصائص كليّة خارجية وغير منحبسة من داخل الذوات الفردية، وإنّما يتوفر على قوالب تنشأ فيها الذّوات الفردية، أوتتميّز هذه القوالب بأنّها خارجة عن هذه الذّاوات، ولكن توفّر له الطّرق والأدوات التي يساعد على توجيه التّفاعل الاجتماعي، وسبب إتّباعها، يرجع إلى أنهّا مسجّلة بقوّة الإلزام والقهر. فهل هذا يحدّ من حريّة الأفراد؟ فيجيب "**دوركايم**" بأنه لايحدّ من حريّة الأفراد لأن وجود الضّمير الجمعي هو الذي يشكّل طبيعتهم الاجتماعية من خلال قوالبه وطبيعة أنماط سلوكه، ولذلك فالأفراد، منذ البداية يخضعون لتنشئة اجتماعية تتوافق مع الضّمير الجمعي.[1]

هكذا يمكن أن يمثّل كتابه "**تقسيم العمل الاجتماعي** "من وجهة نظر دارسي نظرية علم الاجتماع أهميّة كبرى في التعرّف على الفكر الدوركايمي، لأنه من خلال قضاياه وأفكاره يبين لنا تأثّره

[1]– رابح كعباش، "**الإتجاهات الأساسية في علم الإجتماع**"، مخبر علم الإجتماع الإتصال، قسنطينة، 2007، ص، ص، 91.90.

الواضح بفكر "**أوغست كونت**" بل وبالمماثلات البيولوجية التي عقدها صراحة وضمنا مع المجتمع الإنساني وإذا أردنا عرض الفكرة المحورية لهذا الكتاب فلن نجد خيرا من "**ريمون ارون**" عالم الاجتماع الفرنسي الذي ألمّ بكتابات "**دوركايم**" سياقا ولغة وتحليلا، يذهب" **ريمون ارون**" في كتاب "**التيارات الأساسية في الفكر السوسيولوجي** "إلى أن الفكرة الأساسية التي يقوم عليها كتاب تقسيم العمل تتركّز في التّصور الدوركايمي لتحديد العلاقة بين الفرد والمجموع.ويعرض "**ارون**" المسألة من خلال التّساؤل التالي: كيف يقيّم جمع من الأفراد مجتمعا؟ وكيف ينجزون الشّرط الضّروري الوعي لوجودهم الاجتماعي؟ لكي يجيب "**دوركايم**" على هذا السؤال أقام تمييزا واضحا بين نمطين من التّضامن: التّضامن الآلي والتّضامن العضوي.تتحدّد أهم خصائص مجتمع التّضامن الآلي تصنيف الاختلافات والفوارق بين الأفراد وانحصارها إلى أقلّ درجة ممكنة، فالأفراد في هذا المجتمع متشابهون، لهم نفس المشاعر والأحاسيس، ويتمسّكون بنفس القيم ويتفّقون على نفس الأشياء المقدّسة، وبعبارة موجزة أفراد هذا الجمع متجانسون لأنهم لم يتباينوا ولم يتغيّروا بعد، وعلى النقيض من هذا النمط يكون التّضامن العضوي، الذي يأتي تضامن من الأفراد وتماسكهم فيه نتاجا لتباينهم، وتعبيرا عن هذا التباين في الوقت نفسه.ولأن الأفراد يتغيّرون ويتبدّلون فهم يتّفقون ويحدث بينهم الالتقاء[1] إن أول ما يتبادر إلى ذهن الباحث حول السوسيولوجية الدوركايمية خاّصة في كتابه تقسيم العمل الاجتماعي والذي يعتبر من أهم مصادره البحثية هو لماذا التزم دوركايم بهذا التقسيم في محاولته لفهم معاني الفعل الاجتماعي وولادته، وإلى أي مدى يكون هذا التقسيم يعبّرعن حالة علمية وموضوعية يمكن أن تضبط سلوكيات الأفراد والجماعات خاصة في المجتمع الصناعي ؟. يجيب "**إميل دوركايم**" عن هذه الأسئلة فيقول: يتحدّد المسعى العلمي لتقسيم العمل في الكشف عن القوانين التي تحكم الظاهرات الاجتماعية وذلك بهدف مجتمعي هو علاج المشكلات الاجتماعية حتى نصل بالمجتمع إلى التّضامن الاجتماعي المنشود وتقسيم العمل الوظيفي الفعال، فكأن الغايات الأقرب إلى البرمجياتيه هي المخرج النهائي ولا يستحق علم الاجتماع لخطة عناء واحدة إن لم تكن له فوائد علمية[2] إنه التّكيّف الذي أراده "**دوركايم**" من خلال جعل طرائق وقواعد جمعية للسّلوك واستنتج "**جي ورشية**" من ذلك أن "**دوركايم**" أعاد وصل

[1]– عبد الباسط عبد المعطي، "**إتجاهات نظرية في علم الاجتماع**"، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1981، ص 82.

[2]– عبد الباسط عبد المعطي، مرجع سابق، ص 83.

ما تصوّر بعضهم أنه قطيعة وأعنى بذلك ما هو نفسي واجتماعي.ويتبيّن لنا أن "**دوركايم**" يهتم بالفرد من خلال مقدار امتثال أفعاله لما هو جمعي من قواعد السلوك والتفكير والشعور، فالفعل عنده وليد لوسطه وبيئته، كما أن الحقيقة الاجتماعية تكون خارجية ومستدمجة في ذوات الفاعلين في الوقت نفسه.ومعنى ذلك أن البيئة الخارجية هي المولّدة للفعل لكونها مستدمجة في ذات الفرد.[1]

ولكن بالمقابل إنه من الصعب القول مع "**دوركايم**" بأن العناصر المعدّة سلفا للتّجربة الجماعية هي عناصر منظّمة، بحجة أن الحياة الاجتماعية تختلط بدورها مع المؤسّسات، إنّنا ننسى هنا أن هذه المنظّمات غير مركزية للمواقف والممارسات الحيّة، إنها منظّمات خلاقة لأنها استطاعت تقوية نفسها من خلال الخوف والإصرار، إنّ المستوى الأكثر عمقا يظهر إذا منسجما مع عملية تكوين الموضوعية وبين التقاليد مع الجهود الرّامية إلى التجديد، إنّ هذه العقليات الجماعية الخلاقة، واتجاهات الحياة الاجتماعية، تجد مجددا أوساطا نشطة تعيش فيها، وهذه المواهب الخلاّقة الكبيرة قد تجد طريقها في المؤسسات، وقد تتعثّر في مسيرها، وذلك تبعا للظّروف التي تحيط بها والتغيرات التي تصيب المجتمع.[2]

سابعا–نظرية الفعل الإجتماعي عند" ماكس فيبرMax wiber "

يرى معظم علماء الاجتماع أن "**ماكس فيبر** "هو أول من حاول تقييم نظرية شاملة حول التنظيمات البيروقراطية فاتصفت أطروحاته بالاتساق المنطقي، وميّز مفهوم "**السلطة**" من مفهوم "**القوة**" و**التأثير**، معتبرا أن لصاحب السلطة كل الحق في ممارسة سلطته على المرؤوسين والتي ميز بين ثلاثة أنواع لها، السلطة الروحية والسلطة القانونية، والسلطة التقليدية.

ويرى" **فيبر**" أن أهم ما يحقق التوازن في التنظيمات الاجتماعية هو وجود تسلسل رئاسي يحقق الاستقرار في التنظيم وفق نظام متكامل من الحقوق والواجبات وضمن قواعد موضوعية تتم من خلالها ممارسة الضبط الاجتماعي الذي يحمل طابع الشرعية من أجل تحقيق أعلى معدلات للأداء والإنتاجية وصولا إلى الكفاية الإنتاجية المطلوبة، ويحدث ذلك عندما يتكيّف العامل مع وضعه التّنظيمي بوجود

[1]– عقيل نوري محمد، "**الفعل الاجتماعي**" –دراسة تحليلية من منظور إسلامي، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص 28.

[2]– جان ديفينيو، "**مدخل إلى علم الاجتماع**"، ترجمة، فاروق الحميد، دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، دمشق، ط1، 2011، ص، ص، 38، 39.

التّخصص ونظام تقسيم العمل بحسب المؤهلّات والخبرات لدى العامل، ويصبح كل رئيس مسؤولا عن مرؤوسيه بشكل واضح بالإعتماد على النّسق الثابت نسبيا من الأنظمة والقواعد المحددة لأبعاد البناء التنظيمي ونشاطاته بغية تحقيق أعلى أساس المعرفة هو الأصل في تحقيق فاعلية التنظيم الإجتماعي حسب ما يراه "**فيبر**". ويركّز "**فيبر**" في تحليله للبناء الاجتماعي على مفهوم الفعل الإجتماعي والعلاقات الإجتماعية والعلاقات المتبادلة بين المؤسسات الإجتماعية وتفسيرها في إطارها الإجتماعي، ومسارها التاريخي الخاص ويهتم أكثر من الذين سبقوه من علماء الاجتماع بتحليل النّشاطات والظواهر والأنظمة الاقتصادية وتفسيرها.

يعد الفعل الإجتماعي من أهم محدّدات السلوك التّنظيمي في المؤسسات على حد سواء، ومن خلاله نستطيع أن نحدّد أداء العامل ضمن التنظيم وطبيعة العلاقات الإجتماعية داخله وأثر الجماعات المكوّنة له، ودرجة إسهامها فيما يحققه من آداء وما ينجزه من عمل، فتناول" **فيبر**" التنظيم الإجتماعي والسياسي وأشكال التّنظيمات الإقتصادية المختلفة لجميع المجتمعات والثقافات ولا سيما مجتمعات العالم القديم من أجل الكشف عن العوامل التي صدرت وأسهمت في نشوء أشكال من التّنظيمات الاقتصادية والثّقافية والسياسية في المجتمع الغربي الحديث[1] إن هذه القراءة والتّصور الفيبري توضّح بأن هناك تعدّد في علاقات ومسبّبات الفعل الاجتماعي ومن ناحية أخرى تعدد في المجالات، فالمجال السياسي والثقافي وأشكال التّنظيم الاقتصادي لا تعتبر مجالات مستقلة للفعل الإجتماعي بناءا على هذا التصور.[2]

وفيما يلي عرضا تحليليا لأهم ما عالجه فيبر بهذا الخصوص:

اهتم "**فيبر**" "wiber" أولا بدراسة النم والتنظيمي الحديث حيث أوضح أنه برغم وجود التنظيمات البيروقراطية في بعض المجتمعات القديمة، إلا أنّها لم تحقق نموا ملحوظا إلاّ بظهور الدولة الحديثة، ولقد أكد "**فيبر**" منذ البداية أن التّنظيمات الكبيرة الحجم قد غزت المجالات الدّينية والتّربوية والإقتصادية بشكل سافر، وماترتّب عن ذلك من ظهور المركزية في قمّة التّسلسلات الرئاسية في هذه

[1]– حسين صديق، "**الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية عرض تقديم مجلة جامعة دمشق**"، المجلد 27، العدد الثالث والرابع، 2011، ص،ص 10، 11.

[2]– جراهام كرو، "**الاجتماع المقارن والنظرية الاجتماعية ما بعد الثلاثة عوالم**"، ترجمة جمال محمد أبو شنب، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2004، ص،ص 37، 38.

التّنظيمات تحكم بواسطة قواعد رشيدة تهدف إلى تحقيق أقصى درجات الفّعالية، ولقد أدّى ذلك إلى تحديد أشكال البناءات التّنظيمية وفقا لأسس رشيدة تسعى في النّهاية إلى تكييف العامل في وضعه التّنظيمي لكي يحقّق أقصى درجات الإنتاجية، ولقد انعكست هذه الظروف التّنظيمية على الفرد حيث فرضت قيود حادّة على حريته الشّخصية وتلقائيته، وما يرتبط بذلك من ضيق أفقه وعدم قدرته على فهم الأدوار التي يقوم بها وعلاقتها بالتّنظيم ككل.والملاحظ أن "**فيبر**" استخدم مصطلح النم والتّنظيمي في بعض الأحيان بمعنى واسع جداّ، جين قصد به الإشارة إلى قوالب التفّكير والسّلوك التي توجد فقط في المجالات التّنظيمية بل التي تغطّي كل أشكال مجالات الحياة الاجتماعية، وحين فعل " **فيبر**" ذلك فإنّه جعل من هذا المصطلح مرادفا لمصطلح اخر يحتلّ أهميّة أصل في فكره هو مصطلح العقلانية "**RATIONALIZITIN**"، وعلى أيّة حال فالشّيء الواضح هو أن "**فيبر**" قد نظر إلى مسألة النّم والتّنظيمي نظرة تنطوي على ضرب من الإزدواجية، فه ويقرّر في غير موضع مكانته أن التّنظيم البيروقراطي يعد أكثر الأشكال التّنظيمية التي اتّبعها الإنسان حتى اليوم كفاءة، ثم يقرّر في موضع آخر أن الكفاية النّاجمة عن النّم والتّنظيمي في العالم الحديث تشّكل أعظم تهديد لحريّة الفرد والمنظّمات الدّيمقراطية في المجتمعات الغربية بصفة عامة.[1] إنّ السؤال الذي ينبغي أن يُطرح في هذا الإتجاه هو:ما هي حدود الربط بين الفعل الإجتماعي والنّموذج المثالي للتّنظيم البيروقراطي عند "**ماكس فيبر**" أو بمعنى آخر لماذا ربط "**ماكس فيبر**" في اتجاهه السوسيولوجي بين نظرية الفعل والنّموذج المثالي للتّنظيم البيروقراطي؟

في هذا الإتجاه قدّم "**ماكس فيبر**" نسقه السوسيولوجي مرتبطا بإطارات منهجية اعتمد في دارسة العديد من القضايا النّظرية والتي تستند إلى شروط وجهة النّظر الذاتية، وتتمثّل تلك الإطارات المنهجية لدى "**فيبر**" في استخدامه للنّموذج المثالي في معالجة العديد من القضايا، فاعتمد هذا التّصور المنهجي الجديد، ويتمثل في محاولة التوفيق بين الواجهة الذاتية المثالية للسّلوك الإجتماعي والظواهر السوسيوثقافية. وتبدوا لنا أهميّة هذا الإطار المنهجي الجديد لدى "**فيبر**" والذي يتمثّل في منهج الفهم التفسيري إذا ما عرفنا أنه يهدف من خلاله إلى فهم وتفسير السلوك والأفعال الإجتماعية، ومختلف الظواهر الإجتماعية والاقتصادية، ويرتبط المنهج على مستوى المعنى لدى "**فيبر**" لوسيلتس منهجتين هما:

[1]– السيد الحسيني، "**علم الاجتماع التنظيم**"، دار المعرف الجامعية، القاهرة ، 1994، ص، ص، 50،51.

الفهم التفسيري والذي يهدف من خلال الوقوف على المعنى الواقعي في سلوك الأفراد والجماعات، ثمّ سيتكمله بمحاولة فهم هذا السّلوك فهما داخليا بواسطة الوقوف على المعاني، الذاّتية المرتبطة بتلك الأفعال من لا لمنهج التجربة التخيّلية، وأوضح أن للأفكار والدّوافع والمعاني دورا مهما في تكوين المنهج السيكولوجي لديه، وقد أورد "**فيبر**" في هذا الصّدد أنّ منهج الفهم التّفسيري يحقّق أعلى مستوى في فهم الظّواهر الإجتماعية على مستويين الأول، الفهم التفسيري الملائم، والثاني هو الفهم الملائم ذ والمعنى.

وإذا كان "**ماكس فيبر**" قد سعى جاهدا من خلال منهجيته للفهم التفسيري إلى أن يحقق التوافق بين الجوانب الموضوعية والذاتية في دراسة السّلوك أو الفعل الاجتماعي والظواهر السّوسيوثقافية، فإنه يمكننا القول في هذا الصدد أن "**فيبر**" في إطار منهجه للفهم النفسي والذي إتخذ لديه واجهة تفسيرية، قد استخدم النّماذج المثالية واعتبرها كأداة منهجية يمكن لها أن تحقق هذا الفهم التفسيري النفسي، وفي هذا الصّدد يرى "**فيبر**" أن تلك التصورات التصميمية، أو نماذجه المثالية للفعل أو الظواهر تمكّننا من معالجة المشكلات المتعلّقة بعقلانية أو منطقية الفعل.[1]

إنه وبعبارة أخرى نستطيع أن نضع الفعل في سياق الدّوافع، ثم يكون فهمنا لطبيعة هذا السياق ووضع الفعل داخله بمثابة تفسير للمجرى الحقيقي للسّلوك، وهذا الإجراء ممكن لأن الدّوافع بطبيعتها لها معنى ذاتي، وبهذه الطّريقة تصبح هذه الدّوافع بالنسبة للفاعل والباحث على السواء أساسا ملائما للسّلوك موضوع البحث.[2]

إنّه وبالّرغم من ذلك وبعيدا عن علاقة النّموذج المثالي للتّنظيم البيروقراطي بنظرية الفعل عند "**ماكس فيبر**"، فإن هناك أشياء كثيرة تبدوا غير واضحة في كل من هذا النّموذج ونظرية الفعل، ولعلّ هذه الحقيقة هي التي ينبغي أن نبحث فيها باعتبارها، أحد معوّقات النّموذج المثالي الراسية لقواعد الفعل العقلاني.

لقد أكّد الكثير من الباحثين وجود أنماط غير متوقّعة، أو انحرافات عن النموذج المثالي، تظهر وتؤثر في قدرة التّنظيم على أنحاء أهدافه، وتنشأ هذه العلاقات نتيجة التجمع التّلقائي بين الأفراد

---

[1]– جمال محمد أبو شنب، "**السلوك الاجتماعي**"، دار المعرفة الجامعية، 2002، ص، ص، 258،259.

[2]– نيقولا تيماشيف، "**نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها**"، ترجمة، محمود عودة وآخرون، بدون دار نشر، بدون ط، بدون سنة.

داخل تنظيم معين، استغرق نشاطهم فترة طويلة من الزمن، ولقد وصفه ذلك بعبارات مختلفة فالبعض يصفه بأنّه ديناميات البيروقراطية، والبعض الآخر يفضّل استخدام مصطلح البناء الاجتماعي لجماعات العمل وهناك من يستعمل عبارة التنظيم الاجتماعي غير الرسمي ...إلخ.[1] المهمّ أيّا كانت المصطلحات فإن الحقيقة الاجتماعية تفيد إلى أن هناك خصائص أخرى تؤثر في سيرورة وحياة المنظّمة غير القوانين واللّوائح والأهداف المعلنة، وهذه الحقائق في غالب الأحيان هي التي تفرض سيطرتها وقانونها على الواقع التنظيمي ذلك أنّها تصدر من الخلفيات الثّقافية الإجتماعية لأعضاء المنظّمة، والتي تمثّل الموجّه الأساسي لسلوك الأفراد وحركية المجتمعات.[2]

ذهب "**فيبر**" في نموذجه المثالي للتّنظيم البيروقراطي إلى أن الرّسميات وهي عبارة عن التّصرفات بناء على نسق مستقر نسبيا من القواعد واللّوائح هي التي تحكم وتنظّم قرارات الفرد وأعماله، وتعتبر وسيلة أعلى لتأكيد إمكانية حساب السّلوك المتوقّع في البيروقراطية وتحقيق أعلى درجات التّرشيد الإنساني، وأنهّا تؤدّي إلى أن يتخذ أعضاء التّنظيم اتّجاها لا شخصيا أو موضوعيا، في علاقتهم، وتخلّيهم عن الاعتبارات الشّخصية والعاطفية.

إن "**فيبر**" ينظر إلى سلوك الأفراد داخل التّنظيم، على أنه سلوك محدّد عن طريق الأوامر الصادرة من الرؤساء داخل التّنظيم، متجاهلا دور الصراع الذي يمكن أن يحدث داخل التّنظيم وأثره في السّلوك التنظيمي، وغير ذلك من العوامل الأخرى غير المتوقّعة والمتوقّعة، والتي يمكن أن يكون لها أثرها المباشر أو غير المباشر في سلوك الأفراد داخل التّنظيم.

وقد اهتم "**فيبر**" بدراسة تأثيرات التّنظيمات البيروقراطية على وجود الفرد وحريّته الشخصية أن زيادة حدّة تقسيم العمل قد أدّت إلى انهيار شخصية العامل، بالإضافة إلى ظهور المركزية في قمّة التّسلسلات الرّئاسية للتّنظيمات المختلفة التي أصبحت تحكم بواسطة قواعد رشيدة تهدف إلى تحقيق أعلى درجات الفعاّلية، ممّا فرض في النّهاية قيودا حادّة على حرّية الفرد الشّخصية وتلقائيته، وينصب "**فيبر**" إلى أبعد من ذلك حينما ينقل إلى أن الكفاية النّاجمة عن النّم وفي المجتمعات الغربية بصفة

---

[1]– محمد علي محمد، "**مجتمع المصنع**"، دار النهضة العربية، لبنان، 1985، ص 269.

[2]– كمال بوقرة، "**المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية**"، دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز، وحدة باتنة، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراها العلوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2007، ص 117.

عامة، ونجد أن هذا التّحليل الذي نصب إليه "**فيبر**" قد أثّر في بعض علماء التّنظيم الذين ذهبوا إلى أن الاتّجاه الحالي نح وتطبيق البيروقراطية ينذر إلى نهاية أجل المؤسسات.

***الفعل الاجتماعي عند "ماكس فيبر" Max wiber" "بين الدين والرأسمالية والعقلانية:**

كان معظم عمل "**فيبر**" التاريخي المقارن مركّز ومنصب على تأثير الدّين والمعتقدات الدّينية على الفعل الإجتماعي وبهذه التّقاليد أو الطّريقة فقد استنتج العوامل المشجّعة لنشأة الرأسمالية في تلك الدول التي كانت عبارة عن جذور وتربة لها، وهذا النّمط أو النّموذج للمجتمع الحديث، كما أوضح" **فيبر**" أن الفعل العقلاني انتشرت صورا أخرى للفعل والتي أصبحت في المجتمعات الرأسمالية الصناعية الحديثة طريق للفاعلين عبارة عن نظام تقليدي تبع الحركات للقيام بالأفعال وفقا لأسباب الكفاية والحسابية أكثر من الأسباب والعوامل العاطيفية والتقليدية أو بسبب الاستنتاجات العقلية الخاصة الوحيدة للأهداف الواضحة، وبالنسبة "**لفيبر**" فإن الحداثة تفهم على نح وأفضل على أنها انتصار لهذه الطريقة من التفكير، وهذه الطّريقة للنّظر إلى عالم الأمور التي تحدث فيه، وكذلك لتلك الطّريقة من الّتصرف والقيام بالأفعال المختلفة.

إن الرأسمالية الحديثة هي نتيجة عملية العقلانية المتجذّرة في التّأثير التّاريخي للعلاقات العقلية الذهبية المحدّدة والخاصّة، إن نشأة تلك الطّريقة في العيش والتّصرف وفقا "**لفيبر**" هي المشكلة الرّئيسية في التّاريخ العالمي للحضارة، فتفسيره لهذا التّاريخ يسترشد به من خلال التّساؤل حول ما السّبب في أن المجتمعات غير الغربية لا هي عملية ولا فنية وليست سياسية وكذلك ليست متطوّرة اقتصاديا، يجب أن تتبع الطريق العقلاني الذي تميز به الغرب وهي رؤية "**فيبر**" وفقا لبيلتون ولكزون 1987 فإن دور القادة الدّينين به تشجيع بالأشكال والأنماط المختلفة للأفكار والاتجاهات داخل المجتمعات المختلفة هي مسألة حيوية وضرورية وعلى سبيل المثال فإن الرّاهب البوذي ينسحب من كل النّشاطات الدنيوية بهدف تحقيق الارتقاء الروحي بينما العابد الكنفوشي يندمج ويتصل وينشغل بالمعرفة غير العلمية والتقليدية، إلا أنه فقط في الدول الغربية فإن أصل الثّقافة ينبع من التوجيه الثّقافي الذي يخدم العقلانية، وفي محاولة "**فيبر**" الشهيرة عن دور البروستانية الخالصة، الذين ينتمون إلى طائفة الكالفنيين على أن يعشوه من خلال عقيدتهم الدينية وكذلك نوع السّلوك والاتجاهات اللازمة للرأسمالية للقيام بعملها على شكل فعلي، وقد ركّز على عملية تشجيع هؤلاء ليركزوا على الأعمال الدنيوية على أنها النّشاط ذو الأفضلية العظمى، وكذلك في نفس الوقت كانوا مجهدين ومستنزفين

ليعيشوا حياة زاهدة متقشفة مقتصدة، وأوضح "**فيبر**" أن هذا التّأكيد على أهميّة التّصنيع والعمل الجاد المقترن بالطلب للحياة الزّاهدة المتقشّفة هو عملية فريدة نادرة للدّيانات المتزمتة والمتعصّبة، وأن مثل هذا الإزدواج للإلتزمات الدينية يعطي فرصة للرأسمالية لتصنع جذورها وتتطوّر.[1]

***نقد وتعقيب لنظرية الفعل عند" ماكس فيبر Max wiber ":**

بهذا الّشكل وعلى هذه الطّريقة يرى" **فيبر**" الدّور الذي يمكن أن يلعبه الدّين في أن تكون الرأسمالية فكرة مجسّدة عمليا وبفعل عقلاني، إنه المدخل الصراعي القائم على الدين بين البروتستات والكاثوليك بالدرجة الأولى، مما يعطي الانطباع أن فكرة العقلانية بمعناه العلمي والأكاديمي الذي يمكن أن تتوافق عليه كل القوى الفاعلة في جميع المجتمعات ومن دون أي استثناء يمكن أن يصطدم بشيء من الإخفاق، ولعلّ هذا هو الشّيء الذي انتبه إليه "**ماكس فيبر**" حينما أقرّ في نهاية قسمه بضرورة تطبيق النّموذج المثالي للتّنظيم البيروقراطي، على اعتبار أنه النّموذج الذي يمكن أن يكون الأوحد في ضبط الفعل الاجتماعي والسلوك الإنساني، وذلك هو المدخل الوحيد لإرساء قواعد الفعل العقلاني رغم أنّه يحد من حريّة العامل والفرد من شخصيته، فماذا بعد هذا الاعتراف الفيبري لهذا النموذج الذي يتماشى جنبا إلى جنب مع نظرية الفعل الاجتماعي؟

***أنماط الفعل الإجتماعي عند "ماكس فيبرMax wiber ":**

إن علم الاجتماع عند "**ماكس فيبر**" من خلال ما يسمّيه علم الاجتماع الفهم، يتوجّب على علم الاجتماع تفسير أسباب الفعل كما يتوجّب عليه إعادة بناء منطقيات الفعل ولأجل ذلك صنّف "**ماكس فيبر**" أربعة أنماط أساسية للأفعال الاجتماعية[2]

– **عقلاني غائي:** من خلال توقّعات سلوك الأشياء في العالم الخارجي وسلوك الأشخاص الآخرين، وباستخدام تلك التوقّعات بوصفها شروطا أو وسيلة لغايات عقلانية مرجوة ومتوقّعة لأنّها نجاح لصاحبها.

– **عقلاني قيمي:** من خلال الإعتقاد الواعي في قيم أصلية أخلاقية أو دينية أو جمالية، أو ذات تفسير آخر، لا غنى عنها لأي سلوك معين بحث ولا علاقة لها بالنجاح.

---

[1]– فليب جونز، "**النظريات الإجتماعية والممارسات البحثية**"، ترجمة محمد ياسر خواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2010، ص، ص، 132، 133.

[2]- Philippe P Riutort : Précis De Sociologie, Presses Universitaire De France, Paris, Çollection Major, 1éne Edetion, 2004, P 39.

– انفعال وجداني: وذلك بفعل تأثيرات راهنة وحالات شعورية تقليدية من خلال العادة التي درج عليها الشّخص.

إنّ السّلوك التّقليدي البحت مثل التّقليد الذي يأتي كرد فعل ما يمكن أساسا تسميته بالفعل الذي يوجّهه معنى، فهو في الكثير من الحالات لا يعد وإلاّ أن يكون مجرّد رد فعل عميق على حالات مثيرات معتادة في اتّجاه التّصور الدّاخلي الذي حدث تأقلم عليه، إن مجمل التصرفات المعتادة التي يقوم بها الحشد في الحياة العمومية قريبة من هذا النّمط، الذي يعتبر حالة متداخلة في المنظومة، ولكن حيث أن الارتباط بالمعتاد يمكن أن يتمّ الحفاظ عليه بدرجات متباينة من الوعي ومعان مختلفة أيضا.

إنّ السّلوك الانفعالي على حدود كثيرا – خارج حدود– وما هو موجّه تبعا للمعنى إذ يمكن أن يكون رد فعل غير مقيد على مثير لاينتمي للحياة اليومية، وقد يكون السّلوك الانفعالي نوعا من التّسامي عندما يكون هذا الفعل بمثابة عملية تفريغ واعية للأحاسيس فيكون في هذه الحالة عادة وليس دائما أقرب إلى العقلانية أو الفعل الغائي أو كليهما معا.

– يكمن الفرق بين الدّاخل الانفعالي والفعل العقلاني القيمي، دائما في الاستخلاص الواعي لبعض النّقاط المرجعية النّهائية التي توجّه الفعل ومن خلال التّوجيه المخطّط للفعل الذي توجهه القيم العقلانية.

الفرد الذي يقوم بفعل عقلاني قيمي بحت هو من يقوم بالفعل بغض النّظر عن نتائجه المتوقعة لخدمة ما يعتقد فيه ويبدوا له أنه واجب، فه ويتوجّه تبعا لأوامر أو وفقا لطلبات يعتقد القائم بالفعل أنها مفروضة عليه.

يقوم الشّخص بفعل عقلاني غائي، عندما يوجّه فعله تحقيقا لغرض معين وبالاستعانة بوسيلة محددة وأملا في بلوغ نتائج جانبية بعينها، ويقوم، في ذلك بالموازنة بصورة عقلانية ما بين الوسيلة والغاية، وكذلك بين الغايات والنّتائج المصاحبة، وبين الغايات المختلفة الممكنة فيما بينها، وقد يتمّ الاختيار بين الغايات والنّتائج المتنافسة والمتضاربة استنادا إلى أساس ذي توجّه عقلاني قيمي، عندئذ لا يكون الفعل عقلانيا قيميا إلاّ فيما يتعلق بوسائطه فقط، كما يمكن للقائم بالفعل دون توجّه عقلاني قيمي امتثالا لأوامر وطلبات معنية أن يصنع الغايات المتنافسة والمتضاربة باعتبارها احتياجات شخصية موجودة في تدرّج حسب ضرورتها بصورة واعية، ثم يوجّه فعله تبعا لها بحيث يتم إشباعها

قدر الإمكان وفقا لهذا التّتابع (مبدأ المنفعة الحدية) التّوجيه العقلاني القيمي للفعل يمكن أن تكون له علاقات مختلفة مع التّوجيه العقلاني الغائي للفعل إلاّ أنّ العقلانية القيمية تتحول دائما وبصورة متزايدة إلى غير عقلانية وذلك كلما تحوّلت القيمة[1]

وهذه الأنماط الأربعة من السّلوك ترتبط ارتباطا وظيفيا بأنماط العلاقات الإجتماعية، فالسّلوك العقلاني بنوعيه، هو الفعل الاجتماعي الذي يسود المجتمع عامة، أما السّلوك العاطفي، فه وخاص بالجماعة، في حين أن السّلوك اللاعقلاني التّقليدي يخصّ الإنسانية جمعاء، وقوامه جملة من العادات والتقاليد التي قد تتحوّل إلى سلطة اجتماعية قاهرة.

ومن هنا، فسوسيولوجيا الفهم هي التي ركّزت على رصد هذه الأفعال في المجتمع المدروس بتصنيفها وتنميطها والبحث عن دلالاتها الظاهرة الخفيّة، مع صور الفعل العقلاني الهادف والبنّاء.[2] وفيما يلي سوف نعرض التّصنيف الرّئيسي للقيم، والعمليات الاجتماعية، وتطوّر الأنساق الاجتماعية المترتّبة عليها والذي أوضحه" **فيبر**" بجلاء في بحوثه التاريخية، بوصف أنماط المجتمعات.

[1]– ماكس فيبر، "**مفاهيم أساسية في عليم الاجتماع**"، ترجمة، صلاح هلال، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ط1، 2011، ص ، ص، 55، 56.

[2]– جميل حمداوي، "**جهود ماكس فيبر في مجال السوسيولوجيا**"، **شبكة الألوكة**، www.alukah.net

الشّكل رقم (3): تصنيف فيبر للفعل الاجتماعي[1]

الأبعاد	التوجيه العقلاني (الغيات الفردية)	التوجيه العقلاني (المطلقة)	التوجيه العاطفي	القليد
1- الفعل الاجتماعي *كامل المعنى *التقدير الاجتماعي *التقدير الاجتماعي كامل المعنى	نعم نعم نعم	نعم نعم X	نعم X x	X X x
2- الشرعية *الأساس *التطور	المصلحة الذاتية تزايد العقلانية القانون	الاعتقاد في القيم المطلقة عزقي إتفاقي	الانتماء العاطفي الالهام التطور البطيئ	تغيير الاتجاهات الدينية من خلال الأنبياء النظام
3-علاقات الترابط	ترابطي	ترابطي	مشاع	مشاع
4-الانفتاح	الانفتاح الزائد والانغلاق	أقل إنفتاحا	مغلق	أكثر إنغلاقا
5-الصراع	تزايد العقلانية	الانتضام المتزايد لعملية الإختيار	الغيرية	السلام فيه مقابل صراع العنف
6-الترابط	الإتحاد القسري	قسري	اختياري	قسري
7-الجماعات المتحدة	دولة سياسية	الطقوسية والكنيسة	حركات ثورية	سياسي
8-نوع الضبط	القوة- الفرد- الجماعة	تأويلي الشيبي والنظام	القوة	النظام

*** الفهم على مستوى الفعل الإجتماعي:**

لقد كان لتأكيد "**فيبر**" للفهم الذاتي دور كبير في اتخاذه قرارا علميا على درجة بالغة من الأهمية، فقد عرّف "**الفعل ACTION**" بأنه سلوك إنساني، ظاهر أو منتشر، يمنحه الفرد معنى ذاتيا، فالسّلوك الذي يخل ومن المعنى الذاتي لا ينتمي إلى الدراسة السوسيولوجية المعمّقة، إذن فعلم

[1]- جرهام كينلوش: "**نظرية علم الاجتماع نماذجها الرئيسية، وتطورها**"، ترجمة فادية عمر الجولاني، المكتبة المصرية، 2001، ص 181.

الاجتماع كما يذهب فيبر، وكما سنشير بعد ذلك، هو العلم الذي يسعى في المحل الأول إلى دراسة الفعل الموجّه إلى سلوك الآخرين. أمّا تأكيد "**فيبر**" لفكرة توجيه السّلوك "فقد أفاده في التّمييز بين علم الاجتماع وعلم النفس، والشيئ المهم هنا هو أن "**فيبر**" قد أكّد أن الفعل الاجتماعي هو ضرب من السّلوك يتضمن معنى للفاعل نفسه، ومن الواضح أن هذا الموقف يتعارض إلى حد كبير مع ما تذهب إليه المدرسة السلوكية الأمريكية، والتي تستعد دراسته للمعاني الذاتية، بحجة أنها تصعب على الملاحظة، وتستعصي على التعبير. ويذهب "**فيبر**" إلى أن الفهم على مستوى المعنى يمكن أن تتحقق في صورتين:

الصورة الأولى تتمثل في الفهم الذي يرتكز على الملاحظة المباشرة للمعنى الذّاتي، والذي ينطوي عليه فعل يأتيه شخص آخر، فنحن نفهم ما الذي يعنيه شخص حين يقول 2*2 =4، ونحن نفهم أيضا المعنى الذاتي للأفعال الغير العقلية التي تصدر عن شخص إنتابته حالة غضب أو استياء، فهذه المعاني جميعها نستطيع أن ندركها، لأننا على وعي وإدراك بالمقاصد الذّاتية التي ترتبط بالأفعال المماثلة التي تصدر عنا

أما الصورة الثانية للفهم "**الدافع**" "**motive**" فنحن نستطيع أن نقدم إلى أنفسنا التبرير الذي يقدمه الفاعل لسلوكه، أما إذا كان الفعل الصادر فعلا غير عقلي، فإننا نستطيع من خلال المشاركة التّعاطفية أو التّقمص الوجداني أن نفهم السياق العاطفي الذي تم داخله الفعل (وهنا نجد تشابها واضحا بين منهج البحث عند "**فيبر**" ومنهج البحث عند كولي "**cooley**" لأهمية الفهم التعاطفي، والواقع أن الباحث ليس بحاجة إلى مشاركة في أهداف الفاعل وقيمه، ولكنه يستطيع بطريقة عقلية أن نفهم الموقف والسّلوك للذين يدرسهما، وبعبارة أخرى نستطيع أن نضع الفعل في سياق الدوافع، ثم يكون فهمنا لطبيعة هذا السياق ووضع الفعل داخله بمثابة تفسير للمجرى الحقيقي للسّلوك، وهذا الإجراء ممكن الآن، فالدوافع بطبيعته له معنى ذاتي، وبهذه الطريقة يصبح هذا الدافع – بالنسبة للفاعل والباحث على السواء أساسا ملائما للسلوك موضوع البحث.[1]

[1]– نيقولا ثيماثيف: "**نظرية علم الاجتماع طبيعتها تطورها**"، ترجمة محمود عودة وآخرون، بدون دار نشر، بدون طبعة، بدون سنة، ص 238–239.

ثامنا– بارسونز والاتجاه الوظيفي:

***التطور التّاريخي للمقولات والقضايا:** تكمن أصول النّظرية العامة للفعل بعمق في تاريخ التّفكير الإجتماعي وخاصة الغربي، ويتبلور ذلك عند "**بارسونز**" في ثلاثة من الإتجاهات الهامة، وهي التفكير النفعي والتقليد الوضعي، ثم النموذج المثالي، أما عن التقليد النفعي الذي بدأ ينم ومع فلسفة الحرية الإقتصادية وسيطر على الفكر الإجتماعي خلال القرن 19 م، فقد غيّر بخصائص أساسية من أهمها النزوع إلى الإنقسام والتجزئة، والمبالغة في العقلانية، والتركيز على الإمبريقية المفرطة، وتباين الغايات والوسائل تباينا عشوائيا في معرفة التّفاعل بالموقف معرفة مباشرة وذاتية، ومن ثمة كان عليه الإختيار بالإعتماد على ما هو "مفضّل"، نافع، وخاص، ما دام نسق لإختيار الحد قائما، ولم يهتم المذهب النفعي بالترابط والتكامل بين المشاركين قدر تعلّقه بضرورة استمرار الحركة بغير توقّف، مع قيام نظام قانوني يحمي التعاقد وينظّم الملكية، والجدير بالذّكر أن رواد نظرية المنفعة الذين اتّبعوا نموذج "**روبنز**" حول مذهب الإقتصاد الفردي، عبّروا عن الأبعاد المعرفية للإقتصاد وكمشكلة تفسر الوجود الكلي للمجتمع، وكأنّ المطالب والحاجات التي تدفع للتّصرف الإقتصادي من قبل المعطيات، متجاهلين أبعاد التّحليل الأخرى، إلى جانب التّميز الواضح حيال الإقتصاد كعنصر موجّه لنماذج الفعل، في المجالات الأخرى، لم تحظى المصفوفة الإجتماعية والثقافية بأهمية تذكر داخل النّظم الكلاسيكية، وعلى الرغم من وجود مؤشّرات البحث ذات العلاقة بين ماه واقتصادي واجتماعي في مؤلف أدم سميث ثروة الأمم فان الميل المتعاظم نح والجوانب العقلانية ضاعف من المشكلات، حتى داخل النسق الإقتصادي نفسه، وعقّد من المعظلات أمام النّظام الإجتماعي ككل، فقد أيقن النّفعيون بأن نظام المنافسة الحرة في كل المجالات يحقق الإستقرار ويدعّم النّظام، وانّ صور الحياة الاجتماعية الأخرى موازية لشكل التعامل الإقتصادي وبات خطر هذا التّفكير واضحا في نزعته الجريئة حيث اعتبر الأفراد وحدات متناهية في الصغر. وتناسي الوجود الكلي للمجتمع والقيم الكبرى، فحجز عن حل قضية التنظيم في المجلس الإقتصادي والإجتماعي على أساس واقعي، واستعاض عن المقولات الإجتماعية بافتراضات فلسفية، أ وتسعى إلى إقامة موضوعية من نوع خاص، يكون مصدرها الانسجام الطبيعي بين المصالح، على افتراض وضوحها وعدم تعارضها، وتكريس حرّية التّوزيع المطلق للمطالب والحاجات، والأساليب والغايات، كضمان لإقصاء التّوتر وتجنب المشكلات وأصبح الإنسان، وه والموضوع الرئيسي للفعل مجرد واحد من بين عدد من المتغيّرات، وفي ضوء هذا التّصور أخرجت

النفعية من سياق الفعل قضايا الترابط وتبيين الأدوار، لا التزاما بفكرة المصلحة بل بسبب مقتضيات التّنظيم الإجتماعي. ولهذا فشلت لأنها لم تحقق في جملتها ما يسمسيه" **بارسونز**" تدعيم النمط، والنّموذج الثّاني في تطور نظرية الفعل هي النّظرية الوضعية، وتعالج السلوك في ضوء القوانين العلمية الحتمية، وترفض القروض النفعية حول التوزريع العشوائي للغايات لأنها تحول من دون الإختيار الناجح من جانب الفاعل، كما تختلف الوضعية عن النفعية في تقدير البعد العقلاني (وهوجانب من المقولة المعرفية الكبرى)، الذي لا يتمتع بالوجود المطلق كما تذهب النّفعية بل يستند أيضا لمستوى الملائمة، ويتحدّد مستوى الملائمة من النّاحية الإيجابية بمنطق التّفكير العلمي، ومن الناحية السّلبية بالتّفرقة بين عنصرين(الجهل) و(الخطأ) في سياق الظروف غير الذاتية، وللجوء إلى الموضوعية والسياق الإجتماعي ككل، وليس واقع النظام الإقتصادي فحسب، والتّفسير الوضعي للفعل تفسير سلبي يمزج بين متطلّبات البيئة والحقائق الوراثية من أجل صياغة مقبولة لواقع الحياة والنشأ الإجتماعي، وقد تمثّل هذا في موقف "**دوركايم**" من الجوانب النظامية في الفعل ودور المعايير في توجيه الفاعل الفرد، بالنّظر إلى اختلاف المقولة الإجتماعية، عن الإعتبارات الذاتية اختلافا جوهريا، ووجوب العودة إلى الإطار المرجعي الإجتماعي في كل أنماط السّلوك الإقتصادي والسياسي وغيرها.[1]

إن مبدأ المنفعة والبراغماتية –قد أخذ بعين الاعتبار السّياق الإجتماعي والثّقافي كمنطلق تحليل الفعل الاجتماعي، لذا حاولت النّظريات الإقتصادية خاصة الأنكلوسكسونية، التّوفيق بين المنفعة الشّخصية والمنفعة الإجتماعية، وتبعا لفكرة اليد الخفية "**آدم سميث**" فإن منطق المصالح الخاصة سيؤدي في النهاية حتما إلى حركية الإجتماعي، بفعل استغلال آليات جماعية خفيّة، وتستند هذه النّظريات إلى نموذج الفاعل الإجتماعي الذي تحرّكه بشكل أساسي مصالحه وسعيه المستمر لتحقيق الإشباع الخاص، وبذلك تكون حركية النظام الاجتماعي قابلة للإختزال إلى اختيارات فردية، إن مبدأ المنفعة وحساب الإشباع الأمثل يفرض أن فاعلا عقلانيا متحرّرا بشكل مصطنع من القيود التي يفرضها عليه محيطه الاجتماعي – الثقافي.

تعدّ البراغماتية بمثابة تيّار نفعي منطقي يخضع التّفكير المفهومي للممارسة الإجتماعية، فالمفاهيم ليست سوى أدوات ملائمة ومتنوّعة حسب التصنيف الإجتماعي الذي يستخدم فيه، والتّنوع

[1]– محمد عبد المعبود مرسي، "**علم الإجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنّسق الاجتماعي**"، دراسة تحليلية نقدية– مكتبة العليقي الحديثة، القصيم، السعودية، ط1، 2001، ص 60،61.

بالنسبة للبراغماتية شيئ ينبغي تحقيقه، إنّه نتيجة للسّلوك، نتيجة لإرادة المعرفة الهادفة للقيام بفعل. إذن النّموذج البراغماتي للفاعل الإجتماعي قيمة إيجابية على الفرد باعتباره معالجا للمشكلات، ويصبغ على المنهج مكانة تجعله بمثابة نظرية للفعل العقلاني وقد جرى تبنّي النّظريات البراغماتية بشكل واسع من قبل علماء الإجتماع الأمريكيتين الذين كانت لهم توجّهات لبيرالية وإصلاحية.[1]

ربما كان "**تالكوت بارسونز**" أهم علماء الإجتماع الذين دخل وفي حوار صريح مع "**هوبز**" صاحب مشكلة النظام، لأنه كان يدرك تماما أن علم الإجتماع يجب أن يتخذ من هذه المشكلة نقطة انطلاق له، لذلك اكتسب المعايير أهميّة مطلقة، في حل "**بارسونز**" لمشكلة النّظام، فأفعال الفرد ليست عشوائية أ ومحكومة بالعواطف ولكنّها على العكس من ذلك تماما، إذ نجدها تكشف عن قدر من النّظام بحيث لا تتردى في حالة من الحرب، أو تختلف اختلافا كبيرا بحيث لا يمكن التنبؤ بها، وتوجد هاتان الخاصيتان، فقط إذا ما شارك أعضاء المجتمع في مجموعة من القيم المطلقة التي تحدد أهدافهم ووسائلهم لتحقيق هذه الأهداف، وتضفي هذه القيم قدرا من النّظام والمعنى على سلوك الفرد، ومن ثمّة تكبح الصراع والفوضى في المجتمع.ويبد وأن "**بارسونز**" قد اكتشف هذه العناصر المعيارية في أعمال "**ماكس فيبر**" و"**مارشال**" و"**دوركايم**" و"**باريتو**"، وذلك عندما استمدّ منهم أصول نظريته العامة في الفعل، وتوصف نظرية الفعل عند "**بارسونز**" بأنها نظرية طوعية، وهي كذلك لأنها تعبّر عن عدائه للحتمية وتترك جانبا كبيرا لحرية الإرادة للفاعل في تحديد أهدافه ووسائله في ضوء المعايير التي تعتبر محرّكات غير متطورة وثابتة للسّلوك. وإذا كانت القيم المطلقة منفصلة عن العنصر الطوعي، أو حرية الإرادة إلاّ أن كلا منهما مرتبط بالآخر، ذلك لأن إدراك المعايير يعتمد على جهة الأفراد الفاعلين، والظّروف التي يسلكون فيها، وتعتبر العلاقة الفعالة بين المعايير والأفراد عن الجانب الخلاق والطوعي في السّلوك، فالمعايير لا تكبح الأفراد من الخارج بل يتقبلوا منها عن إرادة وحرّية، فالأفراد يعتبرون المعايير شيئا مرغوبا فيه، ومن ثم يدركون أهميتها ويوجّهون سلوكهم في ضوئها، وهذا هو جوهر الخلاف بينه وبين" **دوركايم**"، فدوركايم لم يفرق بين قوّة المعايير وبين قبولها الطوعي من جانب

[1]– جاك هارمان: "**خطابات علم الإجتماع في النظرية الإجتماعية**"، ترجمة، العياشي عنصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 2010، ص 120.

الأفراد، فالفاعل في نظر "**بارسونز**" يتوحّد إراديا مع هذه المعايير ويقبلها كجزء من تكوينه، ومن هذا المنطلق يعتبر الفعل الإجتماعي، فعلا ذا معنى ذاتي وطوعي في نفس الوقت.[1]

*** القوة وصيغ المعنى في الفعل الاجتماعي:**

نموذج التوازن التفاضلي:

العناصر المفاهيمية: يمكن إجمال البنية المفاهيمية التي تحكم نموذج التوازن التفاضلي على النم والآتي:

– **مفهوم التوازن:** يشير التوازن إلى حالة بنائية قائمة على الإستقرار النسبي واختزال التّواترات والاختلالات إلى أدنى مستوياتها الممكنة، إن التّوازن لا يرتكز بالضرورة على التكافؤ بين الأطراف المتفاعلة، لكنه يرتكز في المقام الاول على (اتفاق مشترك) أو معيار مشترك بين الأطراف المتفاعلة، وكذلك بأن التّمايز البنائي الذي يتضمّن اختلاف الوحدات البنائية، تكاملها يشهد حالة من التّوازن بموجب الإتفاق المعياري المشترك بين الوحدات الفاعلة في هذه الصّيغة البنائية المتمايزة، وفي هذا السياق يلاحظ "**يونج**" أن الّتوازن في المقام الأول (معيار إتفاق)، ولذلك فإن التّوازن يتضمن حلا عرفيا للخلافات، كما يلاحظ "**جيمس كولمان**" في نموذجه النّظري المرسوم ب "**التوازن الإستقلالي**"، إن العلاقات المتوازنة تشتق من تصور الفاعلين أن بإمكانهم شراء إنتاج التفاعل موضع اهتمامهم من خلال بيع نتاج تفاعلهم في المقابل.

– **التّفاضل:** يشير التّفاضل إلى تفاوت الأطراف المتفاعلة من حيث القوة، وهذا التّفاضل يشهد حالة من الإستقرار تعمل بكل محتواها لخدمة الطّرق الأقوى، وتكرّس خضوع الطرف الأضعف، إن معادلة التفاضل هذه، ترتكز بشكل أساسي على توغّل القّوة في المعايير الإجتماعية التي تحكم العلاقة، وتمثل عنصر تثبيت نسبي للتوازن القائم على التفاضل، ومن هنا فإن التّوازن التفاضلي يمثل شكلا محددا من التوازن المجرد الذي صاغه "**بارسونز**"، وه وقائم على معادلة مجحفة يتم بمقتضاها كسب الطرف الأقوى أكثر من الطرف الأضعف وعلى حسابه، دون أن يفتقد الطرف الأضعف نصيبه بشكل كلي، حيث تتكرس هذه المعادلة بموجب المعايير **الإجتماعية** القائمة في العلاقة، والتي تنحاز للطرف الأقوى.

[1]– أحمد زايد: "**علم الإجتماع النظريات الكلاسيكية والنقدية**"، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط2، 2009، ص 104.

– **القوة:** لأغراض التحليل النظري يمكن اعتماد مفهوم "**ماكس فيبر**" للقوة بعض التعديل عليه ليصبح على النح والتالي: القوة هي قدرة أحد الفاعلين على فرض إرادته في علاقة معينة، بموجب المصالح والمعايير الاجتماعية، وبصرف النّظر ما إذا كان هناك مقاومة ناشئة، وهنا لابد من الوقوف على العناصر الأساسية لهذا المفهوم، استكمالا لتحليل البنية المفاهيمية للتوازن.

– **القدرة:** يتضمن مفهوم القدرة قدرا من الحيادية في مفهوم القوة، حيث أن القدرة تحمل معنى الإستطاعة دون أن تشكل الممارسة بالضرورة، فقادر على "لايعني أنه راغب ب" ومعنى هذا، أن ممارسة القوة تتوقف على الرغبة والنية والقصد الذي يمكن أن يحمله صاحب القوة، بحيث تكون الرغبة مرتبطة بفرض الإرادة التي تمثل مؤشرا فعليا للممارسة، أو اقتران القدرة بالرغبة في الممارسة، وتمثل عملية فرض الإرادة، التحكم وتوجيه محتوى العلاقة، لمصلحة صاحب القوة على حساب مصالح الخاضعين، ومعنى ذلك أن عملية فرض الإرادة تقع خارج نطاق العدالة والحقوق والواجبات المفترضة.

– **المصلحة:** تمثل المصلحة ركيزة أساسية في بناء علاقة القوة، فصاحب القوة أصلا، هو في موقع يمكنه من فرض إرادته، لأنه يتحكّم بالمصادر التي تنعكس فيها المصالح والحاجات الخاصة بالطرف الخاضع، وبالمقابل فإن الطرف الخاضع يمارس الخضوع، وقد يضطر أحيانا إلى التفنن في الخضوع لقاء المصلحة التي يجنيها من العلاقة، رغم إدراكه أحيانا أن ما يحققه من مصالح لا تمثل جميع ما يستحقه، إن المصلحة هنا تنحصر في معناها العام، ولذلك فهي لا تنحصر فقط في المصالح المادية، إنما تتعداها إلى والقبول والتقدير، وكل ما من شأنه أن يحقق التفاضل أو يكشف عنه، وهذا فإن المصلحة تكشف عن اعتبارين فيما يتعلق بممارسة القوة، وهما، (القوة الكامنة)، و(القوة الظاهرة)، حيث أن ملكية المصادر لن تفظي إلى ظهور القوة وممارستها إلا إذا ارتبطت مصالح الآخرين بها، ورافق ذلك رغبة مالك المصادر بممارسة القوة أو فرض إرادته.[1]

تاسعا–الاختيار العقلاني والتبادل الاجتماعي والسلوك الفردي "جورج هومانزhomans ": ظهرت المساهمات الرئيسية في مجال نظرية التّبادل الإجتماعي من خلال كتابات "**ثبت وكيلي**" "**thibautand kelley**" و"**هومانز 1961 homans**" و"**بيتربلا و1964**"، وتركز النظرية

[1]– محمد عبد الكريم الحوراني: "**النظرية المعاصرة في علم الإجتماع، التّوازن التّفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصّراع**"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008، ص، ص، 256، 257.

على النّظر إلى سلوك الجماعة. أعضاء في الجماعة وسلوك هؤلاء الأفراد وكأنهم مدفوعون بالرغبة في تحقيق أعلى درجة من المنفعة الذاتية أو المصلحة الذاتية.

*** الإفتراضات الأساسية للنّظرية:**

– الأفراد يدخلون في علاقات اجتماعية جديدة لأنهم يتوقعون المكافآة.

– تستمر العلاقة القديمة لأن الأفراد يجدون في تلك العلاقات ما يحقق لهم المنفعة.

– توجد العديد من الإختيارات المفتوحة أمام الفرد، ولابد وأن يقرر أيهما يحقق له أكبر درجة من المنفعة أو الكسب.

– يدخل الأفراد في التفاعل الإجتماعي وهم متوقعون أن ذلك التفاعل سوف يمدهم بنوع من الفائدة أو القيمة.

– التفاعل يجعل فردين أو أكثر يشتركون في تحقيق المكافأة، فإن كلا منهم لديه شيئ ذو قيمة يقدمون للآخرين، وحتى يتركون من أخذ ماله قيمة منهم، وعليه يتضمن التبادل الإجتماعي، عملية تبادل الأخذ والعطاء.[1]

إن هذه المساهمة الخاصة بنظرية التبادل والمتعلقة بالبحث في سلوك الفرد ومدى عقلانية هذا السلوك في إطار عملية التفاعل، جعل "**هومانز**" يقدم لنا تحليل خاص بالمنظمة فه ويرى أن:

المنظمة نسق إجتماعي: يحدّد" **هومانز**" المنظمة كنسق اجتماعي تقوم على مجموعة من الاعتبارات التالية:

– تتكون المنظمة من مجموعة من أقسام تعتمد على بعضها فكل قسم أو وحدة له علاقة مع غيره بطريقة تبادلية وتأثير وتأثر لكي تتحقق الوظائف.

– المنظمة كنسق عليها أن تشبع كل احتياجات النسق الإجتماعي وليس تحقيق الأهداف فحسب.

[1]– نصيف فهمي منقريوس، "**النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة في العمل مع الجماعات**"، المكتب الجامعي الحديث، 2009، ص 268.

– المنظمة كنسق إجتماعي لها سلوك وتقوم بأفعال تختلف عن أفعال سلوك بعضها وتمارس المنظمة نشاطها ليس فقط بالاعتماد على مواردها وامكانيتها المادية والبشرية، ولكن أيضا في ظل ظروف وعادات وتقاليد الأفراد بالمنظمة.[1]

– دراسة تحليل المنظمات: تتعدد المداخل التي تحاول التصدي لدراسة فتحليل المنظمات وقد تتحدد مستويات التحليل في:

– مستوى تحليل الفرد

– مستوى تحليل العلاقات

– مستوى تحليل المنظمة ككل.

وقد يهتم البعض بمدخل التحليل التنظيمي من خلال:

– نموذج الهدف من دراسة تحليل المنظمة.

– نموذج النسق لدراسة العلاقات بين أفراد النسق.

– نموذج البقاء ويرتكز على متطلبات النسق.

وهناك رأي آخر يحدد مستويات تحليل ودراسة المنظمات:

– مستوى التحليل البنائي:

– وتحليل الخصائص البنائية للمنظمة لتقسيم العمل، وتحديد التخصص، وأساليب وسائل الاتصال.

– مستوى تحليل الدور: والذي ينظر إلى المؤسسة على أنها مجموعة من الأدوار الرسمية وغير الرسمية.

– مستوى التّحليل التنظيمي: وه ويرتكز على دراسة المنظمة ككل، بدلا من التركيز على أفراد أعضاء المنظمة، كما أنه يهتم بخصائص المنظمة ووضعها الوظيفي.[2]

عاشرا– هربرت بلومر والتفاعل الرمزي: استغل التفاعليون الرّمزيون في تفسير الفعل من خلال المعاني التي يضفيها الناس على سلوكهم واستيعاب دور الآخرين في تحقيق صورة موضوعية للذات،

[1]– محمد عبد الفتاح محمد: "**الإتجاهات النظرية، المعاصرة لتنظيم المجتمع (نماذج ونظريات مهارات مهنية)**"، المكتب الجامعي، الحديث، الاسكندرية، 2011، ص، ص37.

[2]– محمد عبد الفتاح محمد: "**الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية**"، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2009، ص، ص، 26،27.

أي دراسة الفعل الإجتماعي بوصفه استجابة ذكية، وبذلك فالمجتمع يكوّن مجموعة من الأفراد "الذوات الفردية" تتفاعل معا من أجل إثبات سلوك اجتماعي.

إن عملية التّفاعل من هذا المنطلق لابدّ أن تشتمل الخبرة الموضوعية، السلوك الفردي أو الذاتي، والسلوك الذي يعني على أساس الملاحظة والتفسيرات العلمية والعملية والتفاعل الرمزي أيضا، وبالتالي لابد أن تشتمل النظرية التفاعلية ومنهجها على دراسة وتحليل الأشياء أو الموضوعات وفهمها وفقا لوجهة نظر "**الفاعل**" ومن هنا اشتق "**بلومر**" مفهوما أو مدخلا وسطا لتفسير التفاعل أسماه "مدخل المنبه تفسير الاستجابة".

واستنادا لهذا المدخل التفسيري للتفاعلية، الرمزية تصبح مهمة علم الإجتماع تفسير سلوك الكائنات الإنسانية، سواء كان السلوك متعلقا بالأفراد، الجماعات أو المجتمعات، بالإضافة إلى نظرية التفاعلية الرمزية باعتباره نموذج تفسيري للمجتمع بوصفه نسقا من العمليات التّفسيرية التي تسيطر على السلوك البشري، وقد وضع "**بلومر**" مجموعة من الافتراضات الأساسية تعبّر عن تصوراته للتفاعلية الرّمزية والفعل الإجتماعي يمكن إيجازها بالنقاط التالية:

– لدى الناس سواء كانوا أفراد أو جماعات استعدادا لسلوك معيّن ومحدد وذلك من خلال تفسيرهم للمعاني التي تشتملها الموضوعات التي تشكل عالمهم الخاص، إذن السلوك الإنساني يعتمد على المعاني الإجتماعية التي تعكس موضوعات خاصة.

– هناك راوبط يتبادلها الأفراد والجماعات فيما بينهم وهي عبارة عن إشارات ورموز متفق عليها.

– تتشكل الأفعال الإجتماعية وتتم من خلال العملية التي يقوم بها الفاعلون وتتحدّد وفقا للمواقف التي يقومون بها، وبهذا فالفرد كائن فعال لديه ذاته التي تشاركه في أداء الدور وتساعده في عملية التّفسير للموقف وسلوك الآخرين.

– توصف الروابط المعقدة للأفعال الإنسانية، بأنها تتضمن التّنظيمات والنّظم الإجتماعية، وعمليات تقسيم العمل، وشبكات الإتصال والتّبادل، تلك العمليات تمتاز بالدناميكية، وفي إطار ذلك فإن المجتمعات والجماعات تتشكل أثناء عملية، التفاعل، تلك العملية التي تمتاز بالديناميكية والقدرة على التّجديد والتّكوين المستمرين.

وتأسيسا على ذلك نجد "**بلومر**" يطرح أفكاره حول عملية التفاعل الإجتماعي وعلاقته بالفعل الإجتماعي من منظور سوسيو–سيكولوجي، وضح من خلاله كيفية تفاعل السلوك الإنساني خلال

الموافق الإجتماعية وكيفية تكوين الفرد عن طريق الذات، تصوراته حول الرّموز والمعاني للموضوعات المتحصلة خلال الخبرة الشّخصية، الإجتماعية، كما حرص أن يدرس الفعل الإنساني بوصفه سلوكا جميعا.[1]

2-المداخل السويولوجية المعاصرة المفسّرة للفعل الإجتماعي:

أوّلا-برنارد ونظرية النظام التعاوني: تأثر "برنارد" بأفكار فلاسفة الإدارة من أمثال "**أ ولفير شيلدون**" و"**ألتون مايو**" و"**ماري باركر فوليت**"، فه ويرى أن التنظيم يقوم على أساس تعاوني مقصود وهادف، ولذا فهو يقول أن التنظيم الرسمي تعاون بين الناس من النوع الشعوري المقصود والهادف، أوفي تعريف آخر له أن التنظيم هو نظام من الأنشطة أو القوى الشخصية المنسّقة بوعي وشعور، ومن هذا التّعريف نرى أن نظرية "**برنارد** "تقوم على ثلاثة عناصر أساسية.

- وجود هدف مشترك يجمع بين الأعضاء ويسعون إلى تحقيقه .
- وجود نظام اتصالات كفؤ بين أعضاء التنظيم.
- رعية أعضاء التّنظيم الصادقة للعمل والمساهمة.

وقد اعترف "**برنارد**" بحتمية وجود التّنظيم غير الرسمي الذي ينشأ عن تفاعلات أعضاء التنظيم واتصالاتهم ببعضهم البعض، ويرى "**برنانرد** "أن التنظيم غير الرسمي يخلق لدى الأعضاء مفاهيم وأهداف واتجاهات وأنماط سلوكية معينة، كما أنه يهيء الظّروف الملائمة للتّنظيم الرسمي ليمارس من خلاله بعض نشاطاته التي يصعب تحقيقها بصورة رسمية، ولذا فإن التّنظيم غير الرسمي يقدم خدماته للتّنظيم الرسمي في المجالات التالية:

- يعمل على تنمية وتدعيم الاتصال بين أعضاء التنظيم.
- يعمل على تحقيق التماسك والتّرابط بين أجزاء التنظيم المختلفة.
- يعمل على تحقيق شعور التكامل الشخصي واحترام الذات وحرية الاختيار بين أعضاء التنظيم.
- وتعتبر فكرة التوازن التنظيمي من أبرز مساهمات" **برنارد**"، فه ويرى أن الإنسان يتعاون مع التنظيم إذا كانت المغريات والحوافز، بأشكالها المختلفة المادية والإجتماعية والنّفسية، التي يقدمها التنظيم تزيد

[1]- غني ناصر حسين القريشي، "**المداخل النظرية لعلم الاجتماع**"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011، ص، ص 416، 418.

من المساهمات التي يطلب من العض وتقديمها، وفي حالة عكس ذلك يرفض التّعاون والإشتراك معبّرا عن ذلك بعدة طرق تتراوح في شدتها من التّذمر والإحتجاج.[1]

ثانيا- الفعل الإجتماعي والنّسق الإجتماعي عند "باريتو": لقد أكد "**باريتو**" مرارا ضرورة أن يحلّل المجتمع الإنساني ككل، ليس في حدود وبناءات اجتماعية خارجية موضوعية، بل كتركيب من مجموعة أفعال غير منطقية، لذلك لا تجد في مقدمته ما يقترب من التّحليل التّاريخي الإمبريقي للنّظم الثّقافية وعلاقتها بالبناءات الاقتصادية، كما هو الحال في علم الاجتماع الفيبري، كما أن" **باريتو**" نفسه لم يكن مهتما بتحديد عمليات نوعية خاصة للتّغير الذي يحدث بين عناصر الكل الإجتماعي، ولعل من أكثر إنجازات "**باريت و**"وضوحا تعريفه للمجتمع كنسق، إن المجتمع عنده عبارة عن وحدة ليست متكاملة تماما، ذلك لأن عنصر التماثل والاتساق قد يكون قويا للغاية عند بعض الأفراد، وقد يكون متوسط الشدة عند البعض الآخر، في الوقت الذي يكون فيه ضعفا لدى بعض ثالث، بينما ينعدم عند البعض القليل منهم، وبعبارة أخرى، فإن المجتمع هو محصلة عمل الطبيعة الإنسانية، لذا اتّخذ "**باريتو**" تعريفه لعلم الإجتماع: بأنه دراسة الأفعال المنطقية، ويشير الفعل غير المنطقي إلى عالم القيم والمعتقدات والمشاعر والعواطف....إلخ

وفي تحليله للنسق الاجتماعي عن" **باريتو**" عناية خاصة بالعناصر، والأجزاء، التي تحدد طبيعة، المجتمع فالأفراد أو الفاعلون يشكلون جزئيات النسق، تتأثر أفعالهم بقوى غير إنسانية داخل البيئة، إلا أنها تتأثر بالخصائص اللازمة للنسق ذاته، ولعلّ أهم ما يؤثر فيها من هذه الخصائص، المصلحة، والمعرفة، والرواسب، والمشتقات، وكانت الفكرة المحورية أن النّسق الإجتماعي يحقق حالة من التّوازن وفقا لتوزيع الرّواسب والمشتقات بين جموع الأفراد ككل. ما الذي كان يعنيه "**باريتو**" بهذين المصطلحين، الراوسب والمشتقات ؟ للإجابة على السؤال يذهب "**باريتو**" إلى أن[2]

"**الرواسب**" :هي المرأة العاكسة للعواطف والمشاعر، وهي تشير المجموعة الثابتة المستقرة التي تحدد الأفعال غير المنطقية.

---

[1]- كامل محمد المغربي: "**السلوك التنظيمي- مفاهيم وأسس- سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط3، 2004، ص، ص، 60،61.

[2]- السيد عبد العاطي السيد: "**النظرية في علم الاجتماع**"، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2005، ص، ص، 209، 210.

أمّا "**المشتقات**" فإنها جوانب متغيرة وهي تشير إلى مجموعة الأساليب التي تبرر بها البشر أفعالهم ويشرحونها، وبذلك فإن المشتقات أقرب عند "**باريتو**" إلى مفهوم الإيديولوجية، إذن فالرواسب هي التي تنهض عليه الأفعال الاجتماعية، فالمشتقات هي الأساليب التي تضفي على هذه الأفعال تبريرا وشرعية، ولقد أولى "**باريتو**" أهمية للرواسب، ودورها في تحقيق التوازن في المجتمع، وقد تقسم الرواسب إلى أنواع هي:

- رواسب التكامل أو الترابط.
- رواسب استمرار الجماعات.
- رواسب الألفة الاجتماعية.
- رواسب النشاط.[1].

ثالثا- الفعل الاجتماعي عند"أنطوني وغرامشي"بين القوى الإجتماعية والإرادة الواعية:

قبل الحديث عن موضوع الفعل الإجتماعي عند "**غرامشي**"، ينبغي أن نشير عما إذا كان زعامة الطبقة بمقدورها أن تصبح طبقة مسيطرة ومتزعمة إلى الحد الذي تستطيع من خلاله أن تنجح في خلق نسق من التحالف الذي يسمح لها بتحريك الغالبية العظمى من الأفراد العاملين في مواجهة الرأسمالية والبرجوازية.

تشير الزعامة في نظر"**غرامشي**" إلى تركيب متوازن من القيادة، فيه تستطيع الطبقة أن تتجاوز مرحلة الدفاع عن مصالحها الخاصة لتصل إلى مرحلة توحيد كل الفئات الاجتماعية الأخرى،[2] هكذا تشكل الزعامة عند "**غرامشي**" قوى إجتماعية تمتلك وعيا وإرادة، وبواسطة الإرادة، وبواسطة الإرادة الواعية يستطيع الأفراد أن يرسموا مجرى تاريخهم بترجيح إحدى ممكناته على الأخرى، وأن يعدّلوا ذلك المجرى كلما كان ذلك ضروريا، تنتظم الإرادات في إطار إرادة جماعية تاريخية واعية، تعمل على تحقيق بعضها واستبعاد بعضها الآخر.

على هذا النحو، يعيد "**غرامشي**" الاعتبار للفعل الاجتماعي، من حيث هو وعي وإرادة، ومعنى وغايات وحكم وتقسيم واختيار وطاقة منتجة مؤثرة، في إنتاج وإعادة إنتاج- وتغيير وتطوير المجتمع

---

[1]- أحمد زايد: "**علم الاجتماع السياسي**"، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، 2009، ص، ص، 61، 62.

[2]- حسين عبد الحميد أحمد رشوان: "**الطّبقات الإجتماعية والمجتمع- دراسة في علم الاجتماع**"- مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2008، ص 57.

البشري وتاريخه، ويرى "**غرامشي**" أن الفكر الماركسي باعتباره فكرا حيا، هو أولا وقبل كل شيئ منطق للفعل الإنساني الواعي، ذلك المنطق الذي يعتبر دائما "أن العامل الأساسي في التاريخ، ليس هو الوقائع الاقتصادية الخام، بل الانسان، ومجتمع الأفراد الذين يجتمعون ويتفاهمون ويطورن من خلال ذلك الاجتماع والتفاهم إرادة إجتماعية، ويفهمون في الوقائع الاقتصادية، ويحكمون عليها، ويكيفونها مع إرادتهم إلى الحد الذي تصبح معه الإرادة محرك الاقتصاد.

إذا ليس المجتمع وتاريخه مجرد نبيات موضوعية، ومجرد محرك لتلك البنيات في الزمن، بحيث يكون الفرد حاملا لها، منفعل بها خاضع لها، بل إنها في نفسها نتاج للفرد الذي لا يكتسب إنسانيته إلا من كونه فاعلا إجتماعيا، ذا وعي وإرادة، وذا حاجات وغايات يسعى بعمله إلى تحقيقها، وذا قدرة على فهم الموضوعات والإلمام بها وتكييفها، أو إن شئت أنسنتها، وبذلك تكف الموضوعات بما فيها الوقائع الإقتصادية، على أن تكون مجرد كائنات طبيعية، مادية، خام، لتصبح بفضل فاعلية، الفرد ووعيه وعمله وإرادته الهادفة كائنات ثقافية تواصلية بامتياز.[1]

رابعار–العلاقات الإجتماعية وثنائية الإرادة عند "فرديناد تونيز": يعد كتاب "**الجماعة المحلية والمجتمع**" أول وأهم عمل له، وأكد في هذا العمل أن كافة العلاقات الإجتماعية هي نتاج للإرادة الإنسانية التي تتخذ نمطين متميزين:

الأول هو الإرادة الرئيسية، وهي تمثل نشاطا أساسيا وعضويا يكمن وراء النشاط الإنساني كدافع له، والنمط الثاني هو الإرادة التحكمية، وه والشكل المعتمد والقصدي للإرادة الذي يحدد النشاط الإنساني بالنظر إلى المستقبل، ويؤكد "**تونيز**" أن الإرادة الرئيسية تسيطر على حياة اليدويين، وأصحاب الحرف والعامة، بينما التحكيمية هي الطابع المميز لنشاط رجال الأعمال والذين يمارسون السلطة، ويميل الأفراد إلى إشباع إرادة رئيسية.

وأطلق "**تونيز**" على الجماعة الأولى التي تعبّر عن الإرادة الرئيسية مصطلح الجماعة المحلية، وهي تشير إلى المجتمعات الإنسانية عبر التاريخ، وتقوم على التنشئة والتقاليد، وتعد القرابة أساس هذه المجتمعات، ومستوى العلاقات الشخصية التقليدية.

---

[1]– عبد السلام حميد: "**في سوسيولوجيا الثقافة والمثقفين، من سوسيولوجيا التّمثلات إلى سوسيولوجيا الفعل الإجتماعي ومن منطق العقل إلى منطق الجسد**"، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، ط1، بيروت، 2009، ص134.

أما الجماعة الشخصية والتي نشأت عن الإرادة التحكيمية، فقد أطلق عليها الجماعة المجتمع، بظهور المجتمع الصناعي الرأسمالي والتّحضر، وهي تستند إلى الرّوابط السّياسية والتّعليمية، وكثافة المصالح، وعلاقات التّعاقد، والعلاقات الشّخصية، ويضيف أن الجماعة المحليّة والمجتمع، يعكسان مراحل تطورية، فالمجتمع ينبثق حينما ينفصل الأشخاص، وتحرّر الخدمات من إطار الجماعة المحلية.[1]

من خلال إشارته لموضوع العلاقات الإجتماعية، دراستها من وجهة نظر ماكر وسوسيولوجية، يشير "**تونيز**" إلى أن هناك إراداتان تتشكلان بناء على تفاعل الجماعة من وجهة نظر سوسيوثقافية، وبناء على هذا التفاعل ومخرجات هذا التفاعل تتضح لنا جليا مرجعيات الجماعة وطبيعة أبيتها الإجتماعية، إن نوعية هذه العلاقات حسب رأيه طبيعية جدا لا بل ضرورية إذا ما أخذنا بعين الإعتبار العملية التطورية للمجتمع، والأكثر من ذلك نراه يدعوا إلى نظرة ثقافية ما بين النمطين كأساس لكل عملية تطورية، ولكن السؤال الذي ينبغي أن نطرحه انطلاقا مما أشار إليه، إلى أي مدى يمكن أن يكون هناك مستوى من المواقف بين ما ذهب إليه" **تونيز**" بين الجماعة المحلية والمجتمع من جهة، ومجتمع المنظمة من جهة ثانية، خاصة هو يرى أن العلاقات في المجتمع تكون قائمة على كثافة المصالح، وعلاقات التعاقد، والسلطة بالأساس الأول؟.

خامسا-ألتوسير والبنيوية والفعل الإجتماعي: لقد تناول "**ألتوسير**" مفهوم أو فكرة الممارسة للإشارة للفعل الاجتماعي (الإنساني)، نظرا لما يلعبه هذا المفهوم في تحديد وبلورة نظريته بصورة عامة، فلقد تصور وجود نوع من المماثلة بين الممارسة والفعل الإنساني، وبين الممارسة الإقتصادية، وهي ذلك الفعل الذي يقوم بإنتاج شيئ من شيئ آخر وتشمل هذه العملية والممارسة الإقتصادية ثلاث عناصر أساسية وهي: المادة الخام، وسائل الإنتاج ومنها قوة العمل بآلات البضاعة المنتجة، أما الفاعل فه وذلك القوة التي تقوم بتحريك أو إنتاج الأشياء، وهذا ما يظهر في تحويل المواد الخام عن طريق الفاعلين أو العمال لإنتاج سلع أو بضائع معينة، ولكن "**ألتوسير**" لم يطرح تلك الممارسة بهذه البساطة، بقدر ما حاول أن يحلل الوضع الطّبقي للعمال خلال عمليات الإنتاج وكيفية استغلالهم من جانب الطبقة الرأسمالية، بالإضافة إلى وصفه للعديد من مظاهر العمل التي انتقدها المجتمع

[1]- حسين عبد الجميد أحمد رشوان: "**الفلسفة الإجتماعية والإتجاهات النّظرية في علم الإجتماع**"، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001، ص، ص، 183، 184.

الرأسمالي، ومن ثم حاول "**ألتوسير**" أن يعقد نوعا من المماثلة بين الممارسة للفعل الإجتماعي، والممارسة الإقتصادية وكيف تتكون الأخيرة من عناصر كثيرة، وإن كان قد حدّدها في العناصر الثلاث، من هذا المنطلق يسعى "**ألتوسير**" لتحليل مكونات وعناصر الفعل الإجتماعي الذي يتكون بدوره من مجموعة من الممارسات على غرار الممارسة الإقتصادية ومن أهم الممارسات الفرعية التي تندرج تحت ممارسة الفعل الاجتماعي وهي:

* الممارسة السياسية: والتي تتمثّل في العلاقات الإجتماعية باعتبارها وسيلة يمكن عن طريقها أن يقوم التّنظيم السياسي بممارسة نشاطه في المجتمع.

* الممارسة الإيديولوجية: وهي الطريقة التي يفكر بها الأفراد والجماعات وتشكل رأسمالهم_الفكري والعقائدي ونظراتهم إلى أنفسهم وعالمهم الخارجي الذي يحيط بهم.

* الممارسة النظرية: وهي ذلك النوع من الممارسات التي تتخذ من الإيديولوجية مادة لها، وعن طريق تبنّي المنظومة الفكرية النّظرية المفتوحة وذلك بهدف إنتاج نسق مميّز من المعرفة.

* الممارسة الفنية: وذلك النوع من الوسائل والأساليب التقنية التي قد يستخدمها الفاعل الإجتماعي في إنجاز أعماله ووظائفه كما يستخدم العمال على سبيل المثال الآلات لقيامهم بعملية الإنتاج، وعلى أية حال إن "**ألتوسير**" حاول أن يركز على تحليل الفعل الإجتماعي بإعتباره أهم المقولات التي يمكن أن تقوم عليها البنيوية لنظرية سوسيولوجية في تحليلها للواقع الإجتماعي والسياسي التي شهدته المجتمعات الحديثة خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين، وهذا مايمثل عدد من الممارسات التي يمكن الإعتماد عليها أساسا عند دراستنا وتحليلنا للمجتمع الذي نعيش فيه، والذي يشمل الأساس الإقتصادي، والسياسي والأيدولوجي، تلك الأسس التي يمكن عموما عن طريقها أن نحلّل أي نوع من المجتمعات أو ما يمكن تسميتها بالمستويات الثلاث كما قصد بذلك "**ألتوسير**" نفسه ولا سيما، أن هذه الأسس أو المستويات هي التي توضح طبيعة التّشكيل أو البنية الإجتماعية بصورة عامة، حاول "**ألتوسير**" أن يقيم نظرية حول الفعل الإجتماعي على غرار أصحاب نظرية الفعل الإجتماعي التي تركّز على ضرورة التّوسع في دراسة المعرفة الحياتية العادية، ودراسة ما لدى الأفراد ذاتهم حول هذه

المعرفة، أمّا "**ألتوسير**" فسعى من خلال نظريته عن الفعل الإجتماعي أن يوجّه هذه النّظرية لتحويل المعرفة العادية، أو تغيير العالم الأديولوجي ككل.[1]

سادسا-آلان توران"Alain touraine " ونسق الفعل التاريخي: يعرّف"**آلان توران**" نسق الفعل الإجتماعي على[2] أنه تأثير التّاريخانية على الممارسة الإجتماعية، فهو بتعبير آخر يؤمّن الرابط بين التّاريخانية وسير المجتمع، إذ به كما يقول "**توران** "لا تتحدد الممارسة الإجتماعية عن طريق القوانين الداخلية أو متطلبات الحياة الإجتماعية، ولكن بالموارد المجنّدة في خدمة النّموذج الثقافي" الذي يحكم مقولات الممارسة الإجتماعية والثّقافية من خلال نسق الفعل التاريخي. نظرا لوجود التوترات بين التاريخاتية والنشاط الإجتماعي يصبح نسق الفعل التّاريخي هو نفسه مكانا لممارسة هذه التّواترات التي يفصلها آلان توران "حول ثلاثة أزواج:

- حركة نظام: يعبّر عن توتّر في حقل التاريخانية بين تجاوز السير الإجتماعي (الحركة) والتّنظيم الإجتماعي (النظام).

- توجّهات موارد: يعبّر عن تعارض بين توجهات التّاريخانية (النّموذج الثقافي) والموارد (الطبيعية، التقنية، البيولوجية، السيكولوجية).

- ثقافة مجتمع: يعبّر عن الإنتقال من نموذج الإبداعية إلى نموذج الإستهلاك القائم مع النظام والموارد.

تتميز هذه العوامل المرتّبة في ثلاثة أزواج متعارضة، نسق الفعل التاريخي باعتباره تأثير التّاريخانية على الممارسات الإجتماعية، إذا تتحوّل الحركة إلى نظام غير مستقر بصفة تامة، وتتوقف التّوجهات للنموذج (الثقافي) على الموارد المتاحة التي تساهم في تحديدها، فهكذا لا يمكن في المجتمع دون ثقافة (بمعناها الواسع: علاقة بالوسط وعلاقات بين الفاعلين.

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمان: "**النظرية في علم الإجتماع النظرية السوسيولوجية المعاصرة، الجزء الثاني**"، دار المعرفة الجامعية، الأزارطية، بدون سنة، ص، ص، 146، 147.

[2] Alain touraine : "**la conxrince ouvriére, fiche de lecture réalisée parfran Bottolier depois (ENSLSH)"**. Les conflits sociaus, agrégation de xiences economiques et sociales, préparations ENS ,2004, p 04.

يصف الشّكل التالي التّوجهات الإجتماعية والثّقافية والتي من خلالها تراقب حالة التّاريخانية وتدير الممارسات الاجتماعية:[1]

الشكل رقم (04): يصف التوجهات الإجتماعية والثّقافية والتي من خلالها تراقب حالة التاريخانية وتدير الممارسات الاجتماعية.

توجهات	حركة	نظام
ءموارد	النموذج الثقافي	تسلسل هرمي
	تجنيد	الحاجات

سابعا- مقاربة العمل المنظم والفعل الإستراتيجي عند ميشال كروزية"MICHEL CROZIER:

من وجهة نظر الفعل هذه المرّة يجب أن يكون سلوك الفاعل عقلانيا[2] فها هي المقاربة السوسيولوجية عند "**كروزيه**" تقدم لنا نموذج آخر لعلاقة الأفراد بالمنظمة، فسلوك الأفراد داخل المنظمة ليس إجابة آلية وأوتوماتيكية للوضعية المهنية التي يعيشها هؤلاء داخل المنظمة، وإنما هو فعل واعي نابع من اختيارات هؤلاء وأنه هو الإجابة التي يختارها ويقترحها هؤلاء للوضعية أ والإشكالية المطروحة عليهم، فمن المنطق أن السّلوك فعل استراتيجي يترجم اختيارات الفاعل الدفاعية الهجومية في علاقته باليئة التنظيمية وعوائقها، لهذا السبب يستعمل هؤلاء المؤلفون مصطلح الفاعل عندما يتكلمون على الفرد في علاقته بالمنظمة، يكون على حسب تصوّرهم أن الفاعل يتمتع داخل المنظمة بدرجة من الإستقلالية عن النّسق التّنظيمي القائم وهذا يقتضي ما يلي:

- أن الفاعلين سواءا كانوا أفراد أو مجموعات عمل داخل المنظمة لهم أهداف شخصية يسعون إلى تحقيقها.

- أن النظام الرسمي مهما كانت درجة تشكيله دقيقة وصارمة تبقى به دائما تغيرات تترك مجالا للمناورة والتّحرك يستعمله هؤلاء الفاعلين من أجل تحقيق هذه الأهداف الشخصية المترتبة عن ظروف الوضعية المهنية التي يعيشونها داخل المؤسسة، فسلوك الفاعل في هذه الحالة هو الإجابة المقدمة من

[1]- جان بيار دوران، روبير فايل: "**علم الاجتماع المعاصر**"، ترجمة، ميلود طواهري ابن النديم للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2012، ص، ص، 349، 350.

[2]- Oliver Merier D Jean Claude Pacitto :" **Le Retour De L'acteur Ou Les « Bonnes Raisons » Des Comportement Des Dirigeants Des Très Petites Entreprises**" , Congres International De L'acadimie De L'entrepreneuriat , 04. 05 Octobre 2007, Paris , P 07.

طرفه للوضعية التي يجابها فهو تكيّف إيجابي وعقلاني من وجهة نظره مع كل العوائق والفرص التي استطاع أن يدركها في سياق عمله ونشاطه داخل المنظمة انطلاقا من الوضعية التنظيمية والمهنية التي هي في شكل صورة ملموسة وواقعية وليس نظريا، لأن كل وضعية مهنية هي نوعية وخاصة، هذا يعني أن لا يؤدّي بالضرورة إلى وضعية مهنية متشابهة من حيث الرّهانات التي تتضمنها الوضعية المهنية[1]، وعلى العموم إن نظرية "**كروزيه**" في تفسير العلاقة بين الفرد والمنظمة تقوم على المسلمات التالية:

***المسلّمات:**

– **المسلمة الاولى:** إن الأفراد لا يقبلون أبدا أن يعاملوا كوسائل في خدمة الأهداف التي يضعها المسيّرون للمنظمة، هذا يعني أن لكل منهم أهدافه الخاصة، ولا يعني بالضّرورة أنّ هذه الأهداف الخاصة متناقضة أو متقاربة مع أهداف المنظمة مهما كان نمطها التنظيمي مشكل بطريقة يريد أن يجعل سلوكات العمال خاضعة وتابعة كليّا له، تبقى هذه العقلنة غير مطلقة.

– **المسلمة الثانية:** إن هذه الحرية التي يتمتع بها الفاعل داخل المنظمة تمنح له درجة من الإستقلالية عن التإنظيم وتعطيه القدرة على الاختيار على الأقل بان يساهم أولا وهذه الاستقلالية تمكّنه من تحديد مستوى المشاركة، فالمنظمة تسعى دائما للحد من درجة هذه الإستقلالية والعامل يسعى بكل قدراته بأن يعظم من هذه الإستقلالية أو على الأقل أن يحافظ عليها.

– **المسلمة الثالثة:** ترى بأن الإستراتيجية التي يختارها الفاعلون سواء في علاقتهم مع بعضهم البعض أو في علاقتهم بالمنظمة دائما تتمتع بالعقلانية لكنها عقلانية نسبية أمام الاستراتيجيات المضادة وكذا عوائق المحيط المتعددة، ولا يمكن لأيّ فاعل مهما كان مستواه المعرفي كبيرا أن يجد الوقت والوسائل التي تمكنه من الوصول إلى الحل العقلاني أو الأمثل من أجل تحقيق أهدافه لكن يصل إلى الحل المرضي أو على الأقل بالنسبة إليه في ظل العوائق والإمكانيات التي يحتكم عليها.[2]

---

[1] بن عيسى محمد المهدي: "**علم الاجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة** "، مطبعة إمبا بلاست، ط1، 2010، ص.27-28 .

[2] – بن عيسى محمد المهدي:نفس المرجع السابق:ص215.214

***المفاهيم:**

- السلطة كأساس للفعل المنظم:

لقد اهتم "**كروزيه**"بعلاقات السلطة باعتبارها مركز العلاقات والفعل التّنظيمي حيث يقول في كتابه "**الظاهرة البيروقراطية**"[1] بأن السلطة تعبّر عن إمكانية بعض الأفراد أو الجماعات في التّحكم في مجموعات أخرى مما يؤدي إلى الدخول معهم في علاقة[2] لقد كان التركيز عند "**كروزيه**" منصبّا حول الإستراتيجية، ذلك أن الفاعل هو الشّاهد على البناء التّنظيمي، إن تركيز التّأمل والتّفكير حول السّلطة هو الذي يسمح بتحليل البناء الإجتماعي، باعتبارها ميكانيزما أساسيا لإستقرار السّلوك الإنساني، إنها السّلطة التي تمثل أساسا لمجموع العلاقات، إن ظاهرة السّلطة بسيطة وعالمية لكن هذا المفهوم يأخذ أشكالا متعدّدة، فالسّلطة في معناها العام تتضمّن دائما إمكانية بعض الأفراد أو الجماعات من التّأثير على الأفراد أو الجماعات الأخرى.[3]

- **منطقة الشك:** لا يمكن فهم السّلطة إلا بالرّجوع إلى مصدرها الرّئيسي، الاستقلالية سواء أكانت رسمية متعلقة بالمكانة التي يحتلّها الفاعل أو منصب العمل محل كفاءة العامل من مكانته، فإذا سلّمنا أنّ الاستقلالية موجودة في أعلى الهرم فقد تنجم من أسفله كالعمال غير المؤهلين ودون استقلالية، فكل وضعية تنظيمية مهما كانت تضم دوما هامشا من الشّك الذي يستغلّه وينتهزه التّحليل الاستراتيجي، فالذي يتحكم في هذه المنطقة يحصل على السّلطة ويتمثّل منها في هامش حرية الأفراد أو الجماعات اتجاه بعضهم البعض، وتتحقق هذه الإمكانية في حالة ما إذا استطاع الفرد أن يتحكم في منطقة لا يتحكم فيها الآخرون وتجعل سلوكه غير متوقع في نظرهم، إن الفاعل الأكثر تحكّما بواسطة كفاءته وشبكة علاقاته الاتصالية يستطيع أن يتنبأ بحدوثها، فإنه يتوفّر على اكبر مصدر للسلطة، ومن هنا تصبح سلوكاته غير مقدرة، إذن يتبين أن مناطق الشك موجودة في جميع المستويات، وتتداول مع

---

[1] -M.Crozier : "**La Phenomene Birocratique**", Eseul, Paris 1963, P 28.

[2]- عبد المالك مجاد به، أشكال "**العلاقات الإجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة التأثبت والرخرفة، adicor**"، بوفاريك البليدة، رسالة ماجيستر، قسم علم الإجتماع والديموغرافيا، جامعة البليدة، 2010، ص 40.

[3]- روابح وهيبة، "**إشكالية االصدق الامبريقي لأطروحات ميشال كروزبيه**"، **دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال سكيكدة،** مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع الديموغرافيا، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، 2008، ص 138.

استقلالية الفاعل وتلازمها إلى حد كبير بعيدة إذن منطقة الشك، لا تعد فضاء للمناورة فحسب لأن صيرورة التّجديد ترتكز على الشكوك التقنو- تنظيمية التي تعد مصدر الصراع الدخلي، لأن استراتيجيات جماعة الإنتماء والجماعات الأخرى غير ثابتة، فلا يوجد تمثيل قادر على المناورة الإجتماعية بسبب عدم القدرة على التنبؤ المعمم بالإستراتيجيات، ومن ثمة كانت مقتضيات الفعل تؤدي إلى وضعيات الشك.

- **نسق الفعل الملموس:** لا يتفاعل التّنظيم مثل الجسم الإنساني ولا توجد تعديلات طبيعية بل يجب بناء هذه التعديلات، ومجموع هذه البناءات الدائمة التّعديل يكون نسق الفعل الملموس، ولهذا يدرس التّحليل الإستراتيجي علاقات السّلطة في التّنظيم من خلال إقرار وجود التّعاون بين الفاعلين، بمعنى أن كل فعل جماعي قائم على حد أدنى من الإندماج، ومن ثم لا يعدّ التّنظيم معطى طبيعيا بل بناء فعل جماعي الذين لا يحدّد كليّة سلوك المديرين.

يعتمد نسق الفعل الملموس على فكرة الشّبكة، ويسير وفق نموذج خاص، يسمح بحل المشاكل الملموسة التي يواجهها التّنظيم حسب العلاقات المعتادة، التي تتم والمحافظة عليها وفق منافع الأفراد وضغوطات المحيط، ومن ثم بالحلول التي يقترحها المديرون.

- **الانتقال من الفاعل إلى النّسق الملموس للفعل:** يؤدي ارتباط السّلوكات الفردية إلى ردود النسق بحيث إن الاول ينطلق من الفاعل للكشف عن النّسق الوحيد القادر على التّفسير بفضل ضغوطاته، في حين يهتم الثّاني بجعله المظاهر غير العقلانية لسلوك الفاعل ويرتكز النسق الملموس للفعل أو النسق الفرعي الملموس للفعل على مبدأين هما:

. نسق ضبط العلاقات: هو شبكة العلاقات التي يتبعها الفاعلون لحل المشاكل اليومية للتّنظيم، بحيث عندما يحدث مشكل ما، فما المصلحة المعنية بالتّدخل؟ وما الطريقة المتبعة لحل ذلك المشكل؟ وما الصيغة المنتهجة؟

. تحالفات الفاعلين: يسمح نسق العلاقات بإلتقاء الفاعلين، غير أن الإختلافات الموجودة بينهم تجعلهم يتعارضون، ومن ثمّ يتحالفون مع غيرهم دون إلتزام رسمي، ولا يعدّ هذا الإلتزام نهائيا لإتسام التنظيم بالتعقيد والتقلب والتغييّر، يعدّ نسق التّحالفات ضروريا لإنّ المؤسسة تواجه جملة من الشّكوك تتطلب

جهودا كبيرة من الفاعلين لحلها، ويختلف نسق التّحالفات عن نسق ضبط العلاقات بإعتبار أن الأول مؤقت ويهتم بالأفعال الخاصة، أما الثّاني فه ودائم ينظّم علاقات قادرة ومنتظمة.[1]

إن هذا العرض البسيط الذي تناولناه عند كل من "**آلان توران**" "**alain touraine**" و"**ميشال كروزي**" "**MICHEL CROZIER**" يبين لنا طرح آخر وحقيقة عميقة في فهم الفعل الإجتماعي في النّظرية السوسيولوجية، وهي أن الفاعل هو بمثابة نظام للمؤسسة،[2] قادر على إنتاج وإعادة إنتاج موقف عفوي تلقائي إتجاه فعل خاص به، يندرج الفعل هنا لترشيد وتبرير الفعل في حد ذاته،[3] فبالعودة إلى عودة الفاعل في سنة 1980 فإن إختيارات الأفراد تكون مركزّة على هامش الحرية حتى في ظل القيود المفروضة، فالأفراد هم من يوجودون الحياة الإجتماعية على حسب الفرد ذاته المنهجية ل"**بودون** "**Boudon**" والتحليل الاستراتيجي "**لميشال** "**كروزيه**" **mich crozien**."[4]

ثامنا–البنيوية التكوينية وسوسيولوجيا الفعل الاجتماعي عند "**بورديو**" "**bourdieu**": من خلال هذا الاتجاه اهتم "**بورديو**" بالدّراسات السوسيولوجية الميدانية متخليا بذلك عن التوجهات النظرية والتأملية والسيكولوجية التي عرفها في محيطه الدراسي مدرسة المعلمين ما بين 1958– 1960، وفيها قام ببحوث ودراسات اجتماعية حول منطقة القبائل ومجتمعها التقليدي وهذه البحوث والدراسات ستكون منطلقا لتفكير أنتربولوجي يفضي إلى سلسلة بحوث تهتم بنظرية الفعل.

فبعد أن اطلع "**بورديو**" على الطّروحات التي سبقته حول البنيوية، حاول صياغة نظرية بنيوية الصراعات الإجتماعية التي تقع في نطاق الطبقات، هذه الصراعات التي ينبغي النظر إليها بعيدا عن المحتوى الماركسي التقليدي للصراع الطّبقي، بل بمحتوى أحد المفاهيم المركزية في البنيوية التّكوينية وهو الأبيتوس **habitus** بوصفه منهجية ذات محتوى ثقافي وظيفتها إعادة إنتاج الصّراع الطّبقي بل وتكرسيه عبر المحتوى الثّقافي، إنّ المصطلحات التي يستعملها "**بورديو**" مستعارة حقيقة من الماركسية

---

[1]– عبد القادر خريبش:"**التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزييه**"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول، + الثاني، 2011، ص، ص، 587، 591.

[2] James S Coloman : "**Fondation Of Social Thecry**", First Harvard University Press, Edition,1990, P 421.

[3] Rix,G, Lievre, P : **"Une Mise En Perspective De Modes D'investigation De L'activite Humaine",** 6eme Congres Européen De Xiénce De Systemes, La Paracor/Soi, Ufr ,Staps, Université Blaise Paxal, 19,22, Septembre, 2005, P 04.

[4] Xavier Molénat, "**La Sociologe, Histoire, Idées, Courants, Xiences Humaines**", Edition, 2009, P 15.

ويقدّمها بمحتوى جديد عبر مفهوم الرّأسمال الثّقافي بوصفه رأسمال رمزي مقابل الرّأسمال الإقتصادي بوصفه مفهوم مادي. [1]

إن الحديث عن البنيوية التّكوينية عند "**بورديو**" حديث يقودنا عن أهم المفاهيم السّوسيولوجية التي تأثر بها أو أهم الإسهامات السوسيولوجية التي قرأ شيئا منها، والتي تعد على الأقل المنطلق الرئيسي لنظرية الفعل عنده، فمتأثرا "**بدوركايم**" حول الوظائف الإجتماعية وحتمية الظواهر الإجتماعية و"**ماركس**" حول النقد الإجتماعي، و"**فيبر**" حول فعل الهيمنة، "**بورديو**" كان يهدف مثله مثل "**بارسونز**" إلى عمل توليفة من المفاهيم الأساسية للمؤسسين الكبار في علم الإجتماع، ولكن كان هدفه في الأخير خلق نظرية جديدة خاصة وهي "**البنيوية التكوينية**" والتي يمكن تلخيصها في العبارات التالية، الإجتماعي يتكون في الأعماق، إدراك تفكير، فعل، ويعاد بناؤه من جديد في بنية واضحة بنية اجتماعية ذات طابع مدفولوجي ومؤسساتي. [2]

ويظهر العنف الرمزي عند "**برورديو**" كأحد المفاهيم المحورية في البنيوية التّكوينية، يتجسد هذا العنف في البنى الموضوعية (من خلال القوانين التي تحفظ سلطة المهيمنين)، وفي البنى العقلية الذّاتية (من خلال مقولات الإدراك والتقدير التّي تعترف بالهيمنة أ والقوانين المفروضة) لكنّ الإعتقاد الرّاسخ لدى "**بورديو**" هو أن شرعية الهيمنة ليست فعلا حرّا وواعيا كما يعتقد "**فيبر**"، إنما يعود إلى توافق مباشر بين البنى المدخلة التي أصبحت لا واعية وبين البنى الموضوعية، هذه البنى هي التي تحدد في النّهاية مختلف أشكال السّلطة أ والهيمنة وأشكال العلاقات أيضا. [3]

***منهجية دراسة البنية:** في بداية عملية وتكوينة حول موضوع البنية الإجتماعية وكيفية اشتغالها طرح "**بورديو**" سؤالا منهجيا للكشف عن عمل البنيات الإجتماعية مفاده: كيف تتحدّد البنية وكيف يعيد إنتاجها؟ وللإجابة عن هذا السؤال بعد تمعن سوسيولوجي ومعرفي عما كتب في موضوع البنية الإجتماعية لمختلف نظرياتها وتفرغاتها، توصل إلى أنه ينبغي أكثر التركيز على سلوك الفاعلين، فبما أن "**بورديو**" ركزّ اهتمامه على البنية وليس على الفرد، ولكن بما أن الفرد حسب" **فيبر وبارسونز**" هو

---

[1]– نذير زريبي، "**الوجيز في علم الاجتماع، نظريات إجتماعية**"، منشورات ليجوند، 2013، ص 192.

[2]– عبد العالي دبلة، "**مدخل إلى التحليل السوسيولوجي**"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، ط1، 2011، ص 47.

[3]– علي سالم،: " **بياريورديو السوسيولوجي الغائب كاشف ريف العقلنة الغربية، الوعي أهم من الحقيقة الموضوعية" ولا وقائع إجتماعية قائمة بذاتها**، عن النهار، الجمعة، 08 شباط،2002 .

فاعل اجتماعي في نسق، إذا ومن خلال ما سبق فما قيمة أطروحة تغفل هذا الفاعل؟ وكيف يمكن لأطروحة من هذا النوع أن تقيم وزنا للفرد وأن تساهم في إظهار تفاعلات النسق من خلال السلوكات الفردية؟[1] وفي تساؤل آخر ينبغي أن يطرح في هذا الإتجاه لكشف حقيقة الفعل الإجتماعي على مستوى البنى يجب الوقوف عن الإستفهام الآتي: من أين ينطلق "**بورديو**" في تمعنه السوسيولوجي لمعرفة موجهات الفعل الإجتماعي عند الأفراد؟

ما هو أساس هنا، أن الفعل مبني على مجموعة من المفاهيم الأساسية بالنسبة ل"**بورديو**" الاستعدادات، البناءات البانية (الحقل)، البناءات المبنية، فأفعالنا في كثير من الأحيان لها مبدأ الحس التّطبيقي الفعلي أو المعنى الممارس، أكثر من التّصور العقلاني، أو أنه (الفعل) عقد داخلي برؤية حدسية أو أكثر من ذلك برؤية فلسفية، أو أنّه علاقة حدسية مع الآخر.

إن سلوكيات الفاعلين الإجتماعيين هي على العموم تعبير غير مفكّر فيه للقدرات والإستعدادات المكتسبة من خلال حقل الممارسات أو مجموع الحقول مع بعضها البعض، بمعنى آخر أن الفعل المدروس من طرف السوسيولوجي لن يكون فعل انعكاسي على حسب "**فيبر**" ولا فعل واعي أو محسوب[2] ففي هذا الإطار يقدم "**بورديو**" تعريفا ل "**الأبيتوس**" **habitus** على أنها أحد المفاهيم الأساسية في جهازه فيقول: إنها لسلوكات الفرد اعتمادا على خلفيات معنية تقع في البنية الذّهنية وبالتّحديد فيما يسمّى في علم النفس" **الأنا الأعلى**" أي الذي يتحكم بإجمالي الممارسات والسّلوكات الناتجة عن الفرد بشكل لا شعوري، لذا يعتبر من جانب آخر منتج الممارسات وأصل الإدراكات، أمّا موقعه فحسب "**بورديو**"، فه ويتوسط بين العلاقات الموضوعية والسّلوكات الفردية، وهو في آن واحد ناتج من استنباط الشروط الموضوعية مثلما هو الشّرط اللازم للممارسات الفردية، ولأنه كذلك فه ويضفي الشّرعية على التّرتيبات (الصّراع الطّبقي، والتّمايز، العنف الرمزي والثّقافي)، دون حدوث أي صدام ظاهري بين الطّبقات[3] وفي موضع آخر وحسب "**بورديو**" دائما يقدم لنا تعريف ل "**الملكة**" على أنها عملية معقدة ومنظمة بصفة موضوعية، من دون أن تكون في ذلك إنتاجا للانصياع لقواعد، ومع ذلك فهي مسيّرة بصفة جماعية دون أن تكون إنتاجا للفعل المنظم للفاعل.

---

[1]– نذير زريبي: "**الوجيز في علم الاجتماع –نظريات إجتماعية**"– مرجع سابق، ص 193.

[2]- Christiane Chauviré Olivier Fontaine : "**Le Vocabilaire De Bourdieu, Collection Dirigee Par Jean-Pierre Garader"**, Ellipses, Edition Inarketing, France, 2003, P 07.

[3]– نذير زريبي، المرجع السابق، ص 195.

يتبيّن من خلال هذا التّعريف أن الملكة هي منظومة من الإستعدادات الدّائمة التي اكتسبها الفرد خلال عملية التنشئة أما الإستعدادات فهي مواقف وإتجاهات وميول للإدراك والإحساس والتّفكير مستنبطة من طرف الأفراد نتيجة للظّروف الموضوعية لوجودهم والتي تشتغل كمبادئ لا شعورية للإدراك والتفكير. يشكّل الإستنباط آلية أساسية في التنشئة الإجتماعية، خاصة وأن السّلوكات والقيم المتعلّمة تبدوا وكأنها من تلقاء ذاتها وطبيعية وشبه غريزية، ويسمح الإستنباط القيام بأفعال دون الإضطرار إلى تذّكر بصفة آلية القواعد التي يجب احترامها للقيام بأفعال، وهكذا فإن خطاطات الإدراك والأفعال المستنبطة من طرف الأفراد تسمّى كذلك "**الملكة**"، فالملكة هي نتاج المسار الاجتماعي للأفراد، فحسب الملكة دائما، والمسار الاجتماعي للأفراد، تتغيّر تمثّلات الفاعلين بناء على مواقعهم، وكذلك حسب المصالح التي يشتركون فيها[1] المستمرّة أو المتحوّلة، حيث أن البناءات البانية أو غير الممارسة، تعمل كبناءات مبنية، حيث تكون على أنّها أسس موّلدة ومنظّمة للممارسات والتّمثلات، فمن خلال هذه التّعاريف السّابقة، وهذا الإستنتاج بالضّبط نستخرج ثلاث نقاط أساسية.

-الأبيتوس: تعرّف على أنها دليل للفعل، وليس على أنها برنامج محدّد مسبقا، وهذا عكس ما نستطيع التّفكير فيه لأول وهلة على أن مفهوم الأبيتوس مرتبط باستقلالية غير هامشية للفاعل.

إن هذا الدّليل للفعل، هو نتاج لبعض الشروط الإجتماعية وفي الأخير بالعودة إلى مجموع سلوكاتنا (البناء الباني) يوجد ترابط مع مجموع ممارستنا.[2]

تاسعا-سوسيولوجيا الفعل الاجتماعي عند أنتوني غيدنز:

المعنى القيم، التمثلات: إن الموقف هنا يدفع إلى التّساؤل عن المعنى الذي يضيفه النّاس على فعلهم، ففي حين أن عودة الفاعل "في نهاية الثمانينات قد قدمنا صورة الفرد الإستراتيجي المدفوع بمصلحته وعقلانيته ولو كانت محدودة، فإن علماء الإجتماع سيكشفون بعد ذلك عن أسس للفعل أكثر إنتشارا، القيم المعايير، التّمثلات، هذا ما أراد أن يترجمه "**غيدنز**" من خلال مفهوم الإنعكاسية.

إن تمثلات الفاعل ومعارفه تؤثر على سلوكه وبالتالي على الحياة الاجتماعية.

---

[1]- عبد الكريم بزاز: "**علم الاجتماع بيار بورديو**"، دراسة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، ص 76.

[2]- Marc Jayat : **Introduction A La Sociologie**, **Collection Crescendo**, Hachtte Livre, 2003, P 63.

إنّ التسويفات التي يقدمها الأفراد بخصوص فعلهم، وبشكل آخر القيم الي يؤمنون بها، هي التي تسمح بفك اللّغز المتعلق بسلوكهم، هناك أعمال أخرى مثل أعمال "**فليب ديريبارن**" حول الإدارة أو"**ميشيل بنسون ومونيك بنسون شارلو**" حول البرجوازية الكبيرة، تكشف عن نفوذ الثّقافات والمعايير والرّموز في الحياة الإجتماعية.[1]

عاشرا- النظرية الشكلية وصور العلاقات الإجتماعية عند "جورج زيمل":

من أهم مبادئ النّظرية الشّكلية تركيزها على دراسة أشكال وصور العلاقات الإجتماعية التّي تقع بين النّاس طالما أن المجتمع هو الوحدة الموضوعية التي تعبّر عنها العلاقات المتبادلة بين عناصر الإنسانية من الأفراد والجماعات، فدراسة المجتمع كما يعتقد "**جورج زيمل**" تتمحور حول دراسة شبكة العلاقات والتّفاعلات الإجتماعية التي تقع بين الأفراد والجماعات والمؤسسات على اختلاف أنواعها، والنّظرية الشّكلية تدرس أنواع العلاقات والتّفاعلات من ناحية الشّكل كما تقع وتتكرّر خلال فترات تاريخية وفي موضوعات مختلفة، لهذا انتقد "**زيمل**" النّظريات الإجتماعية العضوية أو البيولوجية، التي جاء بها "**كونت وسبنسر**" ونبذ الأسلوب التّاريخي المتداول في ألمانيا الذي يدرس ويحلل الحقائق والظّواهر الإجتماعية تحليلا تارخيا مركزا.

إن المجتمع حسب "**زميل**" هو شبكة معقدة من العلاقات الإجتماعية المتبادلة بين الأشخاص وهم في حالة تفاعل واتصال دائم واحد مع الآخر، إن الحقل الأساسي لعلم الإجتماع كما يعتقد "**زميل**" هو دراسة الظاهرة الإجتماعية التي تعبّر عن أنواع وأشكال الروابط والتفاعلات التي تقع بين البشر، ومن هنا كان لزاما على عالم الإجتماع دراسة الجوانب المشتركة للعلاقات والتفاعلات الإنسانية التي تقع في مختلف التّخصصات الفرعية للحياة الإجتماعية، بوصف وتحليل الأشكال الموضوعية للتفاعلات الاجتماعية التي تشهدها الجماعة والمؤسسة ، وذلك بدراسة أسباب ونتائج الفعل الإجتماعي كما يقع وسط الجماعة عندما يكون أعضاؤها في حالة تفاعل مستمرّة، لكن التّفاعلات بين الأفراد وما ينطوي عليه من سلوك إجتماعي ظاهر لا يمكن تفسيره إلاّ من خلال ظاهرة الجماعة وما يمكن أن تفرضه الجماعة على الأفراد من شروط وقيود تحدد سلوكهم وتضعه في قالب معيّن، وبالرغم من اعتقاد "**زميل**" بأن وظيفة علم الإجتماع هي دراسة التراكيب المؤسسة للمجتمع إلا أنه كان ميالا إلى

[1]- فيليب كابان ، جان فرانسوا دورتيه، مرجع سابق، ص، ص، 270، 271.

دراسة التفاعلات التي تقع بين أجزاء المجتمع أي بين أفراده طالما يكوّنون البنى المعقدة للمنظّمات المؤسسة للمجتمع.[1]

إحدى عشر- يورغن هابرماس وحدود التّحرّر من المقولات الكلاسيكية في نظرية الفعل:

لا جدال في إنتماء "**هابرماس**" إلى اليسار، إلاّ أنه وربما بشكل غير متوقع ينتقد التّقاليد الفكرية التي ينتمي إليها، وها هو يقدّم لنا نقدا جذريا للماركسية ويعود إلى العديد من أفكار" **بارسونز**"، ويعتبر "**هابرماس**" في هذا الإطار، السوسيولوجي الذي يزاوج بين البنية والفعل في نظرية كلية واحدة[2]، من هنا يتوجّب على الباحث والمهتم بالمقولات الأساسية في نظرية الفعل أن يبحث في حدود التحرر والقطيعة في هذه النظرية عند هابرماس؟

يتوجه "**هابرماس**" في أعماله الأخيرة وبخاصة في نظرية فعل التواصل إلى فلسفة اللغة إبتغاء توسيع أساس النظرية النقدية، وقد قدم أطروحة صعبة سنجملها في مراحل ثلاث:

- فهو يدع وإلى ضرورة التحرر مما يدعوه بفلسفة الوعي وكذا النظرة التشاؤمية التي خيمت على "**أدورنو**" وبطريقة مختلفة على "**ماكس فيبر**"، المرحلة الثانية، يمكن أن يتّخذ الفعل صورتين، الفعل الإستراتيجي وفعل التّواصل، يتضمن الأول الفعل الغائي العقلاني، في حين أن فعل التواصل هو الذي يرمي "**هابرماس**" أن العقلانية تستلزم نسق إجتماعي ديمقراطي يشمل الجميع ولا يستبعد أحدا[3]، كان "**هابرماس**" يرد على نقد الإتجاه العقلاني والتّقدم الإجتماعي وقلب مشروع التّنوير الذي قام به نصيرا ما بعد البنيوية الفرنسيان "**فوك وودريدا**"، ويصفهما "**هابرماس**" بأنهما شابان محافظان ويناهضان الحداثة ول ويعتقد أنّهما اعتمدا على كل من الحداثة والعقلانية فيما ذهب إليه.[4]

لذلك كان من الطبيعي حسب "**هابرماس**" أن يتضمّن الفعل التّواصلي بعد التحرّر الإنساني، وذلك لأن إمكانية تحقيق الحوار أو النقاش العقلاني كفيل بتجسيد عملية التّحرر الفعلية، لذلك يكتسي

---

[1]- إحسان محمد الحسن، "**النظريات الاجتماعية المتقدمة**"، دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2010، ص،ص، 204،205.

[2]- أيان كريب، "**النّظرية الإجتماعية من بارسونز إلى هابرماس**"، ترجمة محمود حسين غلوم، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأداب، الكويت، 1999، ص 306.

[3]- أيان كريب، نفس المرجع، ص، ص، 309، 310.

[4]- بيتر بروكر، **الحداثة ومابعد الحداثة**، ترجمة عبد الوهاب علوب، منشورات المجمع الثقافي، الامارات الغربية المتحدة، ط1، 1995، ص، ص، 197-198.

مبدأ التفاهم عن طريق التّواصل أهميّة قصوى عنده، وهذا بغرض تأسيس وجهة نظر معيارية داخل حقل الممارسة الإجتماعية الفعلية، ولايجاد مايسمّى بالتّفصيل بين النّظرية والتطبيق التي كانت غائبة لدى الجيل الأول للنّظرية النّقدية، لذلك كان يرى بأن أفعال التّواصل والتّفاهم الذّاوتية هي بمثابة أطر عملية كفيلة بتحقيق المثل التّحررية، كما أنّه لم يعد متعلّق بصراع قائم بين الطّبقات الإجتماعية المختلفة التي تهدف إلى تحقيق التّحرر من خلال الممارسة، بل بالنّزاعات القائمة داخل نسيج العلاقات الإجتماعية التّواصلية، لذلك فإن المقاومات لم يعد مصدرها البروليتاريا.[1] **3-المداخل الادارية المفسّرة للفعل الإجتماعي:**

أوّلا-مدخل التّطوير المنظّمي: إن الواقع المنظّمي والإنساني منه بوجه خاص، يتطلّب استمرار تحيقق ما يطلق عليه "التّوازن الديناميكي" (المتحرك) بين متطلبات المنظمة وإمكانية نجاحها وتحقيق استمراريتها، وبين البنية ومتغيراتها المستمرة، وقد أكدت المداخل المتعدّدة لدراسة المنظمة، مثل المدخل التّنظيمي والظرفي والتكاملي على هذه الحقائق، فالتّغيير أو التّطوير المنظمي حالة تعيشها جميع المنظمات، سيما وأنها تعمل في وسط إجتماعي يتّسم بعدم الثّبات والإستقرار، ولكن حقيقة التّغيير تتباين في صيغتها، فبعض التّغييرات تعتمد المنهجية المخطّطة والمدروسة لتحقيق الإنسجام مع البيئة، وبعضها يحصل بصورة عفوية وتلقائية، فباعتبار"**المنظمة**" نظام اجتماعي هادف يتّسم بطابع التّأثر مع البيئة التي يعمل فيها، لذلك فالعلاقات السائدة في المنظّمة عرضة للتّغيير والتّطوير وفق طبيعة المتغيّرات البيئية وواقع المناخ السائد في المنظمة بشكل عام.

فالتّغيرات أو التّطوير يواجه في أغلب الأحيان المقاومة نتيجة لمواقف الأفراد واتجاهاتهم في عدم تقبل العديد من المتغيّرات التي تتعرض لها المنظّمة التي يعملون فيها، هذا خاصة وأن المقاومة الناجمة عن التّغيير تشكّل حالة طبيعة تسبب اختلاف المصالح وتعارض الأهداف، ولكن أشكال المقاومة ليست متماثلة في جميع المنظمات، ولو أنها حالة عامة حقيقة لامناص من إقرارها، والتّوكيد على ضرورة تكييف مناخ المنظّمة لها، وذلك بإنتهاج السبل الكفيلة بتقليص لآثارها وعدم إعطائها دورا تأثيريا كبيرا على أنشطة المنظّمة وفعاليتها، ويلاحظ هنا أن تحييد أو استقطاب سبل المقاومة للتّغييرات من شأنه أن يحقق مبدأ إعادة التّوازن المتحرّك نسبيا للمنظمة وتوفّر إمكانات لإستمرارية

[1]- كمال بومنير، **قراءات في الفكر النقدي لمدرسة فارنكفورت**، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص 86.

الآداء تبعا لأهدافها وبما يتوافق مع أنشطتها المختلفة. ومن هنا يبد وجليّا بأنّ المنظّمة لابدّ أن تسعى جديا نح وتكييف المؤثّرات البيئية تبعا لأهدافها وتقليص درجات المقاومة التي يتعرض لها التّغيير فيها، ولذلك لابد من السّعي بشكل هادف نح وتخطيط عمليات التّطوير المنظمي وسبل التغيرات بعيدا عن العفوية والتلقائية.[1]

إن نظرية المنظّمة تطرح في العمق التّغيير والتّطوير الذي ينشأ بالدّرجة الأولى عن طبيعة المصلحة، وكذا المستفيد من وراء هذه المصلحة، وباعتبار أن الديناميكية والحركة أصبحت من سمات المنظمات المعاصرة، فإن المنظمة اليوم مطالبة بأن لاتدع أي مجال للصدفة والتّلقائية، فالأفراد ومن جهة والفاعلون من جهة أخرى، والمحيط الخارجي للمنظمة كلها عوامل من شأنها أن تسهم في هذا التّغيير وحتى لا تزيد المقاومة عن حجمها الطبيعي فيحدث التّغيير غير المرغوب فيه والذي قد يسهم في خرق النظام، وحتى لا يسود نوع من عدم التّوازن الطبيعي في استقرار المنظمة، عليها أن تعتمد طريقة مدافعة، وممانعة تضعف من مقاومة الأفراد والفاعلين، وترسي بإرادتها قواعد التّغيير والتّطوير المرغوب فيه.

إن التّطوير والتّغيير المنظمي الذي يتم على هذا النح ويستدعي وجود فلسفة معنية يستوعبها العامل، هي قائمة على القيم والمعتقدات في المنظمة اليابانية وكذا الثقافة المشتركة والثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين.

إن الإهتمام بالقيم الجماعية والشعور الجماعي والمسؤولية الجماعية، من السمات المميزة للمنظّمة اليابانية، فالتزام اليابانيين بالقيم الجماعية المشتركة هي من المفارقات التي لا تنفق مع الواقع الصناعي الحديث، ولكنها في الوقت ذاته هي من أسرار النجاح الاقتصادي للمنظمات اليابانية، فقد يبد وأن العمل الجماعي من شأنه أن يؤدي إلى قوة شخصية الفرد، وفقدانه لحديته وحقه في الإحتفاظ بقيمته الخاصّة، ولكن تجربة المنظمة اليابانية أظهرت بأن الإنصهار بوثيقة العمل الجماعي في إطار المسؤولية هي أكثر نجاحا وتحقيق للأهداف، فالحياة الصناعية في اليابان تستدعي وجود العلاقات المتشابكة والمتكاملة بين الأفراد والفرد الياباني بشكل مطلق، إن العمل الجماعي ليس هدفا مؤسسا أو

[1]– خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود، **نظرية المنظمة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط4، 2009، ص، ص، 106، 107.

فرديا يكافح الفرد من أجله، أو شعارا ينبغي إتباعه، إذ يتم إنجاز جميع الأعمال بفضل العمل كفريق واحد وجهود مشتركة أو جماعية.[1]

ثانيا–مدخل العلاقات الإنسانية: تسعى حركة العلاقات الإنسانية على المستوى الأكاديمي– إلى فهم الأسباب المتعلقة بعدم رضا العمال عن العمل، والفضال الثقافي، والصراع الصناعي، أو حتى حالة اللامعيارية داخل المجتمع المحلي ككل، وقد قدّم منظر والعلاقات الإنسانية بالرغبة في التقليل من أهمية دور الدّوافع الاقتصادية حتى داخل مكان العمل ذاته، والتّأكيد في مقابل ذلك على منطق المشاعر الذي يحكم سلوك العمال. فالمشاعر ومايرتبط بها من معايير لجماعة العمل تخلق بناء غير رسمي، قد يكون له أهداف تختلف عن أهداف البناء الرّسمي، والذي يتم إملاؤه من خلال منطق الإدارة الذي يهتم بالكفاءة، وقد بدأت دراسات "**هاوثورن**"، والتي أشرف عليها "**التون مايو**" وزملاؤه من الباحثين من أجل إستكشاف العلاقة بين ظروف العمل الفيزيقية وبين الإنتاجية، ثم اتّسعت هذه الدّراسات بحيث أصبحت تتناول جماعات العمل من حيث البناء، والرّوح المعنوية والقيم، والإتجاهات والمعايير، والدّافعية، وقد كشفت هذه الدّراسات عن أهمية البناء غير الرّسمي للتّنظيم، وعن أثر جماعات العمل غير الرّسمية في التّأثير على سلوك العمال واتجاهاتهم وانتاجيتهم، ويرى العالمان "**ميالر**" و"**فورم**" أنه يمكن أن نخرج من دراسات "**مايو**" وزملائه من الباحثين بعدة نتائج من أهمها:

– تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل، ضبط إجتماعيا قويا على عادات العمل، واتجاهات العامل الفرد.

– أن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى فاعليته المطالب الإجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو خارجه.

إن بعض هذه النتائج قد شكلت جوهر نظرية العلاقات الإنسانية، وتؤكد على أن الكفاية التإنظيمية وارتفاع مستوى الإنتاجية يعتمد على القوى الاجتماعية، وخاصة العلاقات غير الرّسمية بين العاملين، وتعتمد هذه النّظرية بالخصوص على التّنظيم غير الرّسمي الذي يتشكّل عن طريق الجماعات غير الرسمية والعلاقات بين أعضائها.[2]

[1]– خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود، مرجع سابق، ص 114.

[2]– طلعت ابراهيم لطفي، **علم إجتماع التنظيم**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص، ص، 101، 102.

ثالثا-نظرية الدور: تحاول هذه النّظرية تفسير السّلوك الإنساني بالصورة المعقدة التي يكون عليها، بوصف أن السّلوك الإجتماعي يشمل عناصر حضارية، واجتماعية، وشخصية، وترجع مضمون هذه النّظرية إلى أن الفرد يشغل مركزا اجتماعيا معينا في السلم الإجتماعي، وهذا المركز يحكم على الشخص الذي يشغله مجموعة من الحقوق والإلتزامات التي تنظّم أسلوب تفاعله مع الأشخاص الآخرين والذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى، وتتحدّد بطبيعة الحال هذه المراكز بأسس اقتصادية، وهي مرتبطة بمجموعة من المعايير أو التّوقعات التي تحدّد الأنماط السلوكية التي يتبعها شاغل مركز معين نح وأشخاص آخرين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى، وقد يجد الأفراد إختلافا كبيرا في إيجاد تكامل بين الأدوار المختلفة، وقد لا يستطيع الشخص القيام بجميع الأدوار المتعدّدة وكفاءة عالية ويشترك كل فرد في عدد من الأدوار المختلفة قد تكون من الكثرة بقدر عدد انتماءاته لجماعات مختلفة.[1]

[1]- محمد عبد الفتاح محمد، **الاتجاهات النظرية المعاصرة لتنظيم (المجتمع- نماذج ونظريات- مهارات مهنية)**، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2011، ص، ص، 52، 53.

خلاصة الفصل:

لقد اتّضح جليّا من خلال هذا الفصل أن موضوع الفعل الإجتماعي معقّد جدا بناء على خلفية خاصّة بمنظّري المعرفة السوسيولوجية خاصة عند الرّواد الكلاسيكين، يرجع هذا الإختلاف بالدّرجة الأولى إلى التّضاد الموجود في افتراضات في هذه الّنظريات خاصة الكلاسيكية، أين ارتبط موضوع الفعل بالخلفية الإيديولوجية التي كرّستها الأنظمة على اختلاف أنواعها، إجتماعية، ثقافية، سياسية واقتصادية، وكذا طبيعة البناءات التي كانت نتيجة لإفرازات طبيعية للأنظمة التي ذكرناها، وحتى في ظل التّقارب الذي حدث مابين روّاد النظرية السوسيولوجية في المرحلة المعاصرة في إطار المحاولة التي أدّت الى التإوليف مابين الافتراضات والتّقريب مابين وجهات النظر، إلّا أن الرّؤى كانت مختلفة نوعا ما انطلاقا من خلفيات كل منظر في الّنظرية السوسيولوجية، ليبقى موضوع الفعل مرتبط بقراءات متعدّدة، وبالتّالي عدم قدرة منظري السوسيولوجيا على أن يجمعوا مابين افتراضات واحدة وخطاب سوسيولوجي واحد في نظرية الفعل الإجتماعي حتى في المرحلة المعاصرة.

الباب الثاني:

الباب الثاني: الدراسة الميدانية

الفصل الخامس:

الإقتراب الميداني وتحليل المعطيات.

تمهيد:

أولا:أطر ومجالات الدّراسة

1-الاطار الزّماني

2-الاطار المكاني

ثانيا-مناهج وتقنيات الدراسة

1- المناهج المتبعة في الدرسة

- المنهج الإحصائي

- المنهج الوصفي التحليلي

2- تقنيات الدراسة

- الإستمارة

- المقابلة

- الملاحظة:

ثالثا-مجتمع البحث

رابعا-عرض وتحليل الجداول

1-بناء جداول البيانات العامة وتحليلها

2-بناء الجداول الخاصة بالفرضية الاولى

-الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الاولى

3-بناء الجداول الخاصة بالفرضية الثانية

-الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية

4-بناء الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة

-الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثالثة

خامسا-الاستنتاج العام للدراسة

تمهيد:

لإضفاء الصبغة العلمية على موضوع دراستنا قمنا بالتّوجه الى الميدان المراد دراسته، فتمّ تحديد المنهجية العامة التّي من خلالها وجّهنا بها مختلف مراحل دراستنا الميدانية، انطلاقا من المناهج المتّبعة في الدّراسة وكذا التّقنيات المستعملة في جمع المعطيات، وبعد جمع المعطيات قمنا بتحليلها تحليلا سوسيولوجيا، هذا ماقادنا الى صياغة استنتاجات جزئية وعامّة خاصة بالفرضيات التي انطلقنا منها في هذه الدّراسة والتي سنتطرق اليها بالتفصيل خلال هذا العرض المتعلّق بالمؤسسة العمومية الاقتصادية – وحدة الصمّامات بالبرواقية.

أولا:أطر ومجالات الدّراسة:

1-الاطار الزّماني:

بعد تحديد موضوع دراستنا بدأنا بالبحث الاستطلاعي من خلال الإطلاع على الميدان وهذا من أجل ضبط فرضيات الدراسة والتي كانت لدينا رؤية وعلاقة به في إطار تحضيرنا لرسالة الماجستير، بحيث قمنا بإجراء مجموعة من المقابلات مع بعض العمال من مختلف الفئات السوسيومهنية، كما تمّ تسجيل مجموعة من الملاحظات، وبالموازاة لذلك تمّ تجريب بعض الإستمارات وقد تم اتباع هذه المراحل الخاصّة بالبحث الميداني بداية من شهر ماي 2017 وكانت هذه المدّة الزّمنية الخاصّة بالميدان مقدّرة بحوالي شهرين، ليتمّ في الاخير ضبط الفرضيات واسئلة الاستمارة والمقابلة، قمنا بإجراء المقابلات النهائية بالبحث وبالمقابل توزيع الاستمارات واسترجاعها وتفريغها وهذا لبناء الجداول الخاصّة بهذه الدراسة.

2-الاطار المكاني:

إنّ لكل دراسة علمية ميدان يجري فيه الباحث دراسته، وقد أجرينا هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية الإقتصادية للصمامات والمضخات –وحدة الصمامات–وهي شركة ذات أسهم spa فهي تعتبر من أكبر الهياكل التي أنشأت على المستوى الوطني بعد الاستقلال، وذلك سنة 1970 لإنجاز وحدتي المسبك والصمامات، وفي سنة 1975 أمضيت إتفاقية مع المؤسسات الالمانية والتتشيكسلوفاكية لإنجاز وحدة المضخات، وقامت المؤسسات الفرنسية بإنجاز الهياكل الادارية، وقد تم الانتهاء من مشروع إنجاز الورشات سنة 1982 بدء بورشة الصمامات التي إكتمل إنجازها سنة 1975 وإنتهاءا بورشة الصيانة سنة 1982، كان عدد عمالها في جميع الوحدات سنة 1975حوالي 3600 عامل، ليصبح سنة 1996 حوالي 1400 عامل وهو في تزايد ونقصان حسب معطيات كل مرحلة. وفي ظل الاصلاحات الاقتصادية التي إعتمدتها الدولة الجزائرية أصبحت لكل وحدة إستقلاليتها الادارية، مما يعني أنّ وحدة الصمامات أصبحت مستقلة إداريا وعضويا عن الإدارات الخاصة بالوحدات الاخرى قانونيا وماليا بصفة خاصّة.

- يقدّر رأس مالها بحوالي 120 مليار سنتيم
- المقر الاجتماعي دائرة البرواقية بولاية المدية

– نشاط المؤسسة :تقوم بتحويل المواد الاولية الى مواد مصنّعة وهي متخصصة في إنتاج عتاد الرّي، لها عدّة أسواق على المستوى المحلّي وبعض الاسواق خارجيا.

ثانيا– مناهج وتقنيات الدراسة:

تحتاج الدراسة الميدانية إلى منهجية تحدد للباحث الطريق الذي يسلكه لجمع المعطيات وتحليلها، فجمع المعطيات يعتمد على تقنيات البحث، وتحليلها يعتمد على المنهج الذي يناسب طبيعة الدراسة والمعطيات المجمعة.

1– المناهج المتبعة في الدراسة:

يعرف المنهج بأنه "طريقة تصور وتنظيم البحث حول موضوع دراسة ما"[1]، فه والطريقة التي يعتمدها الباحث في تنظيم عناصر بحثه، بحيث توجه هذه الطريقة دراسته، وبناء على طبيعة موضوع هذه الدراسة والإشكال الذي انطلقت منه والفرضيات فهدا البحث سيعتمد أساسا على:

– المنهج الإحصائي:

وهو المنهج الذي يتلاءم مع بناء الجداول الإحصائية المعبّر عنها بالأرقام والعلاقة بين المتغيرات إحصائيا، مادام قد استعملت تقنية الإستمارة.

– المنهج الوصفي التحليلي:

وهذا المنهج له علاقة بالمنهج الإحصائي إذ أن الأرقام والنسب في الجداول والعلاقة بين المتغيرات تحتاج إلى وصف وتحليل من الناحية السوسيولوجية، أي إستنطاق الأرقام والنسب وتحويلها إلى لغة السوسيولوجيا بما يتوافق مع موضوع الدراسة، وعموما فإن الظاهرة في حقل علم الإجتماع تكون في صورة كيفية، إذ غالبا ما يشير الواقع المدروس إلى مصطلحات ومفاهيم يصعب فهمها بالصيغ الرياضية، ولذلك فهي تحتاج إلى خيال سوسيولوجي يرتكز عليه المنهج الوصفي التحليلي في كشف العلاقة بين المتغيرات.

2– تقنيات الدراسة:

سنحاول في هده الدراسة الإعتماد على:

[1]- موريس أنجرس: **منهجية البحث في العلوم الإنسانية**، ترجمة بوزيد صحراوي واخرون،دار القصبة للنشر،الجزائر،2004،ص99.

- الإستمارة:

تعتبر التقنية الأساسية حتى نتمكن من دراسة أكبر قدر ممكن من المبحوثين على اعتبار ان المقابلة لاتشمل كل أفراد البحث.

- المقابلة:

جاء الإعتماد على هذه التّقنية من باب التّعمق في موضوع الدراسة وتدعيم التقنيات الأخرى (الإستمارة والملاحظة)، فطبيعة الموضوع تستوجب توظيف المقابلة لاستقصاء بعض الجوانب الخفية والتي لا يمكن بالإستمارة الحصول على معطياتها .

- الملاحظة:

وهي تقنية مدعّمة، من خلال تسجيل بعض السلوكات التي يقوم بها الأفراد داخل المؤسسة ميدان الدراسة أثناء زيارة الميدان، حيث تساعد في تحليل البيانات المحصل عليها من كل من الإستمارة والمقابلة.

وبما أن موضوع الدراسة في مجال علم الإجتماع معقّد ويحتاج إلى إطار فكري ومنهجي متكامل ومتناسق، فإن تعدد المناهج والتقنيات يساهم في مصداقية النتائج وفهم الظاهرة، فكل منهج يغطي نقائص المنهج الآخر، وكل تقنية من تقنيات البحث تدعم عملية جمع المعطيات والوصول إلى نتائج أكثر مصداقية وإن كانت نسبية.

ثالثا- مجتمع البحث:

من خلال الدّراسة التي قمنا بها بالمؤسسة العمومية الاقتصادية قمنا بتحديد مجتمع البحث الذي أجرينا عليه دراستنا، وعليه إعتمدنا المسح الشامل لأنّ الافراد المشكلين لمجتمع البحث قليلون نوعا ما، وكذا لتكون الدراسة اكثر موضوعية ومصداقية من حيث النتائج، وللاشارة تمّ إسترجاع 127 أستمارة من أصل 138، بحيث تمّ تضييع 11 منها وهذا لعدّة أسباب، أن هناك عمال تابعين إداريا إلى وحدة الصمامات ويشتغلون بوحدة المسبك الامر الذي شكّل لنا صعوبة في الاتصال بهم من النّاحية القانونية وذلك لعدم وجود رخصة للدخول الى هذه الوحدة، وهناك من تهرّب من الاجابة على أسئلة الاستمارة.

رابعا- عرض وتحليل الجداول:

1- بناء جداول البيانات العامة وتحليلها:

جدول رقم 01: يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس:

الجنس	ك	%
ذكر	97	76.38
أنثى	30	23.62
المجموع	127	100

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتمثل في 76.38% من المبحوثين من فئة الذّكور، وبالمقابل تتحدد النسبة المئوية المعبّر عنها في الجدول بـ 23.62% من فئة الإناث ويمكن ترجمة وتأويل النسبة الإحصائية الغالبة عند الذكور إلى طبيعة نشاط المؤسسة على مستوى وحدة الصمامات الذي يتطلّب يد عاملة وقوى على مستوى الورشة، إن الطابع الصّناعي للوحدة لم يكسر تقليد الطّلب للعنصر الأنثوي لتقديم طلبات عمل ذات طابع إداري، وهكذا يمكن ترجمة هذه الإحصائيات أيضا بناء على المقابلات الميدانية التي قمنا بها مع بعض الفئات السوسيومهنية الذّكورية والأنثوية خاصة إذا كان طبيعة النشاط الذي يقوم به العامل تحدّده في غالب الأحيان التّمثلات الاجتماعية الموجودة في المجتمع، وبالتالي هذه التّمثلات والحتميات لا يمكن تجاوزها بالرغم من اقتحام العنصر الأنثوي عالم الشغل وبالرغم من المسافات الزمنية على حد تعبير بعض السوسيولوجيون في الجزائر التي تقطعها المرأة من المنزل إلى المؤسسة والمقدرة بأربعين سنة تقريبا، وقلب جزء من هذه التّمثلات والحتميات الإجتماعية رأسا على عقب، إلا أن دخول المرأة عالم الشغل على مستوى الورشة شكّل لها عائقا على المستوى الإجتماعي والسوسيوثقافي، مما يعني أن البناءات الإجتماعية التقليدية قلصت من طموحات المرأة نوعا ما وحدت من عقلانية دخولها، واقتحامها لبعض المهن على مستوى قطاع الصناعة مثلا.

جدول رقم 02: يمثل توزيع المبحوثين حسب السن:

السن	ك	%
(30-20)	61	48.03
(40-30)	42	33.07
(50-40)	21	16.54
أكبر من 50 سنة	03	02.36
المجموع	127	100

تتوزع النّسب الإحصائية في الجدول توزيعا متفاوتا حسب طبيعة التقسيم العمري المعتمد، بحيثأن الاتجاه العام عند الفئات السوسيومهنية يتمثل في 48.03% عند الفئة العمرية المحددة من [20 – 30[سنة، و33.07% عند الفئة السوسيومهنية التي يتراوح عمرها من [30 – 40[سنة، في حين تتراوح نسبة الفئة العمرية المحدّدة من [40 – 50[سنة بـ 16.54%، لتعبّر لنا أخر فئة عمرية والتي يتجاوز سنها50 سنة بنسبة مئوية مقدرة بـ 02.36% من إجابات المبحوثين.

يمكن تأويل هذه النسب الإحصائية سوسيولوجيا على أن هناك تفاوت كبير في سن الفئات السوسيومهنية، بحيث أغلبها من فئة الشباب الذين لا يتجاوز سنهم ثلاثين سنة، وإذا أضفنا الفئة المهنية التي يتراوح سنها ما بين ثلاثين وأربعين سنة، نجد بأن النّسب المبتقيّة على مستوى وحدة الصمامات بالمؤسسة العمومية الإقتصادية منهم تجاوز الأربعين، ما يعني أن المؤسسة تعتمد على سياسة توظيف قوى عاملة التي لها من الطاقة والإستعداد الكافي للاشتغال وتقديم مجهود أكبر يتوافق ويتلائم وطبيعة نشاطها وذلك وفقا لمقاييس الفعالية المعتمدة.

جدول رقم 03:يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي وعلاقته بالتصنيف المهني:

التصنيف المهني / المستوى التعليمي	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ابتدائي	–	–	01	05.89	–	–	01	0.79
متوسط	03	07.14	11	64.70	37	54.11	51	40.16
ثانوي	11	26.20	04	23.52	31	45.59	46	36.22
جامعي	28	66.66	01	05.89	–	–	29	22.83
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

يعكس لنا الجدول التالي معطيات إحصائية ممثلة في اتجاه عام مقدر بنسبة 40.16 من ذوي التّعليم المتوسط، تتدعّم هذه النسبة الإحصائية العامة بنسب إحصائية جزئية في علاقة المستويات التّعليمية حسب التّصنيفات المهنية، بحيث نجد نسبة 64.70% معبّر عنها عند أعوان التّحكم، ونسبة 54.11% مرتبطة بأعوان التنفيذ، ليعبّر لنا جزء من فئة الإطارات بنسبة مئوية ضعيفة نوعا ما ومقدرة بـ 07.14%، وبالمقابل 36.22% من مجموع المبحوثين درجة مستواهم التعليمي ثانوي، تتدعّم هذه النّسبة أيضا بنسب إحصائية جزئية في علاقتها بالفئات السوسيومهنية، بحيث نجد نسبة 45.59% معبّر عنها عند أعوان التّنفيذ، ونسبتنان إحصائيتان متقاربتين وهما 26.20% و23.52% عند كل من الإطارات وأعوان التّحكم، وفي الأخير يحوز جزء من الفئات السوسيومهنية على شهادة جامعية معبّر عنها باتّجاه عام مقدر بـ 22.83%، تتدعّم هذه النّسبة الإحصائية بنسب جزئية مقدرة بـ 66.66% عند فئة الإطارات، و05.89% عند أعوان التّحكم.

يمكن ترجمة هذه المعطيات الإحصائية سوسيولوجيا على أن الفئة الغالبة يتحدّد مستواها التّعليمي في المتوسط وبالضّبط عند أعوان التنفيذ، ويرجع سبب ذلك إلى أن هذه الفئة مستواها مرتبط

عضويا بأداء أدوار بسيطة جدا إذا تعلق الأمر ببعض الأدوار الإدارية عند الإناث مثلا، والغالبية العظمى من هذه الفئة السوسيومهنية تشتغل على مستوى الورشة عند الرجال والذي يحتّم عليها طبيعة النشاط هناك القيام بتكوين كما سنرى ذلك في أحد جداولنا اللاحقة، على العموم هذه الفئة لا تحتاج إلى شهادة عليا للقيام بهكذا أدوار مقارنة بالفئات السوسيومهنية الأخرى كالتي مستواها تعليمي ثانوي مثلا، أين يعقّد الدور ويصبح غامضا نوعا ما ولا تتضح المهام بالطريقة التي يعي فيها العامل جميع متطلبات الأداء انطلاقا من المنصب الذي يشتغل فيه،، وغالبية هذه الفئة المهنية هم من أعوان التّحكم، وتسجّل فئة الإطارات نسبا مئوية عالية من حيث حصولها على شهادة جامعية، وهذا لإدارة شؤون وقيامها بمهام أكثر تعقيدا مقارنة بالفئات السوسيومهنية في المستويات التعليمية الأخرى، ببساطة يمكن القول عنها بأنها نخب إدارية وصناعية المطلوب منها القيام بمسؤوليات كبيرة جدا ومعقّدة، وهي جزء مهم في هذا البناء الرّسمي الذي يفترض أن يضمن لها المنافسة البقاء والإستمرارية.

جدول رقم 04: يوضح توزيع المبحوثين حسب التصنيف المهني وعلاقته بالجنس:

الجنس / التصنيف المهني	ذكور		إناث		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
إطارات	23	23.71	19	63.33	42	33.07
أعوان تحكم	17	17.53	-	-	17	13.38
أعوان تنفيذ	57	58.76	11	36.67	68	53.55
المجموع	42	100	17	100	127	100

يتبين من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتمثل في 53.55% من مجموع المبحوثين من فئة أعوان التنفيذ، تتدعم بنسبتين إحصائيتين جزئيتان حسب الجنس بحيث حصلنا على نسبة 58.76% من فئة أعوان التنفيذ عند الذكور و36.67% عند الإناث، وبالمقابل 33.07% هي نسبة الإطارات من مجموع المبحوثين على مستوى وحدة الصمامات، منها نسبة 63.33% معبّر عنها عند فئة الإناث و23.71% عند الذكور، لنتحصّل في الأخير على نسبة إحصائية معبّر عنها عند أعوان التّحكم ومقدرة بـ 13.38%، تتدعّم بنسبة إحصائية جزئية مقدرة بـ 17.53%.

من خلال ما تمّ الإشارة إليه في هذا الجدول من تعليق على النّسب الإحصائية في توزيع المبحوثين على حسب طبيعة مناصبهم المهنية وعلاقة ذلك بالجنس يتّضح أن طبيعة نشاط المؤسسة وكذا المناصب المهنية وعلاقة ذلك بالفئات، تتوزع مناصفة تقريبا أو أكثر بين أعوان التنفيذ والفئات المهنية الأخرى المتبقيّة، أين يفرز لنا النّوع الإجتماعي في هذه الحالة وجود أغلبية ذكورية مهيمنة على مقابل أقليّة أنثوية، إن الملاحظ في هذا الجدول أن معظم الإناث على مستوى وحدة الصمامات بالمؤسسة العمومية الإقتصادية هم من صنف الإطارات في حين تسجّل النّسب المتبقيّة عند فئة أعوان التّنفيذ، وعلى عكس ذلك فإن أعوان التّنفيذ يسجلون هيمنة واضحة في صنف الذكور مقارنة بالفئات الأخرى، ويرجع سبب ذلك أن تقاليد وتمثّلات وحتميات اجتماعية بعيدة عمّا هو رسمي وأحداث لا تتماشى وطبيعة المجتمع الصّناعي هي من تحدّد طبيعة التّوزيع هذا، ومن جهة أخرى تلعب بعض الجوانب التّنظيمية دورا حاسما في عملية التّوزيع لا تخضع من خلاله المؤسسة لأي ضغط أو حتمية أو حتى تمثّل اجتماعي مهما كان نوعه إذا ارتبطت الأمور بطبيعة شروط ومقتضيات العقلنة المتعلّقة بما يسمى سوسيولوجيا مجتمع الصناعة.

جدول رقم 05: يمثل توزيع المبحوثين حسب الأقدمية:

الأقدمية	ك	%
(1-10)	94	74.01
(11-20)	17	13.38
(21-30)	11	08.67
أكثر من 30 سنة	05	03.94
المجموع	127	100

تتوزع أقدمية الفئات السوسيومهنية في الجدول أعلاه إلى نسب إحصائية متفاوتة نوعا ما، بحيث نسجّل اتجاه عام مقدر بـ 74.01% من مجموع المبحوثين تتراوح أقدميتهم من سنة إلى عشر سنوات، و13.38% عند الفئات السوسيومهنية التي تتراوح أقدميتها من 11 سنة إلى 20 سنة، ولقد سجلنا أيضا من المعطيات الميدانية المرتبطة بأقدمية العمال نسبة 08.67% عند الفئة التي تتراوح أقدميتها من 21 سنة إلى ثلاثين سنة، وبالنسبة إلى الفئة العمالية التي تجاوزت أقدميتها 30 سنة تحصلنا على نسبة 03.94%.

إذا ما حاولنا تقديم قراءة سوسيولوجية فيما أشارنا إليه إحصائيا يمكن القول أن هذا التّوزيع يكون بناء على التّحديد في العنصر البشري المعوّل عليه في إدارة شؤون المؤسسة وذلك تبعا لعمليات التّوظيف المعتمدة والتي كانت نتيجة لتعاقد فئة كبيرة من اليد العاملة أو حتى تغيير جزء منها وتوجهها إلى مؤسسات عمومية أخرى توفر لها شروط الراحة المادية والمعنوية، وعلى هذا الأساس كان التّمثيل الإحصائي كبيرا نوعا ما مقارنة مع باقي الفئات السوسيومهنية عند مختلف الفئات الأخرى، إن اللافت للانتباه في النّسب الإحصائية التي تحصلنا عليها عند الفئة المهنية التي تجاوزت ثلاثين سنة بأنها جزء من فئة سوسيومهنية عفت عنها الشروط المفروضة على الإصلاحات المالية والهيكلة لهذه الوحدة الصناعية على مستوى المؤسسة العمومية الإقتصادية، ولهذا جاء تمثيلها الإحصائي ضعيفا إذا ما قارناه بالتّمثيلات المتبقّية، وهكذا تبقى الفئة المهنية التي لم يتجاوز عشر سنوات في أقدميتها ممثّلة في النّسبة الأكبر وذلك راجع إلى عدم توظيف اليد عاملة التي تعوّض العمال الذين غادروا المؤسسة بسبب تحويل وتقاعد في مرحلة ما بعد إعادة الهيكلة مباشرة.

جدول رقم 06: يمثل توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية	ك	%
(1-10)	98	77.16
(10-20)	13	10.24
(20-30)	11	08.66
أكثر من 30 سنة	05	03.94
المجموع	127	100

تعكس المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه اتّجاها عاما يتمثل في 77.16% من مجموع المبحوثين الذين تتراوح خبرتهم المهنية من سنة إلى عشر سنوات، ونسبتين إحصائيتين متقاربتين متمثلتين في 10.24% و08.66% عند الفئات السوسيومهنية الذين تتراوح خبرتهم من عشرة إلى عشرين سنة ومن عشرين سنة إلى ثلاثين سنة على التّوالي، وفي الأخير عبر نسبة من مجموع المبحوثين الذين تقدر خبرتهم بأكثر من 30 سنة بنسبة 03.94%.

على هذا النحو عكست النّسب الإحصائية على حسب توزيع المبحوثين تفاوت كبير في الخبرات المهنية عند العمال، والخبرة المهنية مرتبطة بطبيعة الحال بالمدة الزمنية التي اشتغل فيها

العامل في المنصب الذي هو فيه من الناحية الرّسمية وهي تختلف عن الأقدمية في هذا الإطار، فقد لا تعبّر أقدمية العامل كما هو مبيّن في الجدول عن خبرته المهنية، على اعتبار أنه اشتغل في مناصب متعدّدة، إن توظيف هذا المتغيّر في بحثنا هذا لم يكن بطريقة اعتباطية ولا جزافية وإنما بطريقة وظيفية حتى نستطيع من خلال محاولتنا هذه أن نكتشف عن مدى إمكانية توظيف الإدارة لخبرتهم المهنية في تجسيدهم للأهداف المسطّرة، بناء على المجهودات المبذولة وبالمقابل الكشف عن الفئة السوسيومهنية التي تقف كعائق يحول دون تجسيد هذه الأهداف، فغالبا ما تكون هذه الخبرة خصوصا عند الأفراد والفاعلين الذين يسعون نحو تحقيق مصالحهم الشخصية عائقا وظيفيا على مستوى المصالح كأبنية رسمية، وهذا نظير اعتمادهم وتبنّيهم لإستراتيجيات وقواعد لعب لا تحتكم إلى شروط وقواعد العقلنة التسيرية وتصبح قاعدة هجومية عند هذه الفئة تعوق كل مجهود بناء إذا لم تكن ساعية للهدم في الحدود القصوى.

جدول رقم 07: يمثل توزيع المبحوثين حسب الأصل الاجتماعي وعلاقته بالجنس:

الجنس / الأصل الاجتماعي	ذكور		إناث		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
ريف	20	20.62	08	26.67	28	22.05
مدينة	77	79.38	22	73.33	99	77.95
المجموع	97	100	30	100	127	100

يتّضح من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن 77.95% من مجموع المبحوثين أصولهم الإجتماعية من المدينة، تتدعّم هذه النّسبة العامة بنسب إحصائية جزئية في الجدول بحيث 79.38% من النوع الاجتماعي بالوحدة ذكور وبالمقابل 22.05% من مجموع المبحوثين أصولهم الاجتماعية ريفية، تتدعّم هذه النسبة بنسب إحصائية في الجدول معبّر عنها 20.62% عند الذكور و26.67% عند الإناث.

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية للجدول أن التّحولات الإجتماعية والإقتصادية والسياسية أثرت على الجوانب السوسيومجالية، فها هو الأصل في علاقته بالنوع الإجتماعي يظهر لنا بأن العمال

الذين ينتمون إلى المدينة يشكّلون الأغلبية المطلقة نظير هذه التّحولات المذكورة والمشار إليها، إن الفئة السوسيومهنية بنوعيها ذكورية وأنثوية تسجّل نسبا إحصائية متقاربة جدا من حيث درجة الإنتماء ولا توجد أي هيمنة مطلقة من هذه الجهة، لا يبدوا الأمر استثنائيا وفيه شيء مما يستدعي المراجعة، ولكن إذا ما قارناه بالأصول الاجتماعية عند بقية الفئة السوسيومهنية ذات الانتماءات الريفية فستستوقفنا لا محالة هذه الأخيرة خصوصا عند الأقلية الأنثوية التي سجلت نسبة تجاوزت بقليل نسبة الفئة الذكورية، فماذا تمثل هذه القراءة يا ترى؟ وما هو التّقليد الذي تم تجاوزه من جميع النواحي البنائية والوظيفية؟ الأمر بسيط إلى حد ما، وهو أن ذلك التّمثل الإجتماعي الذي ساير مخيالنا وحسنا العام المشترك والراسب الذّي لازم رفض حتى خروج المرأة للعمل قد هدم وزال، وأن الإستقلالية التي عمّت المدينة واستفادت منها المرأة من الناحية السوسيومجالية والقانونية قد أثر هو الأخر على المرأة الريفية، وأصبحت الاستقلالية بجميع أنواعها بما في ذلك الإقتصادية رهان هذه الأخيرة، فلا يوجد من وجهة نظرها أي معوّق ولا أي تمثّل مرتبط بما هو اجتماعي في هذا الإطار يمكن أن يشكّل لها حاجزا من حيث خروجها إلى العمل، مما يعني أن التّحولات التي سبق وأن أشرنا إليها قد شكلت دافع لها للخروج وأن ذلك قد قارب من الناحية الزمنية والثقافية بين الريف والمدينة.

جدول رقم 08: اللغات المتحكم فيها عند العمال حسب الفئات السوسيومهنية:

التصنيف / المهني / التحكم في اللغات	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
عربية	29	69.05	16	94.12	68	100	113	88.98
فرنسية	13	30.98	01	05.88	-	-	14	11.02
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

تقدّم لنا المعطيات الإحصائية في الجدول رقم 08 نسب إحصائية متفاوتة في الإتجاه العام، بحيث نسجل نسبة 88.98% من مجموع المبحوثين الذين يتحكّمون في اللغة العربية، تتدعّم هذه النسبة بنسب إحصائية جزئية عند المبحوثين حسب تصنيفاتهم السوسيومهنية، فعلى مستوى فئة أعوان التنفيذ

نسجل نسبة 100% و94.12% عند أعوان التحكم وأخيرا 69.05% عند فئة الإطارات، وبالمقابل 11.02% من مجموع المبحوثين يتحكمون في اللغة الفرنسية حسب تصنيفهم المهني، بحيث نسجل نسبة 30.95% عند الإطارات و05.88 عند أعوان التّحكم.

لا يستدعي الأمر الكثير من الجهد في الإستنطاق السوسيولوجي لما تمّ الحصول عليه ميدانيا من إجابات، فالأغلبية من الفئات السوسيومهنية تتحكم وظيفيا في اللغة العربية، فالبرغم من أن المعاملات الإدارية خاصة عند الإطارات باللغة الفرنسية إلا أن هذه الفئة كنخبة إدارية وصناعية لا تتحكم فيها، إذن ماذا يعني هذا من الناحية السوسيولوجية؟ إن هذا الأمر يقود في أكثر من مناسبة إلى أخطاء مهنية عند الأكثرية المعرّبة مقارنة بالأقلية المتبقّية، ممّا يقود ذلك وحدة الصمامات على مستوى المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى تعطيل فرص الإستثمار المهمّة، فالإتصال وأساليب المعاملات الإدارية يقتضي تمكّن هذه الفئة وتحكّمها في اللغة الفرنسية، والأمر المهم أيضا هنا غموض بعض الأدوار المهنية أيضا، ضف إلى ذلك زيادة الأعباء والجهد المضاعف، إن الزبائن اليوم مقارنة بأي وقت مضى أمام حتميات تقتضي من المتعاملين التّعامل معهم ومفاوضتهم بأقل جهد وتكلفة وإلا يستوجه الزبائن إلى من يلبّي لهم حاجاتهم بطريقة سريعة، وفي ضوء المنافسة الشديدة التي تعاني منها الوحدة إلا أنها لم تراع لهذا الأمر أي اهتمام ما جعل مخرجات هذه العملية في الأخير خسران العديد من الزبائن على مستوى الأسواق وتشكّل لها من الناحية المالية عجزا وصل في معظم الأحيان إلى عجز دفع الرّواتب في الأجال المحدّدة ومن الناحية العلائقية شكّل أمر التّحكم في اللغة أيضا من الناحية التفاعلية والوظيفية وجود بعض الصّراعات العمالية والتي غالبا ما تجسّدت نتائجها ميدانيا على مستوى العملية الإتّصالية التي تكون بطريقة أفقية فقط، فلو كانت أغلبية الفئات السوسيومهنية المهمة بالنسبة إلى التّعاملات الإدارية للمؤسسة لكانت على الأقل العملية الإتّصالية رياضيا بطريقة معلمية، ولقلّصت من حدة التّوتر والصراع كفعل اجتماعي غير باني للأهداف والمصالح العامة.

جدول رقم 09: يوضح طبيعة العقد حسب الفئات السوسيومهنية:

التصنيف / المهني / طبيعة العقد	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
دائم	22	52.38	09	52.94	11	16.18	42	33.07
مؤقت	20	47.62	08	4.06	57	83.82	85	66.93
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن 66.93% من إجابات المبحوثين في الإتجاه العام طبيعة عقودهم حسب تصنيفاتهم السوسيومهنية مؤقتة، تتدعّم هذه النسبة بنسب إحصائية جزئية في الجدول بحيث يعبّر أعوان التنفيذ بنسبة مئوية مقدرة بـ 83.82% و47.62% و47.06% عند فئة الإطارات وأعوان التّحكم معا، وبالمقابل 33.07% من مجموع المبحوثين عقود عملهم دائمة، تتدعّم هذه النّسبة بنسب إحصائية في الجدول، بحيث يعبّر فئة أعوان التّحكم والإطارات بنسبتين إحصائيتين متقاربتين وهما 52.94% و52.38% وأخيرا 16.18% من فئة أعوان التّنفيذ طبيعة عقود عملهم دائمة.

في إطار إعادة الإصلاحات الهيكلية والمالية التي مسّت المؤسسة العمومية الإقتصادية فإن طبيعة العقود في إطار عمليات التّوظيف كانت أغلبها مؤقتة أي أنها كانت محددة بمدّة زمنية قابلة للتّجديد وهو ما سمّاه أحد الباحثين في ميدان علم الإجتماع العمل في أطروحة دكتوراه "**الشريف صديق عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتّجدد**"، وفي سياق أخر هناك بعض العقود التي تدخل في إطار عقد ما قبل التّشغيل وهو عقد عمل مؤقت أيضا، إن هذا النوع من العقود لا يشمل فئة معينة بحد ذاتها وإنّما جميع الفئات السوسيومهنية بما في ذلك من تعاقدت وبقيت تشتغل بالمؤسسة في إطار هذا النوع من العقود، وعلى العموم فإن العقد الدّائم بالنسبة إلى الفئات المهنية الأخرى المتبقّية كان نتيجة لطبيعة مناصبهم الحسّاسة، فتمكينهم من مناصب عمل دائمة كان نتيجة لحتمية تنظيمية مرتبطة بأدوار دقيقة وميكروسوكوبية يصعب اسنادها إلى عامل آخر قد يشكل له من الناحية الوظيفية

صعوبات في أداء الدور أو صراع أثناء أداء الدور من خلال عدم وضوح المهام بصفة جيدة، إن العمل بهذه الطريقة التّعاقدية هي استراتيجية دفاعية من قبل المؤسسة ومحاولة تدخل ضمن اكتمال منظومة تقسيم العمل الاجتماعي على مستوى بنائها، إنها ببساطة حتى وإن كانت تكتسي شيء من الصفة القانونية من الناحية الرسمية، إلا أنها قاعدة لعب ورهان أساسي الغرض منه ملأ الفراغات والمحافظة على ديناميكية المؤسسة واستقرارها، ومن دون التعامل بهذه الطريقة التي تعتبر استراتيجية مهمة للحفاظ على ضمان بقاء القوى العاملة، سيعرض المؤسسة إلى فقدانها لا محالة، وعلى نقيض آخر تعتبر عقود العمل المؤقتة آلية وظيفية على مستوى هذا البناء الرسمي لتهديد كل من يسعى إلى عرقلة السّير الحسن للمؤسسة بفقدانه لمنصبه وذلك بحرمانه من تجديد العقد مرة أخرى.

جدول رقم 10: يوضح إجابات المبحوثين حول تلقيهم تكوين حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / إجابات المبحوثين حول تلقيهم تكوين		إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	نظري	20	47.62	04	23.53	14	20.59	38	29.92
	تطبيقي	05	11.90	02	11.6	37	54.41	44	34.65
لا		17	40.48	11	64.71	17	25	45	35.34
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

تقدّم لنا المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه مجموع إجابات المبحوثين حول تلقيهم تكوين حسب طبيعة المنصب، بحيث نجد نسبة 34.65% من إجابات المبحوثين في الإتجاه العام كان تكوينهم تطبيقيا تتدعّم هذه النّسبة بنسبة إحصائية جزئية في الجدول مقدرة بـ 54.41% عند أعوان التنفيذ، و29.92% من مجموع الفئات السوسيومهنية كان تكوينهم نظريا، بحيث تسجّل أعلى نسبة عند فئة الإطارات والمقدرة بـ 47.62% وبالمقابل 35.43% من مجموع إجابات الفئات السوسيومهنية تشير إلى أنهم لم يتلقوا تكوينا بنوعيه سواء نظري أو تطبيقي تتدعّم هذه النّسبة العامة بنسبة جزئية مقدرة بـ 64.71% عند فئة أعوان التّحكم.

لقد أمكنت لنا هذه المعطيات الإحصائية من الوقوف عند التزام قانوني مرتبط بدور المؤسسة في تمكين العامل من حصوله على تكوين يدعّم رصيده المهاراتي، والذي سيسعى مستقبلا من تقليض هامش الخطأ المهني خصوصا وأن طبيعة نشاط المؤسسة هو صناعي والعمل على

مستوى الورشة بالذات يقتضي مهارة عالية وحس شخصي عالي في التعامل مع الآلة، ولذا فإن أغلب الفئات السوسيومهنية من صنف أعوان التّنفيذ تكونوا تكوين تطبيقي، إن هذه الفئة المهنية حلقة مهمة في منحنى معلمي وإمكانية تفاوضنا بطريقة جيدة بعيدة عن أي احتمال مرتبط بما هو وظيفي لا يكون إلا من خلال التكوين الميداني الدقيق، ولهذا فإن الأمر مترابط مع جميع أجزائه فإذا كانت الإطارات كنخبة مهنية إدارية وصناعية عصب المؤسسة وعليها أن تتحكّم في اللغة لتسهيل إجراءات التّفاوض مثلا كما سبق وأن أشرنا إليه في أحد الجداول السابقة فعلى أعوان التّنفيذ أن تتحكّم في الآلة جيدا عن طريق التكوين التطبيقي العالي، وعلى نحو آخر كان تكوين الفئات السويومهنية تكوين نظري، ومنهم من لم يتلق تكوين أصلا، ويمكن تقديم تأويل سوسيولوجي لهذه الجزئية على أن طبيعة مهام هذه الفئات غير معقدة إلى درجة الأدوار والمهام على مستوى الورشة مثلا حتى وإن كان هذا التأويل واهي وغير مقنع، إلا أن اللافت للانتباه أن المؤسسة انتقلت في عملية التكوين واعتمدت على الحلقة الأهم في هذا المجتمع الصناعي، إن هذا المتغيّر يوضح لنا وممّا لا يدع مجالا للشك بأن هناك عجز مالي وهو بمثابة معوّق وظيفي يحول دون تكوين كل الفئات السوسيومهنية كمجتمع صناعي، هذا المجتمع الذي لا يمكن لنا فهمه ولا حتى ضمان استمرارية وتنافسيته في إطار تجميع أجزائه، ولكن فهمه في إطار كليته الإجتماعية والسوسيوتنظيمية، على العموم إن التركيز على جزء مقارنة بباقي الأجزاء الأخرى في إطار عملية التكوين هذه توحي بأن المؤسسة مجتمع صناعي يعاني وهدفه هو ضمان البقاء والإستمرارية في الحدود الدنيا المتافسة على غير النح والذي تعمل به المؤسسات الصناعية العالمية.

جدول رقم 11: يمثل توزيع المبحوثين حسب مدة التكوين:

الأقدمية في التكوين	ك	%
أقل من سنة	09	10.97
(1- 2 سنة)	49	76.59
أكثر من 2 سنة	42	29.27
المجموع	82	100

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول رقم 11 أن توزيع النّسب الإحصائية في الإتّجاه العام تشير إلى أن 76.59% من مجموع المبحوثين كانت مدة تكوينهم من [1، 2 سنة[

و29.27% تجاوزت مدة تكوينهم سنتان، وأخيرا يعبّر جزء من الفئات السوسيومهنية بنسبة إحصائية مقدرة بـ 10.97% ممن لم تتجاوز مدة تكوينهم سنة.

تكملة للجدول السّابق المتعلّق بالتّكوين سنحاول أن نبحث في المدة الزّمنية التي مكنت الفئات السوسيومهنية في حصولها على تكوين سواء كان في مدة زمنية قصيرة متوسطة أو بعيدة المدى، فها هي النّسب الإحصائية تشير إلى أن غالبية الفئات تكونت في مدة متوسطة وهي من الناحية الوظيفية كافية للتّعامل بطريقة بعيدة نوعا ما عن جميع هوامش الخطأ داخل هذا البناء الرسمي من وجهة نظر القوى العاملة، بحيث ميدانيا ستتمكّن من أداء الأدوار المكلفة بها رسميا بناء على مكانتها في الهيكل التّنظيمي بطريقة يختفي فيها غموض وصراعات الدور كأفعال، إنّ هذا الأمر سيشكّل دافع قوي من النّاحية الوظيفية لهذا البناء الرسمي الذي يفترض أن تكون مخرجاته مرتبطة بالمدة التّكوينية إيجابية إذا ما ارتبطت التّوزيعات على مستوى المناصب بطريقة تحترم فيها شروط العقلنة التّوزيعية، وإلا فإن ذلك كلّه ستكون نتائجه ومخرجاته سلبية إذا ارتبطت بتوزيعات مصلحية، وإذا ماتمت مراعاة الأفراد والفاعلون المتحكّمون بقواعد اللعبة في تنصب أفراد على مستوى مناصب يحمون فيها مصالحهم الشخصية، إنّ الجدير بالذّكر على أي حال هو اهتمام المؤسسة ذات الطّابع الصناعي بالتّكوين المستمر لجزء هام من الفئات السوسيومهنية بالإضافة إلى الإهتمام حتى بالمدّة الزمنية الموضوعية لعملية التّكوين هذه بنوعيها خاصة التّطبيقية، ولكن الخفي في اللّعبة، هل جميع الأفراد الذين استفادوا من هذه المدّة الزّمنية لتحسين مهاراتهم عن طريق التكوين يستحقون ذلك فعلا؟ وبالمقابل لذلك أيضا، تكوين من لصالح من وماذا؟ إذن بقدر ما تكون مصلحة المؤسسة فوق كل اعتبار في عملية التّكوين هذه، إلا أن هامش المناورة موجود، ومساحات الشك التي تملأ عن طريق الفاعلين في توجيه أقلية للتّكوين تكون محل ثقة في خدمة مصالحها موجودة، ويبقى في الأخير صراع التّموقع أيضا رهيب لهذه الجزئية المهمّة في تاريخ المؤسسة العمومية الإقتصادية.

جدول رقم 12: يوضح حصول المبحوثين على نسخة من النظام الداخلي للمؤسسة ونظرتهم لطبيعة القوانين حسب الفئات السوسيومهنية:

الفئات المهنية / حصول المبحوثين على نسخة من النظام الداني		إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	إيجابية	25	59.52	03	17.65	24	35.29	52	40.95
	سلبية	02	04.76	02	11.76	021	2.94	06	04.72
	لا أهتم لهذا	01	02.38	-	-	07	10.29	08	06.30
	عادية جدا	09	21.43	05	29.41	17	25	31	24.41
لا		05	11.90	07	41.18	18	26.48	30	23.62
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

توحي المعطيات الإحصائية المجزّأة في الجدول أن غالبية المبحوثين تحصّلوا على نسخة من النّظام الدّاخلي وتتنوع ردود الأفعال في إجابات المبحوثين حسب التّصنيفات السوسيومهنية، بحيث نسجّل اتّجاها عاما مقدّر بنسبة 40.95% ممن يرون أن طبيعة القوانين الخاصة بهذا النظام إيجابية تتدعّم هذه النّسبة عند فئة الإطارات بـ 59.52% وخلافا لذلك تشكل طبيعة هذه القوانين المحصّل عليها على شكل نسخة من النظام الداخلي نظرة عادية جدا، عبّر عنها فئة من المبحوثين بنسبة مئوية مقدّرة بـ 24.41% تتدعّم هذه النسبة بنسب مئوية متقاربة جدا، بحيث نسجل مثلا 29.41% و25% عند كل من أعوان التّحكم وأعوان التّنفيذ على التّوالي، وفي نفس السّياق يرى جزء من المبحوثين بأن ما جيء به في هذا النّظام الداخلي من قوانين هي سلبية ومنهم من لا يهتم لهذا أبدا، عبّر المبحوثون على ذلك بنسبتين مئويتين متقاربتين أيضا وهما 06.30% و04.72%، ولقد جاءت النّسب الإحصائية المجزأة في الجدول والمدعّمة لها بين النّسبتين المئويتين ضعيفة جدا حسب طبيعة كل التصنيفات السوسيومهنية للعمال، وبالمقابل 23.62% من مجموع اليد العاملة لم يتحصّلوا على نسخة من النّظام الداخلي للمؤسسة تتدعّم هذه النسبة الإحصائية 41.18% عند أعوان التّحكم و26.48% عند أعوان التنفيذ و11.90% عند فئة الإطارات.

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن غالبية الفئات السوسيومهنية تؤكّد حصولها على نسخة من النّظام الداخلي للمؤسسة وترى الإطارات بأن طبيعة القوانين الخاصة بهذا النّظام هي إيجابية، طبيعي جدا أن تكون إجابات هذه الفئة على هذه الطريقة على اعتبار أنّها المستفيد الأكبر من هذه القوانين مقارنة بالفئات السوسيومهنية الأخرى، كأعوان التّحكم الذين يرون بأنها سلبية على حد تعبير الغالبية منهم، إن هذا اهتمام جزء كبير من الفئات المبحوثة بالإضافة إلى من يروا أن كل ما جاء به النّظام الداخلي من إجراءات وقوانين هي عادية جدا تدخل في خانة رفض غير معلن مقارنة مع الذين يقولون بأنها سلبية، وعلى العموم تشكّل هذه الفئات التي أجابت على هذه الشّاكلة أن القوانين والإجراءات الموضوعية أو اللاموضوعية هي في النهاية ترجمة آلية للفعل الإجتماعي عند الأفراد والفاعلين بمختلف خلفياتهم السوسيوثقافية، فكلما تعارضت مصالح هذه الفئات مع طبيعة ما جاء في النّظام الداخلي من قوانين وإجراءات إلا وتحرّك الفعل سيكون في أغلب الحالات بطريقة غير عقلانية فضبطه يحتاج إلى شيء من المرونة والاتّزان في طبيعة هذه الإجراءات القانونية وإن المؤسسة العمومية الإقتصادية أمام رهان استراتيجي متعلق بإدارة المجموعة وليس إدارة الأفراد، وهذا الأمر يحتّم عليها من النّاحية السوسيوتنظيمية البحث في القوانين التّوافقية بين جميع الفئات السوسيويومهنية كمجموعة في إدارتها، وهذا مدخل موضوعي إلى حد ما للتّحكم وضبط وبناء وكذا توجيه الأفعال الإجتماعية عند الفئات السيوسيومهنية بمختلف خلفيات الفعل السوسيوثقافية.

جدول رقم 13: نظرة المبحوثين الخاصة بعقود العمال الفردية والجماعية حسب الفئات السوسيومهنية:

التصنيف المهني / نظرة المبحوثين الخاصة بعقود العمل الفردية والجماعية	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
إيجابية	17	40.48	06	35.29	29	42.65	52	40.95
سلبية	05	11.90	07	41.18	14	20.59	26	20.47
لا أهتم لهذا	05	11.90	01	05.89	14	20.59	20	15.75
عادية جدا	15	35.72	03	17.64	11	16.17	29	22.83
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

تعكس المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه اتّجاها عاما يقدر بـ 40.95% من مجموع الفئات السوسيومهنية الذين يرون بأن طبيعة عقود العمل الفردية والجماعية بحسب نظرتهم الخاصة هي إيجابية، وجاءت هذه النسبة لتتدعّم بنسب إحصائية جزئية كلها متقاربة إلى حد ما، خصوصا عند أعوان التّنفيذ والإطارات بحيث نسجّل ما نسبته 42.65% و40.48%، وفي نفس الإطار نلاحظ تجانسا كبيرا في الإحصائيات، وقراءة لا تعبّر عن تفاوت ما بين الإختيارات، فنجد ما قيمته 22.83% عند فئة المبحوثين ممن يرون بأن طبيعة هذه العقود هي عادية جدا، ويؤكد الإطارات عند ذلك بنسبة إحصائية مقدرة 35.72% و20.47% ممن يرونها ويصرحون بأنها سلبية، وتدعّم ذلك نسبة 41.18% عند أعوان التحكم، وأخيرا 15.75% من مجموع المبحوثين لا يهتمون بما تعاقدوا عليه سواء بطريقة فردية أ وجماعية، وتؤكد ذلك إجابات أعوان التحكم أيضا بنسبة إحصائية أخرى مقدرة بـ 05.89.

يبدوا من خلال النّسب المتقاربة الخاصة بعقود العمل الفردية والجماعية من وجهة نظر الفئات السوسيومهنية أن طبيعة هذه العقود إيجابية بالنسبة إلى أعوان التّنفيذ والإطارات على مستوى

المؤسسة كبناء سوسيوتنظيمي، إن هذه الإجابات تعكس قبول خاص مرتبط بفائض القيمة المادية والمعنوية التي تستفيد منها هذه الأقلية من الفئات المهنية مقارنة مع الفئات الأخرى، وإلا كيف نفسّر نظرة العمال العادية بطبيعة هذه العقود أو حتى وجهة نظرتهم السّلبية والتي تترجم حقيقة واقعية وتأويل مرتبط برفض معلن في حدود إجابات ما، المعروف أن طبيعة العقد الفردي والجماعي في العمل يرتكز على مجموعة من المتغيرات المرتبطة على سبيل المثال بالتّكوين والتّرقيات المهنية والأجور والعلاوات والمكافآت المادية، فنظرة العمال إلى كل هذه الأشياء التي أشرنا إليها في علاقتها بالمجهودات المبذولة لا تعكس حقيقة موضوعية هذه العقود، ولهذا كانت نظرتهم لها على هذا النحو وبهذه الطّريقة، لقد عكست في اتجاه آخر إجابات بعض الفئات المهنية غير المهتمّة بما هو متعاقد عليه بطريقة فردية أو جماعية مستوى وعي قاعدي ضعيف عندها، إن كل هذا في النهاية ستشكّل عنه مجموعة من الممارسات العمّالية التي ستدخل في النّهاية في تعارضات تترجمها أفعال الرّفض والمقاومة عند الفئة التي لا تعبّر هذه العقود فعلا عن انشغلاتها وستجد نفسها أمام حتمية الصّراع والتّكتلات التي تعمل على إعلان المدافعة عن حقوقها بالأساليب غير الرّسمية واللا مشروعة من النّاحية القانونية عن طريق تعمّد تعطيل مسار السّير الحسن للمؤسسة، تعمّد عدم الفعالية، فالفاعل الاستراتيجي بالمؤسسة ليس من استفاد من عوائد هذه العقود فقط، فقد تكون هناك قوة موازيه تعاكسها في الإتجاه ولم تستفد من ما جاءت به هذه العقود الفردية والجماعية وتشتغل في مساحات غير مراقبة بآليات قانونية دقيقة تؤهلها وتمكنها من المناورة في أي لحظة للحيلولة دون تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف العصب التّنظيمية والمصلحية.

2-بناء الجداول الخاصة بالفرضية الاولى:

جدول رقم 14: أثر الخصائص الشخصية للأفراد في توجيه أفعالهم الاجتماعية حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / نظرة المبحوثين الخاصة بعقود العمل الفردية والجماعية		إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	المستوى التعليمي	23	54.76	09	52.94	12	17.65	44	34.64
	القيم الاجتماعية	-	-	04	23.52	34	50	38	29.92
	مكانتك في التنظيم	08	19.05	01	05.89	03	04.41	12	09.45
	الأصل الجغرافي	02	04.76	-	-	03	04.41	05	03.94
	التكتل في جماعة مهنية	04	09.52	02	11.76	02	02.94	08	06.30
لا		05	11.91	01	05.89	14	20.59	20	15.75
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

من خلال النّسب الإحصائية في الجدول رقم 14 نسجّل اتّجاها عاما في إجابات المبحوثين بنسب إحصائية مجزأة في علاقة الخصائص الشّخصية للأفراد في توجيه أفعالهم الإجتماعية حسب التّصنيف المهني بحيث 34.64% من مجموع المبحوثين يرون بأن المستوى التعليمي يؤثر في توجيه الفعل الإجتماعي حسب رأيهم، تتدعّم هذه النّسبة بـ 54.76% من إجابات المبحوثين في صنف الإطارات، وفي نفس الإطار من حيث التّكميم الإحصائي أيضا 29.92% من إجابات المبحوثين ممن يرون أن القيم الإجتماعية هي التي تعمل على توجيه الفعل الإجتماعي على مستوى وحدة الصمامات بالمؤسسة، ويؤكد ذلك فئة أعوان التنفيذ بنسبة إحصائية مقدرة بـ 50%، وبمقابل ذلك 06.30% و03.94 % ممن يرون بأن الفعل الاجتماعي يوجه عن طريق التّكتل في جماعة مهنية،

من جهة، وبناء على الأصل الجغرافي للعامل من جهة أخرى، وهي نسب إحصائية ضعيفة حتى في ظل مقارنتها مع النسب الجزئية في الجدول حسب طبيعة التصنيف المهني، وخلافا لذلك 15.75% من مجموع المبحوثين يرون بأن هذه الخصائص الشخصية لا تؤثر أبدا في توجيه الفعل الإجتماعي للعامل، تتدعّم هذه الإجابة بنسبة 20.59% عند أعوان التنفيذ و11.90% عند الإطارات.

لقد عكست هذه الإجابات التي حرصنا في توظيفها والمرتبطة بأهم الخصائص وعلاقتها بتوجيه الأفعال الاجتماعية تأثير خاصية سوسيوثقافية عند الفئات السوسيومهنية من الناحية الوظيفية والبنائية ألا وهي المستويات التّعليمية، إن القوى العاملة بمختلف تصنيفاتها المهنية تقرّ بهذا، ولعل إجابة الإطارات كنخبة مهنية إدارية وصناعية تؤكّد تأثير هذا المقترح في توجيه الأفعال الاجتماعية على مستوى الوحدة في بنيتها الماكرو– سوسيولوجية والميكروسوسيولوجية، ولكن السؤال المطروح هنا هل توجيه الفعل الاجتماعي عند الفئات السوسيومهنية يكون بمقدار مسافة واحدة في ظل التّفاوت الموجود في المستويات التّعليمية.؟ بطبيعة الحال إن الإختلاف الموجود في التّأطير من خلال وجود الإطارات كنخبة تأطّرت بطريقة أكاديمية وبناء لخضوع جزء منها لإجراءات وممارسات مجتمع الصّناعة، تختلف في توجيه أفعالها الإجتماعية عن باقي الفئات المهنية الأخرى حتى من منهم مصنفون هيكليا في صنف الإطارات، وعلى أي حال فإن بعض من تمثّلاتنا الإجتماعية ومما هو مهيمن نوعاما على مخيالنا حول تأثير القيم الإجتماعية في توجيه الأفعال له أثره الواضح عند جزء من الفئات المهنية، فغياب التّكوين النوعي ووفقا لمعايير ثقافة المؤسسة فوّت المجتمع الصّناعي هذا على نفسه قدسيته وتجاوزت القوى العاملة كل ما من شانه أن يوجّه الفعل الإجتماعي انطلاقا من معايير وإجراءات موضوعية في هذا البناء السوسيوتنظيمي، وعلى نح وآخر تلعب المكانة في التنظيم دورا في توجيه الأفعال الإجتماعية حتى وإن كانت ضعيفة إلى حد ما وليس بالمقدار التي أثّرت به المستويات التّعليمية والقيم الإجتماعية إلا أن لعبة التّموقعات تفرز لنا قراءة أخرى في هذه النّاحية، الأكيد في الأمر أن الاستراتيجيات متعددة وقواعد اللّعب تختفي من وراء هذه الاستراتيجية والمجال للمناورة بهوامشه يبقى في خدمة هذه الأقليّة المشار إليها، إنها لعبة المصالح المرتبطة بهذه المتغيّرات التي ذكرناها، والصّراع بينها في إطار فرض قواعد هذه اللّعبة يبقى خاضعا إليها في ظل التّفاوت الموجود بين هذه الخصائص، وعلى نقيض آخر يشكّل التّكتل في جماعة مهنية والأصول الجغرافية دافع في توجيه الأفعال الإجتماعية بناء على عدم اكتمال منظومة تقسيم العمل الإجتماعي على

مستوى مؤسساتنا، وحتى وإن كانت النّسب الإحصائية التي أشرنا إليها ضعيفة كما سبق وأن ذكرنا وهي نسب هامشية مقارنة بالنّسب الأخرى، إلاّ أنّ الهامشي يمكن أنّه يؤثر على سيرورة المؤسسة واستقرارها، خصوصا إذا كانت أدوارهم دقيقة وتشكّل حلقة وصل أساسية ورئيسة مع باقي الأدوار الأخرى في مرحلة تجميعها.

جدول رقم 15: إجابات المبحوثين حول تشكل العصب التنظيمية بناء على الانتماء إلى نفس الخصائص الشخصية حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي / تشكل العصب التنظيمية بناء عللى الانتماء إلى نفس الخصائص الشخصية	ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	01	100	39	76.47	38	82.61	22	75.86	100	78.74
لا	–	–	12	23.53	08	17.39	07	24.14	27	21.26
المجموع	01	100	51	100	46	100	29	100	127	100

تؤكد الشّواهد الإحصائية في الجدول أعلاه أن 78.74% من أصل جميع الفئات السوسيومهنية أن تشكّل العصب التّنظيمية على مستوى وحدة الصّمامات بالمؤسسة يكون بناء على الانتماء إلى نفس الخصائص الشّخصية، وتتدعّم هذه الإجابات بنسب إحصائية مرتفعة بحسب طبيعة المستويات التّعليمية عند الفئات السوسيومهنية، فنجد على سبيل المثال لا الحصر ما نسبته 82.61% في صنف الثانوي الذين يؤكّدون الإجابات التي جاءت في الإتجاه العام بما في ذلك إجابات الجامعيين أيضا، وفي اتجاه أخر 21.26% ممن يرون عكس ذلك تماما، بحيث لا تتأثر العصب التّنظيمية في تشكّلها بناء على انتمائها إلى خصائص شخصية واحدة، لتؤكد النسب الإحصائية المجزأة والمدعّمة في الجدول إجابات متقاربة إلى حد ما في مختلف المستويات التعليمية، بحيث نجد نسبة 24.14% عند الجامعيين و23.53% عند المستوى التعليمي متوسط.

بناء على هذه النّسب الإحصائية المشار إليها في الجدول أعلاه والذي يرتبط ارتباطا عضويا بمتغيرات الجدول السابق يتضح لنا جليّا أن منظومة تقسيم العمل الاجتماعي غير مكتملة فعلا في مؤسستنا، وأن هذه الإجابات اللامعيارية هي في حقيقة الأمر نتيجة لهذه المنظومة غير المكتملة في تقسيم العمل، إن الوجه البنائي والوظيفي والتّفاعلي على مستوى المؤسسة الصناعية يقتضي بالدرجة الأولى مخرجات لفعل اجتماعي هادف مقصود ذو معنى ودلالة تجتمع حوله كل مؤشرات العقلانية على الأقل في حدودها المتوسطة، بحيث حينما يتم تجميع هذه الأفعال الاجتماعية في المؤسسة كبناء رسمي تتجلّى لنا معالم عضوية هذا البناء، وبالتالي انطلاقا من هذه التّصنيفات في العملية التّفاعلية يتبيّن لنا أن العصب التنظيمية المشكلة من نفس الخصائص الشّخصية جانبت المنحى المعلمي الذي يقتضي مسايرته أثناء عمليات التّشكل، لتبقى المؤسسة الصّناعية في الجزائر كمشروع دولة وطنية يتراوح في مكانه على الأقل في المرحلة الرّاهنة، السؤال الذي يمكن أن يطرح في هذا الإتجاه، هل المؤسسة الصّناعية من وجهة نظر الفئات السويومهنية هي عبارة عن مشروع اجتماعي بالنسبة إليها، وبالتالي استعجلنا ظهور المؤسسة الصناعية في الجزائر، أم أن مشكل المؤسسة مرتبط بخلفيات فكرية لأفراد ومجموعات على مستواها؟

جدول رقم 16: مواجهة المؤسسة للعصب التنظيمية وأثر ذلك على سيرورة العمل:

مواجهة المؤسسة للعصب التنظيمية / الأثر	تواجه		لا تواجه		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
إيجابي	54	53.47	-	-	54	42.52
سلبي	47	46.53	26	100	73	57.48
المجموع	101	100	26	100	127	100

يبحث هذا الجدول في مواجهة المؤسسة للعصب التّنظيمية وأثر ذلك على سيرورة العمل، ونسجل بناء على ذلك اتجاها عاما في إجابات المبحوثين يقدر بـ 57.48% ممن يرون أن هذا الأثر هو سلبي، ويرجع سبب ذلك إلى عدم مواجهة المؤسسة لهذه العصب التّنظيمية بحسب رأي بعض المبحوثين، وفي سياق أخر 42.52% من مجموع إجابات جزء من الفئات السوسيومهنية الذين يرون

بأن طبيعة الأثر هو إيجابي، وسبب ذلك هو تحرك المؤسسة ومواجهتها للعصب التنظيمية بنسبة إحصائية مقدرة بـ 53.47%.

بحسب هذه المعطيات الإحصائية التي تبحث في مواجهة المؤسسة للعصب التّنظيمية، يتبيّن لنا بالدرجة الأولى أن هذه العصب هي عصب مصلحية، فالخصائص الشّخصية للأفراد وتشكّل هذه العصب انطلاقا من الانتماء إلى نفس الخصائص هذه، تكون مخرجاتها الإستعداد للتأثير على سيرورة العمل الذي يكون في غالب الأحيان تأثيرا سلبيا، إن هذه العصب تنظم عملها ونشاطها بفعل هادف يصدر عنها كأفراد أو مجموعات من أجل الوصول أو إشباع رغبات معيّنة والتي تكون في معظم الأحوال مرتبطة بالحاجات الإقتصادية، هذه الحاجات التي أضحت مرغوبة في بناء الفعل الإجتماعي في مجراه العام، وعلى هذا الأساس يبقى رهان الفئات المهنية هو البحث عن عناصر وقوانين الفعل الذي يحقق لها أقصى درجة المنفعة والمصلحة الشّخصية، إن هذه المصلحة تحقّق بطبيعة الحال باستغلال كل طرف وكل فاعل لهوامش حرية يناور فيها من أجل هذه الغاية، وإن هذه الحركية غير الرّسمية في بناء الأفعال الإجتماعية تبيّن لنا اتساع رقعة هؤلاء الأفراد والجماعات في التّعبير والتّفاعل على مستوى المؤسسة كبناء رسمي وظيفيا بطريقة بعيدة عن أشكال العقلانية المثالية التي رسم حدودها "**ماكس فيبر**" وحتى أشكال العقلانية المحدودة التي دعى إليها "**ميشال كروزيه**"، الأمر الذي يدفعنا إلى التّساؤل هنا أيضا، ما هو المشروع الذي ينبغي أن يؤخذ بعين الاعتبار من وجهة نظر المؤسسة في عملية بنائها وتأطير أفرادها وجماعاتها؟ بعيدا عن طبيعة الخصائص الشخصية، ينبغي لفئاتها السوسيومهنية، والذي يبقى من وجهة نظر النسب الإحصائية المحصّل عليها أساس بناء المؤسسة الصناعية في الجزائر.

جدول رقم 17: يبين دور التنظيم الرسمي في الحد من مناورات العصب التنظيمي حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / دور التنظيم الرسمي في الحد من مناورات العصب	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
تجنب الصدام مع العصب	11	26.20	06	35.30	20	29.41	37	29.13
مشاركتهم في اتخاذ القرارات	19	45.24	06	35.30	24	35.30	49	38.58
الصرامة في تطبيق القوانين	08	19.04	04	23.52	11	16.17	23	18.11
تفكيك هذه العصب	04	09.52	01	05.88	13	19.12	18	14.18
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

تعكس المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن 38.58% من مجموع المبحوثين يرون بأن للتّنظيم الرّسمي دور في الحد من مناورات العصب التّنظيمية، بناء على تصنيفاتهم السوسيومهنية، تتدعّم هذه الإجابة بـ 45.24% عند الإطارات و35.30% عند بقيّة الفئات المهنية الأخرى، وذلك عن طريق إعطاء فرصة للمشاركة في اتخاذ بعض القرارات، وبالمقابل 39.13% من مجموع فئات البحث يرون بأن الحد من مناورات العصب التّنظيمية مرتبط بتجنب الصدام معهم، تتدعم هذه النسبة أيضا بـ 35.30% عند أعوان التحكم و29.41% عند أعوان التنفيذ، إن الحد من المناورات مرتبط بالصّرامة في تطبيق القوانين يؤكد هذا الاتجاه العام عند أعوان التّحكم أيضا بنسبة معبّر عنها بـ 23.52% والإطارات بـ 19.04%، وأخيرا 14.18% من مجموع الفئات السوسيومهنية يرون بأن

تفكيك العصب التّنظيمية عامل يسهم في الحد من مناوراتهم على مستوى المؤسسة تتدعّم هذه النسبة بـ 19.12% في إجابات أعوان التّنفيذ.

إن التّنظيم الرّسمي بالمؤسسة يعكس مدى قدرتها على إدارة الأفراد وتسيير المجموعة وفق مقتضيات العقلنة المطلوبة، تترجم هذه الخاصية المشار إليها إمكانية التّشريعات على إدارة وتسيير الكيان بعيدا عن جميع هوامش المناورة عند الفئات المهنية، وعلى هذا النّحو يرى جزء مهم من الفئات السوسيومهنية، أن بناء الفعل الإجتماعي العقلاني والرّشيد بالمؤسسة يتم من خلال مشاركة القوى المهنية في اتخاذ القرارات على مستوى المؤسسة الصّناعية في حدود تصنيفاتها على مستوى الهيكل التّنظيمي، ولكن ما هي طبيعة هذه القرارات التي يمكن أن تضبط الأفعال الإجتماعية انطلاقا من الأدوار والوظائف التي تؤدّيها وتمارسها هذه القوى؟ ألا يمكن أن تكون فرصة اتخاذ بعض القرارات هامش للمناورة من أجل تعويق السّير الحسن للمؤسسة؟ لا يمكن للفعل الإجتماعي أن يقوّم مساره من وجهة نظر الفئات السوسيومهنية عند هذا الحد، فتجنّب الصّدام مع العصب التّنظيمية من شأنه أن يحد من طبيعة الفعل غير العقلاني على حسب الإجابات المحصل عليها، الأمر الذي يجعلنا نتصادم أمام ثنائيتين متعارضتين في هذا المنحى، إما تجنّب الصدام مع العصب وفرضية عقلنة الفعل مستبعدة، وبالتالي توسع رقعة ومجال هذه العصب، وإما التصادم مع هذه العصب وفرضية عرقلة السّير الحسن للمؤسسة وإردة، تبيّن لنا هذه الجزئية البسيطة مدى وجود فراغات قانونية، أو التّغاضي عن تطبيق التّرسانة التّشريعية وفي الحالتين ضعف تأطير نخب إدارية وصناعية واعية لمعنى العقلنة، على اعتبار أن تفكيكها وفرملة كل شروط إبقائها عملية سهلة إذا ما تم الإشتغال على نصوص وتشريعات قويّة تضعف كل عناصر المناورة.

الجدول رقم 18: يبين دور اللوائح والإجراءات في ضبط أفعال العاملين بالمؤسسة حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / دور اللوائح والإجراءات في ضبط أفعال العاملين	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	38	90.48	14	82.35	58	85.30	110	86.61
لا	04	09.52	03	17.65	10	14.70	17	13.39
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

لقد عبّرت الفئات السوسيومهنية في هذا الجدول عن دور اللوائح والإجراءات في ضبط أفعال العاملين بالمؤسسة حسب طبيعة مناصبهم بإجابات متباينة، بحيث يؤكد الإتجاه العام المقدر بنسبة 86.61% أن غالبية القوى العاملة ترى ضبط أفعالهم الإجتماعية مرتبط باللوائح والإجراءات المتعارف عليها في التّنظيم الرسمي، تتدعّم هذه النسبة المئوية بـ 85.30% عند أعوان التنفيذ وخلافا لذلك يعبّر 13.39% من مجموع المبحوثين أن اللوائح والإجراءات ليس بمقدورها ضبط الفعل الإجتماعي للعاملين بالمؤسسة تتدعّم هذه النّسبة المئوية بـ 14.70% في إجابات أعوان التنفيذ.

لقد سبق وأن أشرنا في أحد الجداول السابقة إلى أن المشروع الإجتماعي للفئات السوسيومهنية أولوية على مستوى الكيانات السوسيوتنظيمية كما أثبتت ذلك التجربة الإقتصادية والصّناعية في الجزائر، وعلى هذا الأساس يبقى هذى المشروع الإجتماعي الشّخصي على مستوى فئات سواء كانوا أفراد أو مجموعات هدف أساسي وقاعدة لعب محورية تتحرك وتبنى من خلالها الأفعال الإجتماعية بما يتوافق والمصلحة الشّخصية من حيث الأهداف والنّتائج، لتبقى في الأخير المؤسسة الصّناعية في الجزائر تعاني من مشكل سوسيوتنظيمي خطير عاجز أمام الوقوف في وجه الأزمة، فهاهي الفئات السوسيومهنية تعبّر عن ذلك على أن اللوائح والإجراءات القانونية وحدها القادرة على صناعة وبناء وتوجيه وعلى العموم ضبط الأفعال الإجتماعية، إن المؤسسة كبناء عليها أن تعمل من أجل هذه الإجراءات واللوائح والدّفع بها في عمليات التّفاعل من النّاحية الوظيفية، فلو قارنا النّسب الإحصائية المعبّر عنها في الجدول عند اغلب الفئات السوسيومهنية لوقفنا عند فراغات قانونية أو عن تغاضي في تطبيق اللوائح والإجراءات كما سبق وأن ذكرنا، الملفت للإنتباه في هذا الإطار أن إجراءات الهيكلة

عفت عن كثير من الأشياء على مستوى المؤسسة الصناعية بما في ذلك القوانين والإجراءات المعمول بها وهي أسباب مضاعفة من حيث سلبيتها، لذا إن تأكيد القوى العاملة على أهمية اللوائح والإجراءات في ضبط الأفعال الإجتماعية عامل يسهم على الأقل في الدّفع بشروط العقلنة التّيسيرية، ومحاولة تدعّم اكتمال منظومة تقسيم العمل الإجتماعي بالمؤسسة الصّناعية الجزائرية.

الجدول رقم 19: إجابات المبحوثين حول معاقبة العمال الذين لا يمتثلون للأوامر والجهة المستثناة عادة في تطبيق القانون عليها حسب التصنيف المهني:

التصنيف المهني / الإجابات		إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم		24	57.14	12	70.59	65	95.59	101	79.53
لا	إطارات	10	23.81	02	11.76	01	01.47	13	10.24
	أعوان تحكم	05	11.90	02	11.76	02	02.94	09	07.08
	أعوان تنفيذ	03	07.15	01	05.89	-	-	04	03.15
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

توضح إجابات المبحوثين في الجدول أعلاه أن 79.53% من أصل الفئات السوسيومهنية تتم معاقبتهم في حالة عدم امتثالهم للأوامر وتتدعّم هذه النسبة المئوية بـ 95.59% في إجابات أعوان التنفيذ و70.59% في إجابات أعوان التّحكم، وبمقابل ذلك يعبّر الإطارات عن ذلك بـ 57.14% وفيما تبقى إجابات مجزّأة عند بقيّة الفئات المهنية التي ترى بأن هناك جزء من العمال لا يمتثلون للأوامر وعادة يستثنون في تطبيق القانون عليهم، تعبّر هذه الفئة المتبقّية بنسبة 10.24% في الإتجاه العام، وتؤكّد الإطارات بأن هناك جزء من نفس الأصل المهني لا تطبق عليها القوانين وتوضح لنا نسبة 23.81% ذلك، في حين 11.76% تجسدت في إجابات أعنان التّحكم، وعبّر أعوان التّنفيذ بنسبة 02.94%.

لقد بيّنت هذه المعطيات الإحصائية المشار إليها في الجدول أعلاه على التزام المؤسسة في إنزال العقوبات على الفئات السوسيومهنية التي لا تمتثل للأوامر، توضّح هذه الجزئية على أن الترسانة القانونية يتم تطبيقها في كل الحالات ولكن ما هي مخرجات هذا التطبيق وإلى أي مدى تعمل هذه القوانين على ضبط الأفعال الاجتماعية؟

إن المؤسسة كبناء رسمي يقتضي من النّاحية الوظيفية توظيف ترسانة قانونية تعمل على بناء فعل عقلاني ورشيد خاصة إذا ارتبطت هذه القوانين في تطبيقاتها بالإطارات كنخب إدارية وصناعية باعتبارها نموذج للفئات السوسيومهنية الأخرى.

على هذا النحو يتم بناء مؤسسة بقوى مهنية أفراد وجماعات مرسّخ في مخيالها الإجتماعي العمل على تدعيم التّنظيم بقواعده وإجراءاته الرّسمية وقادرة على الدّفع بمصالحها ومصالح أعضائها، إن التّخلص من الرّواسب والممارسات اللاعقلانية بالمؤسسة الجزائرية يقتضي بالدرجة الأولى تأطير وتكوين الفئات السوسيومهنية بمختلف تصنيفاتها على اعتبارها الضّامن الأساسي للسّيرورة كما أثبتت التجارب، إن أزمة التّجربة الصناعية في الجزائر إذا ما أضفنا إليها أزمة القوانين هي أزمة نخب كما توضّح الإجابات العكسية عند فئة الإطارات، فحتى إن كانت إجابات هامشية مقارنة عما أجابت عنه هذه الأخيرة حول معاقبة العمال الذين لا يمتثلون للأوامر إلا أنها مؤثّرة، وبالتّالي فإن العمل على إصلاح المنظومة القانونية بالمؤسسة الصناعية في الجزائر حتمية سوسيوتنظيمية ينبغي أن تجسد ميدانيا من أجل بناء أفعال اجتماعية عقلانية.

جدول رقم 20:الخصائص القادرة على تحقيق التعاون والانسجام بالمؤسسة حسب الأقدمية:

التصنيف تشكل العصب / الخصائص القادرة على تحقيق التعاون والانسجام	1-10		11-20		21-30		أكثر من 30 سنة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
المستوى التعليمي	31	32.98	06	35.29	05	45.45	-	-	42	33.07
الانتماء الجغرافي	09	09.57	02	11.77	03	27.27	-	-	14	11.02
الأقدمية	27	28.72	05	29.41	02	18.18	-	-	34	26.77
القرابة	04	04.26	-	-	01	09.10	01	20	06	04.73
المصالح المشتركة	23	24.47	04	23.53	-	-	04	80	31	24.41
المجموع	94	100	17	100	11	100	05	100	127	100

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن 33.07% من مجموع المبحوثين الذين يرون أن الخصائص القادرة على تحقيق الإنسجام والتّعاون بالمؤسسة هو المستوى التّعليمي وذلك بحسب أقدميتهم المهنية، تتدعّم هذه الإجابة بنسبة إحصائية مقدرة بـ 45.45% عند الفئات التي

تتراوح أقدميتهم من [21 – 30[سنة، وبالمقابل نسجّل من خلال ما عبّر عنه المبحوثين نسبا مئوية متقاربة نوعا ما في الإتّجاه العام أيضا، بحيث 26.77% و24.41% من مجموع المبحوثين الذين يرون بأن للأقدمية والمصالح المشتركة دور في تحقيق التّعاون والانسجام بالمؤسسة، فنجد مثلا عند الفئات التي تتراوح أقدميتها من [1 – 10[سنوات 28.72% ممن عبّروا في إجاباتهم عند الأقدمية، وعن المصالح المشتركة عبرت فئة مهنية أقدميتها أكثر من 30 سنة بنسبة مئوية مقدرة بـ 80%، وفي الأخير 04.73% من مجموع الفئات المهنية نرى بأن للقرابة دور في تحقيق الانسجام والتعاون على مستوى وحدة الصمامات بالمؤسسة بنسب مئوية مدعمة ومقدرة أيضا بـ 20% عند الفئة المهنية التي تجاوزت أقدميتها 30 سنة و04.26% عند الفئة المهنية التي تتراوح أقدميتها من [1 – 10[سنوات.

إذا ما أردنا الحديث من خلال هذا الجدول والمرتبط بأهم متغيّرات تحقيق الإنسجام والتّعاون بالمؤسسة، فإن المستوى التّعليمي بالنسبة للفئات السوسيومهنية أهم عامل يسهم في بناء وتوجيه أفعالهم الإجتماعية، ذلك أنّ المستوى التّعليمي قاعدة لعب أساسية واهم عامل من عوامل المناورة في بناء الفعل وتوجيهه، وإذا كان التّعاون والإنسجام كأحد مؤثرات الفعل الإجتماعي الهادف والمقصود فإن المستوى التّعليمي خاصة النوعي أهم ركائز بناء الفعل في هذا المنحى، يبدوا أن هذا المتغيّر هو متغير بناء إلى حد ما إذا ماقرنّاه بمتغيّرات أخرى كالأقدمية والمصالح المشتركة مثلا، صحيح أن مثل هذه المتغيّرات مهمة جدا في بناء الأفعال الإجتماعية كتحقيق التّعاون والإنسجام مثلا ولكن إذا ما حاولنا موضعة هذه المتغيرات في خانة الموضوعاتية فهي متغيّرات غير معيارية، تفتقد إلى صفة العقلانية حتى في حدودها الدنيا، ليس من الممكن أن يتحقّق تعاون وانسجام في حدود أقدمية الفئات السوسيومهنية أو حتى في حدود مصالحها المشتركة، ويختفي بغياب الأقدمية أو حتى غياب المصالح، بمقابل هذه القراءة البسيطة تظهر لنا القراءة الإحصائية للجدول تراجع متغيّرات العلاقات القرابية والإنتماءات الجغرافية، ما يعني مقابل ذلك أن المصلحة الشّخصية تتحرّك بعيدا عن هذه المتغيّرات وأن القرابة والإنتماء بالمفهوم الخلدوني للكلمة قد زال من المخيال الإجتماعي للفئات السوسيومهنية، وأن الفعل في هذا الإطار يتحرّك ويبنى بمقدار العوائد وفائض القيمة.

جدول رقم 21: أهمية استقطاب واختيار العاملين حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي / الخصائص القادرة على تحقيق التعاون والانسجام	ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
المستوى التعليمي	01	100	21	41.18	12	26.09	02	6.90	36	28.35
الانتماء الجغرافي	-	-	19	37.25	25	54.35	03	10.34	47	37
الأقدمية	-	-	11	21.57	09	19.56	24	82.76	44	34.65
المجموع	01	100	51	100	46	100	29	100	127	100

لقد عكست المعطيات الإحصائية في الجدول الذي بيناه أن 37% من مجموع المبحوثين يرون أن هناك أهمية في عملية استقطاب واختيار العاملين بناء على مستوياتهم التّعليمية، فترى الفئة المهنية ذات المستوى التّعليمي ثانوي أن هذه العملية تعمل على خدمة المصالح أكثر معبرين عن ذلك بنسبة إحصائية مقدرة بـ 54.35% وخلافا لذلك 34.65% من مجموع الفئات السوسيومهنية، ترى بأن الإختيار والإستقطاب الخاص باليد العاملة من شأنه رفع المخاطر على مستوى الوحدة، يعبّر عن ذلك فئة الجامعيين بنسبة مئوية تقدر بـ 82.76% وأخيرا 28.35% من مجموع المبحوثين يرون بأن هذا الاختيار يعمل على تدعيم قوة العصب، تتدعم عند المستوى التعليمي ابتدائي بنسبة 100%، وعند المستوى التعليمي متوسط بـ 41.18%.

لقد بقيت لعبة المصلحة بناء على هذه القراءة الجدولية قاعدة لعب إستراتيجية ورهان معلمي بالنسبة لعصب المصلحة، فهي عمليّة مهمّة، كما هو مبيّن في تاريخانية أي مؤسسة وليس مؤسسة الصمامات فحسب، ألا وهي عملية استقطاب القوى المهنية وطريقة اختيارهم خاضعة لهذا التّغير مرة أخرى، ليبقى الفعل الإجتماعي العقلاني والرشيد والهادف والمقصود بعيدا في حدودها وعن مسار وحركة هذه المؤسسة، بل إن مسار وحركة الفعل في هذا المنحى يحتاج إلى عملية تصحيحية وتقويمية بهدف رفع حجم المخاطر وتقليص حدة فاعليتها، إن بناء مؤسسة تتفاعل فيها جميع

عناصرها المادية والبشرية بطريقة وظيفية، يقتضي بالدرجة الأولى رسم فضاء وحقول تتفاعل فيه هذه العناصر بطريقة عقلانية في حدودها القصوى، وإلا فإن المؤسسة الصناعية ستكون كما كانت في كل مرة عرضة لمخاطر تكون في غالب الأحيان المحرّكة بأهداف اجتماعية واقتصادية محضى، وإذا ما قارنا عما تحصّلنا عليه من تعميمات إحصائية لوجدنا بالإضافة إلى لعبة المصلحة المشتركة في عملية استقطاب واختيار العاملين، إنّ هذه العملية تعمل على دعم قوة عصب المصالح، فكلما كانت هذه العصب مؤمّنة من النّاحية السوسيومجالية على مستوى المؤسسة إلاّ وضمنت عوائد وفائض قيمة أكبر من النّاحية الحسابية، وعليه إذا ما أرادت جماعات المصالح ضمان هذه العوائد وفائض القيمة هذا فعليها أن ترسم الحدود والمجالات التي تضمن لها مصالحها من دون أن تتأثر هذه الحدود والمجالات بتأثيرات فعل أخرى.

جدول رقم 22: يوضح رأي العمال إذا أعطيت لهم فرصة لاقتراح عمال جدد حسب الأصل الاجتماعي:

التصنيف المهني / أي العمال في اقتراح عمل جدد	ريف		مدينة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
عامل ينتمي إلى نفس الجهة	05	17.86	16	16.16	21	16.54
إلى نفس الجيل	03	10.71	19	19.19	22	17.32
إلى نفس القرابة	02	07.14	06	06.06	08	6.30
على أساس الكفاءة	18	64.29	58	58.59	76	59.84
المجموع	28	100	99	100	127	100

تؤكد الشواهد الإحصائية في الجدول رقم 22 أن 59.84% من مجموع المبحوثين يقترحون عمالا على أساس الكفاءة إذا أعطيت لهم فرصة للاقتراح حسب طبيعة أصولهم الإجتماعية، تتدعّم هذه النّسبة عند الفئة السوسيومهنية ذات الأصول الرّيفية بـ 64.29% وبالمقابل كانت بقية النّسب المئوية الأخرى في الإتّجاه العام متقاربة بحيث سجّلنا من خلال الإجابات المقدّمة 17.32% و16.54% من مجموع الفئات السوسيومهنية أن اختيارهم بناء على الفرصة المتاحة لهم في الإقتراح، هي اختيار عمال ينتمون إلى نفس الجهة، أو إلى نفس الجيل، وفي إطار أخر يقدّم لنا المبحوثون

إجابات بنسبة مقدرة بـ 06.30% على أن اقتراحهم يكون مرتبط بالقرابة، ويحدد أصول العامل الإجتماعية وهي نسبة مئوية ضعيفة نوعا ما، فلقد عبّر عن ذلك الفئة المهنية ذات الأصول الرّيفية بنسبة مئوية تقدّر بـ 07.14% و06.06% ممن ينتمون من النّاحية السوسيومجالية إلى المدينة.

تقر أغلب الفئات السوسيومهنية على حسب ما عبّرت عليه في هذا الجدول أنّه إذا ما أعطيت لهم فرصة اقتراح عمّال فإن ذلك يكون على حسب الكفاءة على حسب انتماءاتهم الإجتماعية سواء ريف أو مدينة، يوضّح لنا هذا المتغيّر أن العوامل السوسيومجالية لا يمكن لها أن تؤثر على طريقة الإقتراح مقارنة بالجوانب المصلحية مثلا كما أشرنا لذلك في احد الجداول السابقة، توضّح لنا هذه القراءة البسيطة غياب قراءة مهمّة غالبا ما كانت تؤخذ بعين الإعتبار في القراءات السوسيولوجية ألا وهي القراءة الخلدونية والتي كانت تعمل على تقديم مثل هكذا تقسيمات في بناء العلاقات الإجتماعية مثلا أو حتى تحريك الأفعال، إن المقاربة الحديثة في ميدان علم الإجتماع اخفت تقريبا كل هذه المقاربات وها هي حينما تعني المصلحة البعيدة كل البعد عن الإنتماءات القرابية والجهوية أو حتى القرابات المرتبطة بالميل تحل محلها العقلانية في مواصفاتها الموضوعية، إذ ترى الفئات السوسيومهنية تستعمل جميع أساليب المدافعة من أجل اقتراحات موضوعية لعمال على مستوى المؤسسة الصّناعية الجزائرية وهذا بربط الإقتراح بتغيّر يبدوا من النّاحية الظّاهرية أنه قوي وحاسم وسيخفي لا محالة كل مؤشرات العقلانية إلا أن ذلك يظهر لنا العكس، فبالرغم من هذه التّصفيات الإجتماعية إلا أن الإقتراح يكون موضوعي على حسب ما عبّرت عنه الفئات السوسيومهنية، لنقف كما سبق وذكرنا بأن خلفيات الفعل الإجتماعي مرتبطة في كل الأحوال بالمصلحة الشّخصية وأن لا يكون خارج هذه القاعدة المتعارف عليها من الناحية التفاعلية.

جدول رقم 23: رأي العمال حول الدور الذي يمكن أن تلعبه النقابة كشريك اجتماعي بالمؤسسة حسب التصنيف المهني:

التصنيف المهني / دور النقابة كشريك جماعي بالمؤسسة	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
دور التعاون	10	23.81	07	41.18	18	26.47	35	27.53
المراقبة	15	35.71	03	17.65	22	32.35	40	31.50
المحاسبة	01	02.38	–	–	06	08.82	07	05.51
المتابعة	04	09.53	02	11.76	04	05.89	10	07.87
المعارضة	1	02.38	–	–	09	13.24	10	07.87
المواجهة	1	02.38	03	17.65	01	01.47	05	03.94
عدم الاهتمام	10	23.81	02	11.76	08	11.76	20	15.75
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

يتبين من خلال النّسب المئوية في هذا الجدول أن اتجاهه العام يتمثل في 31.50% من مجموع المبحوثين يرون بأن الدّور الذي يمكن للنّقابة أن تلعبه كشريك اجتماعي بالمؤسسة هو المراقبة، وهذا ما أكّدته إجابات كل من الإطارات وأعوان التّنفيذ بنسبة 35.71% و32.35% في حين يؤكّد جزء آخر من الفئات المهنية أنها تلعب دور المتعاون بـ 27.53% ويتّضح ذلك جليا في إجابات أعوان التّحكم المقدّرة بـ، . 41.18% ومن أصل جميع المبحوثين 15.75% يرون أن النقابة لا تبدي أي اهتمام بالرغم من أنها شريك اجتماعي بالمؤسسة سواء في التسيير أو في إبرام العقود مثلا، تتدعّم هذه النّسبة بـ 23.81%، لتبقى الاقتراحات الأخرى المطروحة معبّر عنها بنسب مئوية ضعيفة نوعا ما، ويبقى ما أشرنا إليه في تحليلنا الإحصائي هذا نقطة حاسمة في وظيفة النقابة كشريك اجتماعي بالمؤسسة.

يبدوا أن النّقابة بناء على ما تمّ الحصول عليه من نسب إحصائية في الجدول لا يتعدّى دورها من جميع النواحي التفاعلية أو الوظيفية دور الرقابة، هذا الدّور هو في حقيقة الأمر تحصيل

حاصل لعملية مهمة في مسار الحركة النّقابية إلا وهو المشاركة في التّسيير، إن اكتفاء النّقابة بأدوار من هذا النوع يعني أنه سيعطّل عليها وعلى القوى العاملة وعلى المؤسسة بصفة عامة مشروعا تنمويا حقيقيا قائما على مدى وفاعلية هذه الأخيرة، وبالإضافة إلى دور المراقبة تتعاون الحركة النّقابية في حدود معينة مع المؤسسة الإدارة بإعداد ورشات من أجل هذا المشروع الصّناعي التّنموي، ولكن السؤال المطروح في هذا الإطار، من هم الفاعلون الإستراتيجيون على مستوى الحركة النّقابية وما هي طبيعة العلاقة التي تربطهم عضويا بالإدارة؟ ما هي أوجه الرّقابة المطبّقة على الإدارة كوظيفة؟ وما هي حدود التّعاون ما بينها وبين الإدارة؟ تترجم لنا هذه القراءة البسيطة والأسئلة المطروحة عن سكون رهيب في مسار الحركة النّقابية يحتاج هذا السّكون إلى دفعة من أجل حركة وديناميكية مقوّمة للمسار ومصحّحة للتاريخ، فأي تنظيم إداري كان أم صناعي يمكن أن يتماشى من دون حركة نقابية من الناحية الوظيفية، وأي نخب يمكن أن تتفاعل في عملها مع الذات الشخصية من دون إشراك الفاعل النّقابي، إن الفعل النّقابي في مسار المؤسّسات هو مشروع لأي تنمية حقيقية، وإنه أيضا فعل تغيير لازم وصاحب وساير جميع الدول التّي عاشت الرّأسمالية بأتم معانيها ودلالاتها، وإن إحضار الفعل النّقابي في الرقابة أو حتى المعارضة والمواجهة وفي حالات بعدم الإهتمام دليل كاف عن إعادة النّظر في طبيعة عمل النقابي كنخبة والحركة النّقابية كتنظيم في وجهيهما التّفاعلي والوظيفي.

جدول رقم 24: أهمية بناء الولاء ونوعه حسب الأصل الاجتماعي:

التصنيف المهني / أهمية بناء الولاء ونوعه		ريف		مدينة		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%
نعم	ولاءات للقرابة	02	07.14	15	15.15	17	13.38
	ولاء للجهة	6	21.43	15	15.15	21	16.54
	ولاء للمؤسسة	02	07.14	10	10.10	12	09.45
	ولاء للمصحلة	08	28.57	29	29.39	37	29.13
لا		10	35.72	30	30.30	40	31.50
المجموع		28	100	99	100	127	100

في علاقة أهمية بناء الولاء ونوعه حسب طبيعة الأصول الإجتماعية، يتّضح من خلال إجابات جزء هام من الفئات السوسيومهنية أن غالبيتهم يقرّون في إجابات مجزأة على أهمية بناء

الولاء، وتختلف نوعية الولاءات على حسب الأولوية، وفي هذا الإطار نسجل نسبة 29.13% من المبحوثين الذين يرون أن نوع الولاء مرتبط بطبيعة المصلحة، تدعمّها من النّاحية السوسيومجالية إجابات المبحوثين الذين ينتمون إلى المدينة بـ 29.30%، والقوى العمالية ذات الأصول الإجتماعية الريفية بـ 28.57% لتؤكّد إجابات المبحوثين الذين يرتبط ولاؤهم للجهة وللقرابة على مستوى التّكميم الإحصائي نسبا متقاربة، بمقابل تسجيل نسبة ضعيفة في علاقة ولاء العامل بالمؤسسة والمقدّرة بـ 09.45% في الاتجاه العام، و07.14% عند الفئات السوسيومهنية ذات الأصول الاجتماعية الريفية، وفي اتجاه أخر 31.50% من مجموع المبحوثين لا يرون بأن للولاء أهمية بالمؤسسة، بنسبة إحصائية مقدرة بـ 35.72% عند العمال ذو الأصول الريفية و30.30% عند العمال الذين ينتمون إلى المدينة من الناحية السوسيومجالية.

إن الإستنطاق السوسيولوجي لهذه المعطيات الإحصائية يوضح لنا أن هناك تغيّرات كبيرة مست طبيعة العلاقات والولاءات على مستوى المؤسسة الصناعية الجزائرية، لقد سبق وأن ذكرنا في جداول سابقة بأنّ المؤسسة التي لا تأخذ بعين الإعتبار المشروع الإجتماعي والإقتصادي لفئاتها السوسيومهنية فإن هذا مؤشّر قوي ودال على زوال الفئات السوسيومهنية وزوال المؤسسة في حد ذاتها، فها هو الولاء بربطه بمؤشر قوي على مستوى المؤسسة ألا وهو الأصول الاجتماعية يبين لنا ويوضح أن الولاء مرتبط عند هذه القوى حسب التوزيع في المناصب وبناء على الوظائف والأدوار التي يؤدّونها بطبيعة المصلحة الشّخصية بالدرجة الأولى، وعلى هذا الأساس يشكّل لنا موضوع الصراع حول مشروع العوائد وفائض القيمة أولوية عند القوى العاملة، هكذا يتّضح لنا أن الخلفيات المرتبطة بتحريك الفعل الإجتماعي هنا هي خلفيات غائية، وأن حدود الدراسة بالمؤسسة الجزائرية خاصة تلك المرتبطة بالفعل لم تتعد دراستها كأنساق مغلقة، وإلا ماذا يعني أن يكون ولاء العامل بالنسبة للمؤسسة هو أضعف مقارنة بالإختيارات فيما هو معبّر عنه عند الفئات السوسيومهنية، لماذا شكّلت المصلحة أولوية عند الفئات السوسيومهنية؟ أليس لأن المؤسسة بقيت مؤسسة كلاسيكية تدرس في حدود أنساق مغلقة كما سبق وأن ذكرنا؟ مهما كانت طبيعة الأسباب وقوّتها، سواء كانت مرتبطة عضويا بالبيئة في أبعادها المادية والإقتصادية أو في كياناتها البشرية بعلاقتهم الإجتماعية على حسب التّصنيفات السوسيومجالية، فإن مخرجات بناء الولاءات كأفعال اجتماعية عند الفئات السوسيومهنية تؤثر تأثيرا

قويا ومباشرا على السّيرورة، ويبقى تقويم المسار وحده كفيل بضمان الإستمرارية للمؤسسة الصناعية الجزائرية.

جدول رقم 25: يوضح أهم العراقيل التي تقف دون تحقيق أهداف المؤسسة حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / العرقيل التي تقف دون تحقيق الأهداف	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
عملية اختيار العاملين	17	40.48	04	23.53	26	38.23	47	37
طريقة توزيعهم في الهيكل التنظيمي	09	21.43	09	52.95	13	19.12	31	24.41
طبيعة الأدوار المكلفون بها	02	04.76	02	11.76	11	16.18	15	11.81
مستوى أداء العاملين	10	23.81	-	-	14	20.59	24	18.90
طبيعة العلاقات التنظيمية بين العاملين	04	9.52	02	11.76	04	05.89	10	07.87
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

يتّضح من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول رقم 25 أن 37% من مجموع المبحوثين يرون أن هناك عراقيل تقف دون تحقيق المؤسسة لأهدافها، تتدعّم هذه النّسبة بنسبة إحصائية جزئية في الجدول مرتبطة أساسا بعملية اختيار العاملين والمقدرة بـ 40.48% عند فئة الإطارات و38.23% عند أعوان التّنفيذ، وبالمقابل توضّح لنا إجابات بعض المبحوثين أن العراقيل مرتبطة بطريقة توزيع اليد العاملة في الهيكل التّنظيمي وتوضح ذلك نسبة 24.41% ليؤكد أعوان التّحكم ما أشارت إليه هذه النّسبة بنسبة مئوية مقدرة بـ 52.95%، وعلى صعيد أخر فإن مستوى أداء جزء من الفئة المهنية تشكّل على المستوى الوظيفي عراقيل تحول دون تحقيق أهداف المؤسسة، وهذا ما بيّنته إجابات بعض الإطارات التي عبّرت عن ذلك بنسبة مئوية أيضا تقدّر بـ 23.81%، وغير بعيد عن هذه الإجابة تعد طبيعة الأدوار المكلف بها العامل متغيّر حاسم في عرقلة الأهداف المسطّرة، هكذا يجيب أعوان التّحكم وأعوان التّنفيذ بتكميمات إحصائية متقاربة بحيث سجّلنا 11.76% و16.18%

عند كل منهما، لتبقى العلاقات التّنظيمية مقارنة بجميع الإقتراحات المطروحة تشكّل الحلقة الأضعف تأثيرا عند الفئات السوسيومهنية من وجهة نظرها.

لقد عكست هذه المعطيات الإحصائية مرّة أخرى من خلال هذا الجدول تنامي ظاهرة الإختيار العقلاني والرّشيد للعاملين بالمؤسسة، بالإضافة إلى التّوزيع البعيد في حدود معينة عن التّوزيعات الموضوعية، إذا ما ربطنا المؤشّرات مع بعضهما البعض فإن هذه الحركة بالنسبة إلى مؤسسة صناعية هي خطيرة جدا على جميع المستويات والأصعدة، ليس في حدود الإمكان أن تبقى خاضعة عمليات الاختيار إلى عنصر المصادفة والاعتباطية أو المحاباة أو حتى فتح المجال من أجل اختيار يقوّي ويدعم العصبية، إن هذه العملية في حقيقة الأمر بعيدة عن مقومات العقلانية والرّشادة المطلوبة لأن ما سيترتّب عنه بعد ذلك مخرجات فعل كارثية خصوصا إذا كانت طريقة التّوزيع على مستوى الهيكل التّنظيمي خاضعة إلى هذه المؤثرات المذكورة، إن العملية الحسابية لهذا التّحليل البسيط سيضعف أداء الفئات السوسويومهنية بحيث تصبح هذه الفئات من جميع النّواحي البنائية والوظيفية والتّفاعلية تعاني من خلل وظيفي جرّاء هذا الإختيار والتّوزيع، ويكون هذا الخلل بطبيعة الحال مرتبط من النّاحية العضوية بالأداء الضّعيف للفئات السوسويمهنية، السّؤال المطروح في هذا المنحى، هل هناك إمكانية للخروج من هذه الأزمة التي مست بالمؤسسة الجزائرية في عملية اختيار الفئات السوسيومهنية أو حتى طريقة توزيعها على مستوى المناصب في الهياكل التّنظيمية؟ بطبيعة الحال يبقى الأخذ بعين الاعتبار مشكل التّأطير والهيكلة للنخب الإدارية والصناعية بالإضافة إلى تبني مشروعات اجتماعية واقتصادية تستفيد منها الفئات السوسيومهنية من بين أهم عوامل بناء وتوجيه أفعال اجتماعية عقلانية ورشيدة على مستوى المؤسسة الصناعية الجزائرية.

جدول رقم 26: أثر العلاقات الاجتماعية على بناء وتوجيه الفعل الاجتماعي بالمؤسسة حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / أثر العلاقات الاجتماعية على بناء وتوجيه الفعل الاجتماعي	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	40	95.24	16	94.12	53	77.94	109	85.83
لا	02	04.76	01	05.88	15	22.06	18	14.17
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

تعكس المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه اتجاها عاما يتمثّل في 85.83% من مجموع المبحوثين الذين يرون أن العلاقات الإجتماعية تؤثّر على بناء وتوجيه الفعل الإجتماعي بالمؤسسة، تتدعّم هذه الإجابة بنسب إحصائية جزئية في الجدول على حسب طبيعة التّصنيف المهني للقوى العاملة، بحيث نسجّل نسبة 95.24% عند فئة الإطارات و94.12% عند فئة أعوان التحكم، وبالمقابل 14.17% من مجموع الفئات السوسيومهنية المعنية بالدراسة ترى بأن العلاقات الإجتماعية لا تؤثر تماما في بناء الفعل الإجتماعي وتوجيه، تتدعم هذه الإجابة أيضا بنسبة إحصائية معبّر عنها عند فئة أعوان التنفيذ والمقدرة بـ 22.06%.

هكذا تظهر النّسب الإحصائية في الجدول أن العلاقات الإجتماعية تؤثّر في بناء الفعل وتحريكه وتوجيهه، ليس من الممكن أن تبنى أي علاقة بطريقة اعتباطية وجزافية وخاضعة لعنصر المصادفة، وليس من الممكن أيضا أن تكون هذه العلاقة غير وظيفية من ناحية تأثيرها على الفعل، فالعلاقة الإجتماعية المبنية على أساس المستويات العلمية، أو على أساس خلفيات سوسيومهنية أو أقدمية أو خبرة مهنية أو على أساس أنواع اجتماعية ذكورية وأنثوية، كلها عوامل تؤثر في طبيعة الأفعال الإجتماعية كما سبق وأن رأينا في تحليلاتنا المرتبطة بالجداول السابقة، والتي وقفنا في الكثير من الأحيان عن فعل اجتماعي مرتبط بصفة عضوية بالمصلحة الشّخصية، فل وربطنا تأثير الفعل الإجتماعي بطبيعة التّصفيات المهنية لكان الأثر واضحا أيضا من خلال إجابات الفئات السوسيومهنية أين تبنى جميع الفئات علاقات أفقية مع بعضها البعض ثم حتى هذه العلاقة الأفقية يتم التّأثير فيها

أين تختفي جميع سمات العضوية عند كل فئة مهنية، وبالتّالي إذا كانت الأمور كذلك فإن مخرجات الأفعال الإجتماعية تكون غائبة لا تستطيع تجميع الأفعال في فعل واحد كما أننا لا نستطيع فردنة هذه الأفعال الإجتماعية، على العموم إن المؤسسة ككيان بشري أثرت فيه جميع ما له علاقة بمصلحة شخصية، وأن هذه المصلحة تقتضي بناء علاقات اجتماعية، هذه العلاقات أثرت تأثيرا مباشرا في بناء الأفعال الاجتماعية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية.

جدول رقم 27: طبيعة العلاقات المؤثرة بين العمال في المؤسسة حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / طبيعة العلاقات المؤثرة	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
علاقات تعاون	18	42.86	05	29.41	08	11.76	31	24.41
علاقات صراع	22	52.38	09	52.94	45	66.18	76	59.84
منافسة بين العمال	02	04.76	03	17.65	15	22.06	20	15.75
المجموع	42	100	17	100	6828	100	127	100

يتبين من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتمثل في 59.84% من مجموع المبحوثين الذين يرون بأن طبيعة العلاقات المؤثّرة بين العمال في المؤسسة حسب تصنيفاتهم المهنية هي علاقات صراع، ولقد كانت كل إجابات العمال حسب طبيعة هذا التّصنيف متقاربة فنجد أعوان التّنفيذ قد عبّروا عن ذلك بنسبة مئوية مقدرة بـ 66.18% وأعوان التحكم بـ 52.94% في حين 24.41% من مجموع المسح الذي قمنا به في هذه الدراسة للمبحوثين يرون بأن العلاقات المؤثّرة حسب رأيهم هي علاقات تعاون، يدعم الإطارات ذلك بنسبة مئوية مقدرة بـ 42.86% و29.41% بالنسبة لأعوان التحكم، وتضعف المنافسة بين العمال في تقدير الفئات السوسيومهنية على اعتبار أنها علاقة غير مؤثرة، يؤكّد ذلك الإتّجاه العام في هذه الإجابة والمعبّر عنه بـ 15.75% و04.76% عند الإطارات.

لقد أفرزت لنا هذه المعطيات الإحصائية قراءة إضافية في طبيعة العلاقات الإجتماعية المؤثّرة حسب التّصفيات المهنية، إن الإحتياجات التي سبق وأن ذكرناها خاصة الإقتصادية منها أفرزت لنا على مستوى المؤسسة علاقات صراعية، بطبيعة الحال إذا كان رهان يتوقّف على دعم لعبة المصالح عند كل شريحة اجتماعية، إذا لا يمكن لكل فرد فاعل أن يبني أي علاقة اجتماعية من دون

صراع ولا يمكن أيضا للمصلحة الشّخصية أن تتحقق من دون لعبة الصّراع، سواء كان هذا الصّراع نوعي مرتبط بالجنس، أو بمستوى تعليمي أيضا، أو بمركز اجتماعي مهني، إن العلاقة الإجتماعية المعلمية تقتضي بالدرجة الأولى تدعيم علاقات التّعاون والمنافسة بين الفئات السوسيومهنية وهذا لا يكون إلا من خلال عمليات تفاعل اجتماعي ترتسم فيه أقصى درجات ومعالم العضوية، لا يمكن للتّعاون أن يتحقق ولا يمكن للمنافسة أن تكون إلا إذا وصلنا إلى مرحلة يمكن لنا تجميع أفعال الفئات السوسيومهنية أو فردنة حتى الأفعال الإجتماعية بشرط أن تكون الأفعال أثناء فردنتها هادفة ومقصودة وبالتالي عقلانية إلى حد ما، إن الوصول إلى هذه النقطة يعني أننا وصلنا بالمؤسسة كمجتمع مهني إلى أقصى درجات العضوية، الإتصال فيه معلمي والقيادة فيه قادرة على إدارة الأفراد وتسيير المجموعة، ولعلّ هذا من بين أهم ما ينقص المؤسسة الصناعية بالجزائر اليوم.

جدول رقم 28: دور الفئة المهمة في إقامة علاقة شخصية معها بالنسبة للعامل حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / الفئة المهمة في إقامة علاقة شخصية معها	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مجموعة العمل	04	09.52	09	52.94	29	42.65	42	33.07
جماعة المصلحة	22	52.38	05	29.41	32	47.06	59	46.46
مجموعة تنتمي إليها من نفس الجيل	09	21.43	03	17.65	04	05.88	16	12.60
الأقدمية	04	09.52	–	–	02	26.94	06	04.72
مجموعة تنتمي إليها من نفس الجهة	03	07.15	–	–	01	01.47	4	03.15
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

على مستوى الجدول رقم 28 يبين لنا المبحوثون الفئة المهنية المهمّة التي ينبغي إقامة علاقات شخصية معها حسب الاقتراحات المطروحة، بحيث نسجل في هذا الإطار اتجاها عاما مقدرا بـ 46.46% من مجموع المبحوثين الذين يربطون علاقات شخصية مع جماعات المصلحة، تؤكّد هذه

النّسبة إجابات الإطارات المعبّر عنها بـ 52.38% وأعوان التنفيذ بـ 47.06% وخلافا لذلك يرى جزء من الفئات السوسيومهنية أن مجموعة العمل أولى بربط علاقات شخصية معها بنسبة مئوية مقدرة بـ 33.07% تتدعّم هذه الإجابة بـ 52.94% عند أعوان التّحكم، و42.65% عند أعوان التّنفيذ أيضا، ليبقى ربط علاقات شخصية مع فئة مهنية على أساس الإنتماء إلى جيل واحد، أو على أساس نفس الأقدمية، وحتى الانتماء إلى نفس الجهة من الناحية الإيكولوجية والسوسيومجالية يمثل الحلقة الأضعف مقارنة بالتّمثلات والحتميات الإجتماعية وحتى اكتمال منظومة تقسيمات العمل الإجتماعي التي تدفع الفئات السوسيومهنية إلى هذا النّوع من العلاقات مقارنة مع الاقتراحات الأخرى.

من الواضح من خلال هذا الجدول أن التّكميمات الإحصائية المعبّر عنها في إجابات الفئات السوسيومهنية تعبّر عن بروز علاقة شخصية مؤثّرة جدا ألا وهي علاقة المصلحة، ما يعني أن الرّسميات على مستوى المؤسسة الصناعية لم تلغ هذه العلاقة المهمة عند الأعوان والفاعلين، إن المؤسسات الصناعية في العالم قد ألغت هذه التّحالفات لأنها أدركت بأنّها تحالفات تعيق من الناحية الوظيفية الدور الأساسي للمؤسسة المتمثّل في الاستمرارية، الديمومة، والتّنافس وما إلى ذلك من شروط البقاء أو توجهت مما لا يدع مجالا للشك إلى ما يسمى التّحالفات التكنولوجية والشركات الإقتصادية، فالمصلحة للأعوان والفاعلين في هذه المؤسسات تحققت من جميع النّواحي الإجتماعية والإنسانية والإقتصادية، إلا المؤسسة الجزائرية مازالت متأثرة بفعل هذه الممارسات الريفية والأفعال الغائية المجسّدة في سلوكات أفرادها وفاعليتها بنماذج التّسيير الكلاسيكية والقديمة، ما يجعلنا نتساءل في هذا المنحى، ما هي أزمة المؤسسة الجزائرية يا ترى؟ هل هي أزمة نخب إدارية وصناعية؟ أم أنها أزمة لمخرجات تنظيم وتسيير سابقة لم تعف عنها إعادة إصلاح وهيكلة المؤسسة الصناعية في الجزائر؟ تتضح لنا من خلال هذه القراءة المتواضعة أن الأزمة عميقة، فبقدر ما هي مرتبطة بالفئات السوسيومهنية كنخب إدارية وصناعية، فالفرد الذي لا يأخذ بعين الإعتبار العمل كقيمة اجتماعية وأخلاقية والذي لا يحقق له مخرجات العمل وفائض القيمة الراحة الاقتصادية تجده يبحث عن العلاقة بها على الأقل التي تحقق مصلحته الشخصية خاصة في بعدها المالي والإقتصادي، فه ويعمل على تشكيل العصب ويضمن لها شروط الراحة والبقاء والديمومة والقوة، إن المشروع الإجتماعي للمؤسسة الصّناعية بحسب نظرياتنا مهم جدا من أجل الحد من هذه الممارسات الخطيرة خاصة وأن الإطارات كنخب في هذا الإتجاه يدعمون هذا الفعل البعيد عن ما يسمى بمقتضيات العقلنة التّسييرية.

جدول رقم 29: يبين الولاءات والانتماءات السائدة بالمؤسسة حسب طبيعة الأصل الاجتماعي:

التصنيف المهني / طبيعة الولاءات بالمؤسسة / بالانتمئات السائدة		ريف		مدينة		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%
نعم	جهوية	08	28.57	32	32.33	40	31.50
	قبلية	02	07.14	10	10.10	12	09.45
	مصلحية	12	42.86	33	33.33	45	35.43
	تنظيمية	04	14.29	11	11.11	15	11.81
لا		02	07.14	313	13.13	15	11.81
المجموع		28	100	99	100	127	100

توضح المعطيات الإحصائية في الجدول رقم 29 أن غالبية المبحوثين يرون أن الولاءات والإتماءات لا تزال سائدة بالمؤسسة على حسب طبيعة انتماءاتهم الاجتماعية بنسبة مئوية في الاتجاه العام مقدرة بـ 35.43% وتؤكد إجابات المبحوثين ذات الأصول الاجتماعية الرّيفية ذلك وتقر بأنها انتماءات وولاءات مصلحية بتكميم إحصائي مقدر بـ 42.86%، فيما تمثّل الجهوية متغيّر حاسم في علاقتها بالولاء والإنتماء عند الفئات السوسيومهنية التي عبّرت عن ذلك بنسبة 31.50%، تدعمها في ذلك إجابات العمال الذين ينتمون إلى المدينة بنسبة مئوية مقدرة بـ 32.33%، ولا تزال الإنتماءات والولاءات إلى التنظيم في عملية صراع بين الإقتراحات المطروحة والمعبّر عنها في الإتجاه العام بـ 11.81% و14.29% عند الفئات المهنية ذات الأصل الاجتماعي ريفي، ومن خلال إجاباتهم أيضا تقدم لنا أقلية عمالية إجابات لا ترى من خلالها وجود ولاءات وانتماءات بالمؤسسة والنّسبة الإحصائية المئوية إجابات العمال الذين ينتمون إلى المدينة من النّاحية السوسيومجالية بـ 13.13%.

إذا ما ربطنا قراءة الجدول السّابق بالمعطيات المحصل عليها في إجابات الفئات السوسيومهنية فإنه ستتضح لنا معالم الفعل المصلحي في علاقة الولاء والإنتماء حسب طبيعة الأصول الإجتماعية، إن جميع خلفيات بناء الفعل وإعادة بنائية وتحرّكه يتم بطرق مختلفة ولكن وظيفيا تكون مخرجاته واحدة، فلا المستوى التّعليمي ولا التّصنيف المهني ولا النّوع الاجتماعي أثّر في نتائج هذا

الفعل فكيف سيؤثر عليه تقسيم الفئات السوسيومهنية من الناحية السوسيومجالية على بنائه أو نتائجه، قد لا يكون لهذا التّقسيم معنى وقد لا يشكل البناء أثرا عميقا على الوظيفة بفعل تقارب حاصل إلى حدّ ما بين الريف والمدينة خاصة في ظل غياب مشكل التّضاد في العلاقات الإجتماعية بفعل بروز أكثر بمتغير الحداثة كخروج المرأة الرّيفية للعمل، إن الولاء فعل، فبقدر ما هو مقصود وهادف بحسب السوسيولوجيا الفيبرية إلا أنه غائي على حسب ممارسات وسلوكيات الأفراد والفاعلين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، فاختفاء نتائجه والقصد من التّقسيم الذي اختفى من وراء إعادة الهيكلة، فحتى الجهوية لا يمكن لها أن تحقق شيء من عائد وفائض القيمة عند الأعوان والفاعلين، إن التدافع الحاصل والصّراع القائم والولاء المستمر مرتبط أين تضمن مخرجات الفعل فائض وعائد قيمة لصاحبها، والمصلحة كفعل يبنى ويعاد بناؤه ويتحرك ويوجه في مسار يضمن الحد الأقصى لصاحبه من فرد وعون وفاعل من هذا العائد وفائض القيمة، إن تصحيح المسار وتقويمه مشروع ينبغي أن تعيد فيه المؤسسة الصناعية النّظر أولا في نوعية نخبها المعول عليهم في قيادة المشروع الصناعي كمشروع دولة، وكذا إعادة النّظر في ترسانتها القانونية والتّشريعية، فالمؤسسة اليوم هي من المفروض كيان بشري ينبغي أن يشكل كبناء في مجموعة وليس أفراد وهذا من أجل تقويم سلوكيات وأفعال أعوانها، وفاعليها.

جدول رقم 30: أشكال العدالة التنظيمية التي تقترحها الفئات السوسيومهنية حسب مستوياتهم التعليمية:

التصنيف تشكل العصب / كيفية تحقيق العدالة التنظيمية بين العمال	ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
العدالة في العقوبات	01	100	27	52.94	12	26.09	12	41.38	52	40.95
العدالة في فرص التكوين والترقية	–	–	14	27.45	27	58.70	11	37.94	52	40.95
المكافآت	–	–	10	19.61	06	13.04	03	10.34	19	14.96
المشاركة في اتخاذ القرار	–	–	–	–	01	02.17	03	10.34	04	03.14
المجموع	01	100	51	100	46	100	29	100	127	100

يبحث هذا الجدول في أشكال العدالة المقترحة عند الفئات السوسيومهنية حسب مستوياتهم التّعليمية، وجاءت نسبتان إحصائيتان مستاويتان في الاتجاه العام لتؤكّد أن العدالة مرتبطة بالأساس الأول بالعدالة في العقوبات بالإضافة إلى العدالة في فرص التكوين والترقية بنسبة مئوية مقدرة بـ 40.95% وكانت الفئات المهنية ذات المستوى التعليمي متوسط والثانوي قد دعّمت هذه الإجابات بتكميم إحصائي مقدر بـ 52.94% و58.70%، وبالمقابل نجد 14.96% من مجموع مجتمع البحث يرون أن العدالة في نظرهم متعلقة بالمكافآت، تدعم بذلك الفئة المهنية ذات المستوى متوسط بـ 19.61% وأخيرا تحصى المشاركة بناء على إجابات الفئات السوسيومهنية بتكميم إحصائي مقدر بـ 03.14% تدعمها نسبة 10.34% من مجموع ما أجاب عنه الجامعيين.

لقد أردنا من خلال هذا الجدول أن نقف عند أهم مسببات الفعل المصلحي على مستوى المؤسسة، لذا كانت اقتراحاتنا مرتبطة بأشكال العدالة التنظيمية المقترحة، إن عصب المصالح تتشكّل حينها بالدرجة الأولى العقوبات وكذا فرص التّكوين والتّرقية العادلة، وبناء على ذلك تراهن هذه العصب على التّحالف من أجل الحفاظ على مصالحها، من المفروض أن تقف المؤسسة بثقافتها التّنظيمية على مسافة واحدة تضمن للقوى العاملة العدالة في حدودها القصوى فيما تعلّق بهذه الثنائية المهمة في مسار أي عامل، وإلا فإن توقعّات الفعل المصلحي في هذه الحالة ستتسع وتتعاظم مخرجات الأفعال المصلحية، إن تحليل محتوى القوانين على مستوى المؤسسة الجزائرية أمر ضروري ومهم من أجل كشف التّغيرات الموجودة فيه كسبيل لتقويم مسار الأفعال الإجتماعية عند الفئات السوسيومهنية، وإلا ماذا تعني هذه الممارسات المرتبطة ارتباطا عضويا بفعل مصلحي بعيد عن قواعد ومقتضيات العقلنة التسييرية؟ وماذا يعني أيضا أن تشكل المكافآت أولوية في هذه الحالة عند هذه الفئات؟ لقد قلنا فيما سبق وأشرنا إلى تعديلات ينبغي أن تحصل على مستوى التّرسانة القانونية والتّشريعية المتعارف عليها في قانون العمل، هذه التّعديلات هي من بين أهم مسببات تقويم الفعل وبنائه وتوجيه مساره، وخلافا لذلك إذا بقيت هذه الترسانة على هذا النح وستكون لا محالة ومن دون شك معوقا وظيفيا منتج لنا فعلا بعيدا عن مقتضيات العقلنة كما سبق وأن ذكرنا حتى في حدودها المحدودة على حد قوال " **كروزيه**"، وستبقى حينئذ المؤسسة الصناعية في الجزائر تحتاج إلى مقاربة سحرية تخرجها من أزمتها العميقة التي تتخبط فيهاوعليه ينبغي تثويرها إلى حد ما بمؤشرات موضوعية

كخلفيات قادرة على إنتاج فعل عقلاني مقصود وهادف حسب السوسيولوجيا الفيبرية، على إعتبار أن هذه الخلفيات الراهنة أنتجت لنا فعل بعيد كل البعد عن مقتضيات العقلنة الإقتصادية والتّسييرية.

– **الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الاولى:** بحسب النّتائج المحصّل عليها في جدول الفرضية الأولى يتبيّن لنا أنّ الأفعال الإجتماعية في التّنظيم تتحرّك وفق قواعد لعب مختلفة، بحيث تراعي هذه القواعد على الدّوام المصلحة والّتي غالبا ماتسعى القوى العاملة أن تكون شخصية، فبناء على معطيات الجدول رقم 14 مثلا تبرز الخصائص الشّخصية للأفرد أثر ذلك على توجيه الأفعال الإجتماعية إنطلاقا من مستوياتهم التّعليمية من إطارات وأعوان تحكّم على حدّ سواء، وفي المقابل تبرز لنا القيم الإجتماعية عند أعوان التّنفيذ كأحد الأبعاد المهمّة في بناء الفعل وتوجيهه، إنه ومن ناحية أخرى وفي علاقة العصب التّنظيمية من حيث تشكّلها من النّاحية البنيوية والوظيفية ودورها في بناء الفعل وتوجيهه تبرز لنا الجداول رقم 15–16–17 على التّوالي أنّ المؤسّسة الجزائرية مازالت إلى غاية هذه المرحلة تعاني من هذه الشّريحة الّتي غالبا ماتناور في بناء أفعال وكذا طريقة توجيهها، وذلك بالإعتماد على إستراتيجيات مختلفة فالحلقات المفرغة في التّنظيم ونسق الأفعال غير الملموسة تعتبر من أولويات فئة معتبرة تستغل كل هذا من أجل الحفاظ على مصالحها، حتّى وإن عبّرت فيما بعد أغلب الفئات المهنية في الجدول رقم 18 أنّ للّوائح والاجراءات القانونية دور في ضبط الافعال الاجتماعية كما هو معبّر عنها بنسبة 86.61%، إنّه وفي نفس السّياق هذه الاجراءت حتّى وإن طبّقت فإنها تطبّق بنسبة كبيرة على الفئة الّتي تعتبر الحلقة الأضعف على مستوى المؤسّسة ألا وهي فئة أعوان التّنفيذ بنسبة مئوية مقدّرة ب95.59% مايعني انّ هناك تعاطف إلى حدّ ما مع باقي الفئات الاخرى خصوصا الاطارات وتلك التي تتقاطع في المصالح المشتركة كما هو مبيّن في الجدول 20.

إنّ الفعل الإجتماعي المصلحي من حيث الحد منه لايمكن أن يكون إلا عن طريق سياسة إستقطاب وإختيار عقلاني للعاملين عن طريق توظيف قوى عاملة تعمل على الحد من مخاطر هذا الفغل، وذلك بإعطائهم الفرصة لإقتراح عمّال على اساس الكفاءة بالدّرجة الأولى، وكذلك توسيع هامش دور النقابة كشريك إجتماعي في التّسيير بدرجة ثانية، إنّ هذا كلّه كفيل بتأطير عامل يكون ولاؤه للمؤسّسة على حساب المصلحة الشّخصية الذّيقة، كما بيّنته النّسب والإحصائيات في الجداول رقم 20–21–22–23–24 ممّا ينتج عن هذا كلّه مخرجات تفاعل تكون نتيجته علاقة رسمية تحدّ من طبيعة كل علاقة إجتماعية خاضعة لعنصر المصادفة والمجازفة بناء على ماوضّحته النّسبة المئوية

في الجدول رقم 26 والمقدّرة ب58.83% وكذا 59.84% في الجدول رقم 27 و46.46%في الجدول رقم 28. إنّ الفعل الإجتماعي العقلاني من وجهة نظر الفئات السوسيومهنية هو فعل يتمّ بناؤه إنطلاقا من إرساء قواعد العدالة التّنظيمية، العدالة في العقوبات العدالة في فرص التّكوين والتّرقية وكذا القضاء أو حتّى الحد من الإنتماءات المصلحية الشّخصية والذّيّقة كما هو مبيّن في الجدول رقم 29-30 على التّوالي.

- بناء الجداول الخاصة بالفرضية الثانية:

جدول رقم 31: يبين إمكانية تأثير الرقابة غير الرسمية للعمال على أدوارهم الوظيفية حسب الفئات السوسيومهنية:

التصنيف المهني / إمكانية تأثير الرقابة غير الرسمية على الأدوار الوظيفية للعمال		إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	تحقق الانضباط	24	57.14	02	11.76	25	36.76	51	40.16
	التوتر	03	07.14	02	11.76	21	30.88	26	20.47
	المواجهة	08	19.05	06	35.30	05	07.35	19	14.96
	عدم الاهتمام	02	04.76	03	17.65	09	13.24	14	11.02
لا		05	11.91	04	23.53	08	11.77	17	13.39
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه يتّضح أن اتّجاهه العام في مجاميعه المجزأة توحي بأن هناك تأثير للرّقابة غير الرّسمية للعمال على أدوارهم الوظيفية حسب تصنيفاتهم السوسيومهنية، بحيث 40.16% من مجموع المبحوثين يرون أن الرقابة غير الرسمية تحقق الإنضباط، تدعّمها نسبة 57.14% عند الإطارات، و20.47% يرون بأنها تحقق التّوتر تدعمها إجابات أعوان التّنفيذ بنسبة 30.88% وبالمقابل تكون مخرجات الفعل الرّقابي غير الرّسمي المواجهة

بين أطراف اللّعبة عبّر عن ذلك المبحوثين بنسبة 14.96% ليدعم أعوان التحكم هذه الإجابة بنسبة قدرها 35.30% وعلى نحو آخر ترى أقليّة من الفئات المهنية المعنية بالبحث هذا أن 13.39% من مجموع المبحوثين يرون بأن الفعل الرّقابي غير الرّسمي لا يؤثّر بأي شكل من الأشكال على الأدوار الوظيفية، هذا ما بينته النّسبة الإحصائية عند أعوان التحكم المقدرة بـ 23.53%. لقد أوضحت لنا الجداول السّابقة بأن المؤسسة الصناعية التي أجرينا بها هذا البحث الميداني بأنها بنية اجتماعية لم تكتمل فيها معالم تقسيم العمل الإجتماعي، ما أدى في نهاية المطاف إلى افتقار واضح في نوعية الموارد البشرية من حيث تأطيرها وهيكلتها ممّا نتج عنه عدم استيعاب لمقتضيات العمل الصناعي، ولعل وجود رقابة غير رسمية في المؤسسة يوضح جليا هذه المنظومة في العمل غير المكتملة، إن السؤال المطروح في هذا المنحى هو، ماذا نعني بالرقابة غير الرّسمية وكيف تؤثر على الأدوار الوظيفية للعامل؟ إن الحديث عن رقابة غير رسمية في المؤسسة هو حديث عن وجود عصب تنظيمية ومصلحية تشكّل أفراد وجماعات تتشرك معها في المصلحة الشّخصية وتوجهها بطريقة غير رسمية في ممارسة حق الرّقابة على الآخرين، إن رقابة من هذا النوع في بناء سوسيوتنظيمي كالمؤسسة الصناعية لا يحتاج إلى التّعامل على أساس هرمية "**فيبر**" ولا على أساس سلطة "**كروزيه**" ولكن على أساس ولاءات الأفراد المبنية على المصلحة الذّاتية والشّخصية، فالفرد أو الجماعة تستمد سلطتها وحق الرّقابة على الآخرين بناء على الولاء من جهة وفائض القيمة الناتج عن هذه الرّقابة من جهة أخرى، فإذا أرادت الفئات السوسيومهنية المنتفعة من هذه الرقابة توجيهها نحو الإنضباط وجّهتها، وإذا أريد لها توجيها نحو التّوتر والمواجهة وجّهتها، فقد تحقق الإنضباط بناءعلى ذعون جزء هام من الفئات السوسيومهنية والتي ليس لها القدرة على ردّة فعل معاكسة مساوية في القوة، وإذا ما كانت هذه القوة مساوية لقوة العصب فإن ذلك سيدخل الفئات السوسيومهنية في مواجهة مع بعضها، على العموم إن افتقار المؤسسة لنخب إدارية وصناعية مؤطّرة ومهيكلة في ظل منظومة العمل غير المكتملة، وغياب أيضا التّرسانة القانونية والتّشريعية التي تتماشى ومقتضيات العقلنة التّسييرية، ستحل محله الدّغمائية والعشوائية والعشائرية والزبونية ولعلّ الرّقابة غير الرسمية أحد مخرجات ما أشرنا إليه.

جدول رقم 32: يبين الجهات التي تمارس رقابة غير رسمية على العمال حسب طبيعة العلاقات الشخصية:

التصنيف المهني / إمكانية تأثير الرقابة غير الرسمية على الأدوار الوظيفية للعمال	مجموعة العمل		جماعة المصلحة		مجموعة تنتمي إليها من نفس الجيل		مجموعة تنتمي إليها من نفس اجهة		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
عمال ينتمون إلى نفس الجهة	13	21.31	15	31.91	02	37.50	-	-	33	25.98
ينتمون إلى نفس الجيل	06	09.84	06	12.76	02	25	-	-	16	12.60
جهات لهم نفس المصالح	34	55.75	21	44.69	04	25	1	100	62	48.82
عمال لهم نفس الأقدمية	08	13.11	05	10.64	02	12.5	-	-	16	12.60
المجموع	61	100	47	100	10	100	1	100	127	100

يتبيّن من خلال الجدول أعلاه أن اتّجاهه العام يتمثّل في 48.82% من مجموع المبحوثين الذين يرون أن الجهات التي تمارس رقابة غير رسمية على العمال تشترك في مجموعة من العلاقات الشّخصية فالجهات التي لها نفس المصالح تساعدها في ممارسة الفعل الرّقابي غير الرّسمي مجموعة العمل التي قدّرت نسبة إجاباتها 55.75%، إن جماعة المصلحة في حد ذاتها تمارس هي الأخرى هذا النوع من الأفعال الرّقابية، عبّرت عن ذلك إحصائيات بـ 44.69%، وبالمقابل لعبت أقدمية العمال الدور الحاسم على مستوى الحلقة الرّقابية من أجل الحفاظ على مصالحها، وكان التّكميم الإحصائي لإجاباتها مقدّرا بـ 10.64%، ومما لاشك فيه فإن البدائل الموزعة في الجدول أمكنت للجهوية في ممارسة فعل غير معلن عنه في القواعد والإجراءات الرّسمية وهكذا بيّنت لنا ما نسبته 25.98% من مجموع إجابات هذه الفئة، فالعمال الذين ينتمون إلى نفس الجيل، عبروا عن دور الجهوية في ممارسة هذا النوع من الأفعال غير الرسمية قدرت إجاباتهم بنسبة 37.50%.

لقد سبق وأن أشرنا في الجدول السّابق بأن الرّقابة غير الرّسمية فعل يتحرّك بناء على عوائد وفائض القيمة المحصّل عليها، لا يمكن لهذه الأفعال أن تتحرّك بطريقة اعتباطية خاضعة للمجازفة وعنصر المصادفة، تبقى دائما المصلحة الذّاتية والشّخصية المحرّك لهذا الفعل على مستوى مؤسستنا الرّسمية، إن ضرورة وضع حد لهذه الممارسات والسّلوكيات والأفعال يقتضي بالدرجة الأولى حصول تغيّرات جذرية وراديكالية على مستوى البنية الذّهنية والسوسيوتنظيمية، ماذا يعني أن تصل ذهنيات أخرى إلى إغتيال اقتصاد أمم وتبقى الذّهنية الجزائرية على مستوى المؤسسات كنخبة إدارية وصناعية هدفها لا يسمو إلا ليكون مصلحة شخصية، فحتى جماعات المصالح مع بعضهم البعض يمارسون هذا الفعل الرّقابي غير الرّسمي، فرهان بقاء هذه الجماعات قوية حتى وإن كانت مجزّأة ومقسّمة متوقّف عند المساحات المستغلّة من طرفها للمناورة، إن رهان البحث عن العوامل إلادعامية التي يمكن أن تنقل المؤسسة الجزائرية نقلة نوعية أمر ضروري، وإلا بمثابة حتمية اجتماعية وسوسيوتنظيمية تبقى عامل هدم لكل أسس وقواعد التّنظيم العقلاني، هذا من جهة ومن ناحية أخرى سبق وأن أشرنا بأن الدّولة الجزائرية عليها أن تأخذ بعين الإعتبار المشروع الإجتماعي والإقتصادي للفئات السوسيومهنية على مستوى المؤسسات الوطنية، إن من بين أهم أسباب النهوض بالمؤسسة الجزائرية وإعادة تنظيم كيانها وضبط مواردها هو ضرورة ربط المشاريع الإجتماعية للفئات السوسيومهنية بالمؤسسة بالإضافة إلى تأطير نخب واعية إدارية وصناعية وكذا فرض رقابة رسمية وموضوعية من قبل أجهزة الدولة، ولعلّ ذلك سيحدث نقلة نوعية في تاريخ المؤسسة الجزائرية.

جدول رقم 33: يوضح إمكانية تقديم مبادرة بالنسبة للعامل من خلال منحه هوامش حرية حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني		إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	حرية أكبر في اتخاذ القرارات	23	54.76	06	35.30	29	42.65	58	45.67
	المرونة في طريقة الاتصال	11	26.20	0	41.17	26	38.23	44	34.64
لا		08	19.04	04	23.53	13	19.12	25	19.69
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

تعكس المعطيات الإحصائية في الجدول التالي اتّجاها عاما يتمثل في 45.67% من مجموع المبحوثين الذين يرون بأن منح هوامش حرية بالنسبة للعامل من شأنه أن يجعله يقدم مبادرة شخصية،

وذلك عن طريق توسيع هوامش الحريّة في اتخاذ القرارات كما تشير إلى ذلك الفئات المهنية في إجاباتها، والمقدرة بـ 54.76% كنسبة مئوية عند الإطارات، و42.65% عند أعوان التّنفيذ، وفي اتجاه أخر مرتبط بهوامش الحريةّ، يشير الإتجاه العام إلى 34.64% من إجابات الفئات السوسيومهنية على أن المرونة في طريقة الإتصال من شأنها أن تشجّع العامل على تقديم مبادرة شخصية تتدعّم هذه الإجابة بنسب مئوية في الجدول مقدرة بـ 41.17% عند أعوان التحكم و38.23% عند أعوان التنفيذ، وبمقابل ذلك 19.69% من مجموع مجتمع البحث يرون بأن منح هوامش حريّة بالنّسبة للعاملين لا يسهم في تقديم مبادرة، هكذا يجيب أعوان التحكم فيما نسبته 23.53%.

إذا ما أردنا أن نعبّر عن هذه النسب الإحصائية سوسيولوجيا، وذلك بوضعها على محك الميدان يتبيّن لنا أن المبادرات للفئات السوسيومهنية تحقق شيء من فائض القيمة بالنسبة للمؤسسة الصناعية وذلك بإعطاء هامش حريّة للقوى العاملة تستغل من خلالها هذه الأخيرة هذه المساحات لتقديم خدمة نوعية، وذلك بإعطاء حريّة أكبر في اتخاذ بعض القرارات الهامّة، تكون مرتبطة هذه القرارات بتقوية مسار وتعظيم نتيجته المرسومة والمخطط لها أو تقويم مسار وتفويت فرص المخاطرة المحتملة التي قد تتعرّض لها المؤسسة الصناعية، هذا من جهة ومن ناحية أخرى لا يمكن لهامش الحريّة وحده أن يتماشى مع طبيعة المبادرة النوعية في مسار المؤسسة الجزائرية دون ربطه ربطا عضويا بطبيعة الإتصال، والذي أكّدت عليه الفئات السوسيومهنية، بحيث يكون الإتصال هنا مرن.

إن الاتصال المرن من وجهة نظر سوسيولوجية، هو ذلك الإتصال المعلمي المحسوب بطريقة رياضية، البعيد كل البعد عن الإتصال التي دافعت عنه النّظريات الخطيّة ونظريات علم النفس الإجتماعي، وبالتّالي ما ينبغي أن نشير إليه في هذه الحالة هو أن المؤسسة الجزائرية تفتقد إلى النّخب الإدارية والصناعية القادرة على أن تستوعب قانون الإتصال المعلمي هذا، توضح لنا هذه القراءة أن ما يسمى بتقسيم الإجتماعي بالمؤسسة الجزائرية غير مكتمل، وإكماله مرتبط بمستوى إدراك الفئات السوسيومهنية بمعنى هامش الحرية، والإتصالات المعلمية القادرة على توظيفهما توظيفا عمليا تظهر لنا من خلاله فائض القيمة المضافة، وبخلاف ذلك تبقى المؤسسة الصناعية في الجزائر تعاني على جميع المستويات البنائية والوظيفية.

جدول رقم 34: يوضح تأثير المبادرات على مصالح المؤسسة حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / تأثير المبادرات على مصالح المؤسسة	إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
زيادة الفعالية	16	38.09	09	52.94	33	48.53	58	45.67
إعطاء ثقة أكثر للعامل	18	42.86	07	41.17	20	29.41	45	35.43
التخفيف من ضغوطات العمل	07	16.67	01	05.89	13	19.11	21	16.54
لا تؤثر تماما	01	2.38	–	–	02	02.95	03	02.36
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

يتبين من خلا المعطيات الإحصائية في الجدول أن هناك تأثير للمبادرات على مصالح المؤسسة، بحيث يقدم لنا الإتّجاه العام في إجابات الفئات السوسيومهنية نسبة مئوية مقدرة بـ 45.67% ممن يرون أنّها تعمل على زيادة الفعالية، يتّضح ذلك في إجابات أعوان التّحكم بنسبة 52.94% وأعوان التنفيذ بـ 48.53%، وعلى نحو آخر تتحدّد نسبة 35.43% كإتجاه عام أيضا، ترى من خلاله جزء من الفئة المهنية أن المبادرة تعطي ثقة أكبر للعامل، تتدعّم هذه النسبة المئوية بـ 42.86% و41.17% عند الإطارات وأعوان التحكم معا، ولقد سجّل أحد المتغيّرات السّيكولوجية وه والتخفيف من ضغوطات العمل بالنسبة إلى الفئات السوسيومهنية نسبة مئوية قدرها 16.54%، دعّمت فيها فئة أعوان التنفيذ هذه الإجابة بتكميم إحصائي قدره 19.11%.

لقد سبق وأن أشرنا في الجدول السابق بأن المبادرات يمكن لها من النّاحية العملية أن تكون من مخرجاتها قيم مضافة، ولعلّ الإقتراحات المقدّمة للفئات السوسيومهنية المعبّر عنها بزيادة الفعّالية مثلا تجعلنا نفهم ونعي مخرجات المبادرة كفعل اجتماعي بالمؤسسة الصناعية، هذا الفعل بقدر ما يزيد من الفعالية فهو يعطي ثقة للعامل أكثر من النّاحية السيكولوجية، ويخفف من الضّغوطات النّفسية، والنّفسية الإجتماعية، إن المقاربات الحداثية لدراسة العمل والتّنظيمات كظواهر اجتماعية لا تقتصي أبدا الأبعاد النّفسية، الإجتماعية، وكذا النفسية الإجتماعية في مخرجات الأفعال بالمؤسسات على اختلاف أنواعها خصوصا الصناعية منها، وبالتّالي أن تضع الفئات السوسيومهنية هذه الإقتراحات بعين الإعتبار لم يكن بطريقة جزافية، وإنما هي اقتراحات مرتبطة عضويا بتقسيمات العمل الإجتماعية

في المرحلة المعاصرة، ولكن من ناحية أخرى علينا أن نتساءل بموضوعية على نفس طريقة تساؤلاتنا السّابقة، هل الفئات السوسيومهنية بإعطائها فرصة لتقديم مبادرة تعمل على تحقيق الإقتراحات المقدّمة في الحدود القصوى؟ إن ملاحظاتنا الميدانية بينت لنا أن المؤسسة الجزائرية تمتلك لمستخدمين وتفتقد إلى موارد بشرية بالمقاربات الحداثية والمعاصرة، ولعلّ هذا الأمر دليل كافي على أننا بحاجة إلى رسكلة نوعية من أجل فئات سوسيومهنية متكاملة متوازنة فعالة ووظيفية.

جدول رقم 35: يوضح تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أفعال العاملين حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / تأثير المبادرات على مصالح المؤسسة	إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
تزيد من انضباط العامل	23	54.76	07	41.18	25	36.76	55	43.31
الولاء للمؤسسة	09	21.43	07	41.18	21	30.89	37	29.13
تشجيع المبادرات	09	21.43	03	17.64	20	29.41	32	25.20
لا تؤثر تماما	01	02.38	-	-	02	02.94	03	02.36
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

يلاحظ من خلال التّكميم الإحصائي في الجدول أن اتجاهه العام يتمثل في 43.31% من مجموع المبحوثين الذين يرون أن الحوافز تزيد من انضباط العامل، تتدعّم هذه الإجابة بنسبة مئوية مقدرة بـ 54.76% عند الإطارات، وبالمقابل 29.13% من مجموع الفئات المهنية ترى بأنّ الحوافز تسهم في ولاء العامل للمؤسسة، يدعّم أعوان التّحكم هذه النسبة بـ 41.18% وخلافا لذلك 25.20% من مجموع مجتمع بحثنا يؤكّدون على أنّها تسهم في تشجيع المبادرات، ولقد عبّرت عن ذلك فئة أعوان التّنفيذ بتكميم إحصائي قدره 29.41%.

تعكس هذه التّكميمات الإحصائية من النّاحية السوسيولوجية دور الحوافز المادية والمعنوية في ضبط أفعال العاملين على مستوى المؤسسة، بحيث تزيد هذه الحوافز في ضبط الفئات السوسيومهنية، ومن هنا يمكن القول أنّه في الوقت الذي تجاوزت فيه المؤسسات الصناعية خاصة الكبرى منها على مستوى العالم مرحلة الحتميات التّكنولوجية المرتبطة بالأساس الأول بعلاقة القوى العاملة برأس المال المحرّك لتاريخها والمشبع لحاجاتها الإجتماعية والضّابط على الأقل لحالاتها

النّفسية في مستوياتها الدّنيا، نجد أن المؤسسة الصناعية بالجزائر مازالت تراهن على الحوافز المادية في ضبط الفعل الإجتماعي على مستوى بنيتها، ممّا يعني أن المؤسسة هنا في صراعات ميدانية على اعتبار أنها لم تستطع تجاوز مرحلة الإهتمام بمقاربات العمل كظاهرة اجتماعية من أجل ضبط الأفعال الإجتماعية، ولعلّ ولاء الفئات السوسيومهنية للمؤسسة، وكذا تشجيعهم للمبادرات التي جاءت كخيارات أخرى، لأمر يفسر لنا مدى عدم اكتمال منظومة تقسيم العمل الإجتماعي على مستوى مؤسساتنا كما سبق وأن ذكرنا، وعلى هذا الأساس وفي ظل عدم وجود عدالة اجتماعية في طريقة توزيع فائض القيمة المحصّل عليها من مخرجات العملية الإنتاجية، يبقى الفعل الإجتماعي هنا يتحرّك بخلفية قانونية رياضية وهو أن الإنضباط مرتبط بالحافز المادي بالدرجة الأولى، وهنا يبرز بأنه قانون أساسي في طريقة تحريك قواعد اللعبة.

جدول رقم 36: يوضح رؤية الباحثين حول إعادة النظر في طبيعة القوانين والإجراءات المعمول بها في التنظيم الرسمي والدور الذي تؤديه في ضبط أفعال العاملين حسب الفئات السوسيومهنية:

التصنيف المهني / دور طبيعة القوانين والإجراءات في ضبط أفعال العاملين		إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	قانون العقوبات	06	14.29	05	29.41	19	27.94	30	23.62
	قانون الحوافز والمكفآت	29	47.62	06	35.29	17	25	43	33.86
	قانون الترقية والتكوين	02	04.76	-	-	16	23.53	18	14.17
	السلطات والصلاحيات	11	26.19	02	11.7	-	-	13	10.24
لا		03	07.14	04	23.53	16	23.53	23	18.11
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

لقد عكست المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه اتّجاها العام يتمثّل في 33.86% من مجموع مجتمع البحث الذين يرون أن إعادة النّظر في قانون الحوافز والمكافآت من شأنه أن يسهم في ضبط أفعال العاملين، تتدعّم هذه النسبة بـ 47.62% عند الإطارات وبالمقابل 23.62% من مجموع

الفئات المبحوثة تؤكّد على إعادة النّظر في قانون العقوبات لضبط الأفعال، عبّر أعوان التّحكم بنسبة 29.41% وأعوان التّنفيذ بـ 27.94% وخلافا لذلك يحضى قانون التّرقية والتّكوين من وجهة نظر الفئات السوسيومهنية اهتماما قدر تكميمه الإحصائي بـ 14.17% ومدعّم إحصائيا بنسبة 23.53% في إجابات أعوان التّنفيذ، ولقد سجّل الإتّجاه العام أيضا 10.24% في دور السّلطات والصّلاحيات من حيث توسيعها وعلاقة ذلك بضبط الفعل نسبة إحصائية مدعّمة قدّرت بـ 26.19% عند الإطارات، وفي الأخير يرى جزء من مجتمع بحثنا أن إعادة النّظر في طبيعة القوانين والإجراءات المعمول بها لا يمكن لها أن تعرقل مسار بناء الفعل أو توجيهه أو ضبطه عبّرت عن ذلك بنسبة مئوية قدّرت بـ 18.11% ودعّمت فئة أعوان التّحكم وأعوان التّنفيذ الإجابة بنسبة 23.53%.

بناء على ما تحصّلنا عليه من تكميمات إحصائية في هذا الجدول يتّضح لنا جليا وجود فئة معتبرة من مجتمع بحثنا ترى بأن هناك دور للحوافز في ضبط الفعل، إنّنا اليوم كما قال أحد الباحثين في ميدان علم الاجتماع بالجزائر أمام حتمية وضع السوسيولوجيا على محك الميدان من أجل الإستنطاق الموضوعي والعلمي للظاهرة الإجتماعية، هل من المعقول أن تدخل المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها مرحلة التّحالفات الإقتصادية وكذا الشّراكات المتعدّدة، والأكثر من ذلك هل يتبنى العالم أطروحة التّحالفات الدينية من أجل حماية تحالفاته الإقتصادية، ويبقى العامل في المؤسسة الجزائرية رهين الحافز المادي الضّامن لضبطه ولبقاء واستمرارية مؤسسته الصناعية؟ وبالتّالي من الضروري هنا تكوين نخب إدارية وصناعية قادرة على قيادة المشروع الصناعي ومن الضّروري أيضا إعادة النظر في الإجراءات المعمول بها في عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي، ولأجل ذلك ينبغي أيضا أن تكون النّقابة هنا كطرف وشريك في التسيير والتفاوض عنصرا فاعلا كنخبة ثورية إن استدعت الضرورة، أمّا فيما يخص باقي القوانين الأخرى كقانون العقوبات مثلا وقانون التّرقية والتّكوين، وأخيرا تفويض السّلطات والصّلاحيات فينبغي صياغة قوانين تتماشى وروح المرحلة من جهة، وكذا تفكيك المنظومة المتحكّمة في المؤسسة كبنية رسمية، وهذا محاولة للقضاء على التّحالفات الضامنة للمصالح الشخصية من جهة أخرى، وعلى هذا الأساس ستتقلّص هوامش مناورتهم الأمر الذي سيحدّ من العشائرية والزبونية والمصلحية في النّهاية.

جدول رقم 37: التوازن في توزيع المناصب القيادية والنّوعية ودورها في ضبط الفعل الإجتماعي حسب المستوى التّعليمي:

التصنيف المهني / رأي امبحوثين في توزيع المناصب العيادية والنوعية		ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	جهوي	01	100	09	17.65	07	15.22	–	–	17	13.39
	أقدمية	–	–	06	11.76	16	34.78	05	17.24	27	21.26
	كفاءة	–	–	24	47.06	17	36.96	20	68.97	61	48.03
	انتماء سياسي أ ونقابي	–	–	02	03.92	01	02.17	01	03.45	04	03.15
لا		–	–	10	19.61	05	10.87	03	10.34	18	14.17
المجموع		01	100	51	100	46	100	29	100	127	100

تؤكد الشواهد الإحصائية في الجدول أن اتجاهه العام يتمثّل في 48.03% من مجموع مجتمع البحث الذين يرون أن التّوازن في توزيع المناصب القيادية والنوعية يسهم في ضبط أفعال العاملين على مستوى المؤسسة بحسب مستوياتهم التّعليمية، تتدعّم هذه النّسبة بـ 68.97% عند الفئات المهنية الجامعية و47.06% عند الفئات متوسطة التّعليم وذلك في علاقة توزيع المنصب على أساس الكفاءة، لتسجّل أقدمية العامل في حصوله على منصب قيادي ونوعي ودور ذلك في ضبط الفعل على نسبة إحصائية مقدّرة بـ 21.26% دعّمت الفئة المهنية ذات المستوى التّعليمي ثانوي الإجابة بتكميم إحصائي قدر بـ 34.78%. إن الجهوية والإنتماءات السياسية والنّقابية لا تشكّل اهتمام كبير عند الفئات المهنية حسب طبيعة مستوياتها التّعليمية فهي ترى بأن توزيع المناصب على هذا الأساس قادر على إدارة قواعد اللّعبة وضامن لضبط الأفعال الإجتماعية عند الفئات السوسيومهنية كما هو مبيّن في الإحصائيات المجدولة، بنسب ضعيفة، وخلافا لذلك 14.17% من مجموع مجتمع بحثنا

يرون أن التّوازن في توزيع المناصب القيّادية والنّوعية لا يضمن تماما ضبط الفعل الإجتماعي بالمؤسسة، كما تؤكّد ذلك فئة العمال ذات المستوى التّعليمي متوسط بنسبة مقدرة بـ 19.61%.

إن الإستنطاق السوسيولوجي للنّسب الإحصائية يحمل لنا قراءة مفادها أن مراعاة معيار الكفاءة في الإختيار لتولّي المناصب القيادية والنّوعية أمر مرتبط ارتباط عضوي لمدى قدرة المؤسّسة على ضمان بقائها بحيث تؤدّي عملية الإختيار في التّوزيع هنا دورا وظيفيا بارزا، ولعلّ معادلة الرأسمال وفائض القيمة المرتبط بمخرجات العملية الإنتاجية يخضع لهذه الحسابات والتي ينبغي عليها أن تكون رياضية ومعلمية بالدرجة الأولى، اشتراط عنصر الكفاءة بالنسبة لجزء مهم من الفئات السوسيومهنية خاصة الجامعيين يوضّح لنا مدى الدور الهامشي الذي يمكن أن تؤديه المؤسسة الصناعية بالجزائر في علاقتها ببناء الدولة الوطنية، وتوضّح لنا هذه القراءة البسيطة بأن المشروع الصناعي هنا مازال يؤدي أدوارا اجتماعية على نفس الطريقة التي أنشأ من أجلها في المرحلة الأولى، ولعلّ أبرز ما يمكن أن نشير إليه في هذه الجزئية هو أن هناك صراعات لم تعد خفيّة بين القوى العاملة كتركيبة بشرية نوعية من حيث مستوياتها التّعليمية، وبالتّالي إنّه وبخلاف عنصر الكفاءة الذي يعتبر من العناصر الموضوعية في المؤسسات الرّسمية، لا يمكن أن نراهن على المقترحات الأخرى المتبقية كالجهوية والأقدمية وكذا الإنتماءات السياسية والنّقابية في قيادة المشروع الصناعي الذي يعتبر معادلة مهمة في بناء الدولة الوطنية كما أشرنا، فإذا كانت السوسيولوجيا ترسم معالم طريق وتحضّر الخطط لإغتيال اقتصاديات دول، فإن المعايير والإقتراحات التي تم الإشارة إليها باستثناء مقترح الكفاءة هي التي ستغتال بنفسها اقتصاد الدولة الجزائرية.

جدول رقم 38: رأي المبحوث حول إعادة النّظر في أساليب الإتّصال حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / أي المبحوث حول إعادة النظر في أساليب الاتصال	إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
تحقيق التكيف	12	28.57	02	11.76	13	19.12	27	21.26
تسهيل أداء المهام	23	54.76	08	47.06	40	58.82	71	55.90
وضوح العلاقات	03	07.14	01	05.89	08	11.7	12	09.45
تقليل الجهد	03	07.14	–	–	02	02.94	05	03.94
الحد من مناورات العصب	01	2.39	06	35.29	05	07.35	12	09.45
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

في علاقة إعادة النظر في أساليب الإتصال حسب طبيعة المنصب، يجيب المبحوثين بنسبة مئوية قدرها 55.90% على أنّها تسهم في تسهيل أداء المهام عند جميع الفئات السوسيومهنية التي دعّمت هذه الإجابة، بحيث نسجل 58.52% عند أعوان التّنفيذ و54.76% عند الإطارات و47.06% عند أعوان التّحكم، وفي المقابل 21.26% من مجموع مجتمع البحث يرون بأنها تحقق التّكيف، ولقد عبّرت الإطارات بتكميم إحصائي قدره 28.57% وأعوان التّنفيذ بـ 19.12% فيما اكتفت الإقتراحات المتبقّية في هذا الجدول بنسب إحصائية ضعيفة نوعا ما، فوضوح العلاقات، والحد من مناورات العصب، . سجّلت نسبة إحصائية ضعيفة في الإتجاه العام قدرها 09.45% .إنّ الإستثناء في هذه النّسبة هي العلاقة الموجودة ما بين أساليب الإتصال ومدى حدها من مناورات العصب من وجهة نظر أعوان التّحكم الذين عبّروا عنها بتكميم إحصائي قدره 35.29%.

تجدر الإشارة من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أنّ أساليب الإتصال المتعارف عليها في النّظريات الخطّية ونظريات علم النّفس الإجتماعي، ما هي إلا عبارة عن قراءات استهلاكية فقط، وعلى هذا النّح ويمكن لنا أن نؤكّد مرّة أخرى على الإتّصال المعلمي من النّاحية السوسيولوجية، على اعتبار أنّ قوانينه رياضية بالدّرجة الأولى وعمليا يشكّل لنا بيانا لتحقيق التّكيف من النّاحية البنيوية والوظيفية، إن التّكيف هنا يعتبر شكل من أشكال تقليص هوامش المناورة عند العصب التّنظيمية والمصلحية، فمن النّاحية العملية يصبح هنا مقوما لمسار المؤسسة الصناعية وأحد العناصر الإدعامية للسّيرورة والبقاء وأحد أوجه الإبداع وعنصرا هاما لإذعان الفئات السوسيومهنية، إن

التّكيف هنا يسمح لنا بالدرجة الأولى في تسهيل أداء المهام انطلاقا من وضعيات مهنية مختلفة، ويعمل على حد من التّموقعات غير الرّسمية للقوى العاملة انطلاقا من التّراتبية والهرمية المتعارف عليها في التّوزيعات المرتبطة بمكانة كل عامل في الهيكل التّنظيمي، وعلى هذا الأساس تتّضح لنا العلاقات بطريقة جليّة، ويتم الحد من جميع مناورات العصب التّنظيمية والمصلحية كما سبق وأن قلنا، وتقل الجهود المبذولة على مستوى أداءات الأفراد من جميع النّواحي الذهنية والعضلية.

جدول رقم 39: يوضح رأي المبحوثين حول دور القيادة في وضعهم في أحسن وضعية مهنية من أجل القيام بأدوارهم على أحسن طريقة حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني	إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	34	80.95	10	58.82	48	70.59	92	72.44
لا	08	19.05	07	41.18	20	29.41	35	27.56
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

تعكس المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه اتجاها عامّا يتمثل في 72.44% من مجموع مجتمع البحث الذين يرون بأن القيّادة الإدارية تعمل على وضع العامل في أحسن وضعية مهنية من أجل القيام بأدواره على أحسن طريقة وذلك حسب تصنيفاته السوسيومهنية، تتدعّم هذه الإجابة بـ 80.95% عند الإطارات و70.59% عند أعوان التّنفيذ و58.82% عند أعوان التّحكم، وبالمقابل عبّر باقي الفئات المهنية بتكميم إحصائي قدره 27.56% بحيث ترى أن القيّادة لا تعمل على وضع العامل في أحسن وضعية مهنية للقيام بالدور المطلوب منه بطريقة مثالية.

إن طبيعة العمل بالمؤسسة محل الدراسة خاصة على مستوى الورشات الصناعية يقتضي أن توضع الفئات السوسيومهنية في أحسن وضعية مهنية بالدرجة الأولى من أجل القيام بمهامهم بطريقة عادية، إنّ المشكل هنا ليس مشكل وضعية مهنية للعامل بقدر ما هو مشكل مرتبط بممارسات عند عصب تنظيمية مجزأة ومقسّمة، تتعمّد هذه العصب القيام برقابات ذاتية على نفسها أو رقابات غير رسمية على الآخرين من أجل فرض منطق قوّتها وسيطرتها، وبالتّالي تجعل هذه العصب التّنظيمية مصلحتها الخاصة أولى من مصالح المؤسسة ككيان يسعى من أجل البقاء والإستمرارية والمنافسة، ويحاول أن يحقّق شيء من العدالة التّنظيمية في حدودها المتوسطة بين جميع الفئات السوسيومهنية،

وعلى هذا الأساس تتحدّد لنا شاكلة هذا الكيان، وهو أن ضعف المنظومة القانونية والإجراءات المتعارف عليها والمعمول بها في عقود العمل الفردية والجماعية بحاجة ماسة إلى مراجعة فورية من أجل إرساء قواعد تنظيم قوي وفعال من النّاحية العملية الوظيفية، تتحدّد فعّاليته في عدالة تنظيمية واضحة المعالم، قادرة على إرضاء الحد الأقصى من مجموع الفئات المهنية، وإلا سيبقى هذا الكيان الصّناعي في صراع دائم ما لم تتوفر فيه شروط العدالة الموضوعية رغم وضعيات العمال المهنية المريحة التي تضعهم فيها القيادة الإدارية.

جدول رقم 40: يبين رأي المبحوثين في تأثير القيادة بالتّكتلات العمالية في قراراتها حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / تأثير القيادة بالتكفلات العمالية		إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	تتأثر بالجهة الأقوى	03	07.14	09	52.94	16	23.53	28	22.05
	تدخل في المواجهة	07	16.67	-	-	17	25	24	18.90
	تناور	02	04.76	02	11.76	07	10.29	11	08.66
	ترفض التدخل	05	11.91	-	-	02	02.94	07	05.51
	تفاوض جميع الاطراف	15	35.71	-	-	12	17.65	27	21.26
لا		10	23.81	06	35.30	14	20.59	30	23.62
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

تعكس المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتمثّل في 22.05% من مجموع مجتمع البحث الذين يرون أن القيادة الإدارية تتأثر بالتّكتلات العمالية، ولقد عبّر أعوان التّحكم بنسبة مئوية قدرها 52.94% في تأثّر القيادة الإدارية بالجهة الأقوى، في حين 21.26% من مجموع الفئات المهنية ترى بأنها تفاوض جميع الأطراف، تتدعّم هذه النسبة بـ 35.71% عند فئة الإطارات، ولقد بيّنت نسبة 25% في إجابات أعوان التّنفيذ أن القيادة الإدارية تدخل في المواجهة ولا تتأثر أو تفاوض أي جهة، لتسجّل المناورة وعدم التّدخل في إجابات المبحوثين تكميما إحصائيا ضعيفا كما هو مبيّن في إجابات الفئات السوسيومهنية، وعلى نقيض أخر 23.62% من مجموع مجتمع البحث ترى

بأن القيادة لا تتأثر بالتّكتلات العمّالية حسب طبيعة تصنيفاتها المهنية، تؤكّد ذلك النّسب الجزئية المعبّر عنها في الجدول والمقدّرة بـ 35.30% عند أعوان التّحكم، و23.81% عند الإطارات و20.59% عند أعوان التّنفيذ.

إذا ما أردنا استنطاق المجاميع المحصّل عليها سوسيولوجيا يمكن القول بأنّ التّكتلات العمالية كانت نتيجة لعدم اكتمال منظومة تقسيم العمل الإجتماعي على مستوى مؤسساتنا الصناعية، أو على الأقل بقاء المشروع الصّناعي الذي بدأناه في مرحلة الدولة الوطنية يشتغل على أبعاد اجتماعية مما نتج عنه وجود نخب إدارية وصناعية استغلّت الموقف لضمان بقاء استمرارية المشروع على نفس الطّريقة التي جاء بها، وعليه فإن هذه العملية هي ضامنة لبقاء هذه العصب ومصالحها، وإلا كيف يمكن أن نفسّر تأثر القيادة الإدارية بالجهة الأقوى، ومن هي هذه الجهة حتى تتأثر بها القيادة وكيف تتعامل معها، وما هي مخرجات هذا التعامل، ولصالح من هذه المخرجات؟ من الواضح من خلال هذا الجدول أن قواعد اللّعب عند القيادة الإدارية هي كثيرة وليست واحدة، ما يفسر وجود خلل وظيفي واضح ومعلن في هذه اللّعبة، إن الإستراتيجية الوحيدة التي ينبغي على القيادة الإدارية أن تتّبعها هي دفاعها عن منظومة قانونية صلبة تعمل على فرض قاعدة لعب واحدة بحيث تكون كما سبق وأن أكّدنا في أحد تحليلاتنا السّابقة ضامنة لإرضاء على الأقل لمعظم الفئات السوسيومهنية، وإلا كيف يمكن تفسير طريقة استغلال هذه القيّادة حينما يتم تعاملها مع التّكتلات العمالية أحيانا بتأثرها بالجهة الأقوى، وتارة أخرى بعدم التّدخل، أو على الأقل المواجهة والمناورة، وعلى هذا الأساس لا يمكن أن نسلّم بطرق كثيرة في التعامل مع التّكتلات العمالية بهذه الطرق المتنوّعة، لأنّ هذا الأمر يدل على ضعف على جميع المستويات، سواء بالنسبة للقيّادة الإدارية في حد ذاتها أو في المنظومة القانونية والتّشريعية الصّلبة والتي هي أساس ضمان بقاء واستمرار قوة المؤسسة الصّناعية الجزائرية من جميع النّواحي البنيوية والوظيفية.

– **الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثّانية:** توضّح النّتائج لجداول الفرضية الثانية أنّ وجود رؤية تنبّؤية لمخرجات الأفعال الإجتماعية مرتبطة بعدة أبعادومؤشّرت تتداخل في مجملها بين ماه ورسمي وغير رسمي، بحيث ترى غالبية الفئات السوسيومهنية مثلا على أنّ الرّقابة غير الرّسمية تعمل على تحقيق الإنضباط والتّقليل من التّوتّر كما هو مبيّن في الجدول رقم31، وإذا ماربطنا هذه الأبعاد السّالفة الذّكر التي تسعى لتحديد نتائج الفعل خدمة لمصالحها لوجدنا أنّ النّسب الإحصائية متقاربة جدّا مابين

الجدولين 31–32 على التّوالي فهي في الغالب جهات لها نفس المصالح مع بعضها البعض بغضّ النّظر عن انتمائاتها واقدميتها وكذا عمّال ينتمون إلى نفس الجهة، مايعني أنّ عامل الجهوية مازال في حدود معيّنة يشتغل بطريقة وظيفية وبالطّبع خارج حدود العقلنة المطلوبة، وفي سياق آخر تعبّر الفئات المستجوبة على أنّ إعطاء هوامش حريّة للعاملين من شأنه أن يسهم في تحديد مخرجات هذه الأفعال وتوجيهها توجيها عقلانيا وفق متقتضيات شروط الرّشادة والعقلنة التّسييرية والإقتصادية فهي تزيد من الفعّالية وتعطي ثقة أكبر للعامل وتخفّف من ضغوطات العمل اليومية كما بيّنته الإحصائيات في الجدولين رقم 33–34 على التّوالي، إنّ العمل كظاهرة إجتماعية وفي إطار منظومة التّقسيم غير المكتملة قد جعل القوى العاملة تبحث دائما في مسألة مهمة ألا وهي تحقيق مكانة إجتماعية مبنية على أساس تحفيز العامل من النّاحية المادّية والمعنوية وذلك بإعادة النّظر في طبيعة القوانين والإجراءات المعمول بها من جهة، وتحقيق شيء من العدالة التّنظيمية خاصّة إذا تعلّق الأمر بتوزيع المناصب القيّادية والنّوعية، وبالمقابل إعادة النّظر في طرق وأساليب الاتّصال بتجاوز طبيعة الإتّصالات التّي فرضت بطريقة خطّية وهندسية إلى اتّصال محسوب بطريقة ريّاضية ومعلمية لهي عوامل كافية في حدود مقبولة بأن يكون العامل في أحسن وضعية مهنية لحظة قيّامه بأدواره المطلوب منه القيّام بها، ولهي أيضا أبعاد كفيلة بأن لاتتأثّر بأي جهة مهنية مهما كان تصنيفها ومهما كان دورها من النّاحية البنائية والوظيفية، وهذا ماوضّحته بقيّة الجداول في علاقتها العضوية بالفرضية الثّانية بدء من الجدول 35 إلى غاية الجدول 40 من هذه الدّراسة الميدانية.

4-بناء الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة:

جدول رقم 41: إمكانية إحداث التوازن بين أهداف العامل وأهداف المؤسسة على حسب طبيعة القوانين الخاصة بعقد العمل الفردي والجماعي:

طبيعة القوانين الخاصة بعقد العمل الفردي والجماعي / توافق أهداف العامل مع أهداف المؤسسة		إيجابية		سلبية		لا أهتم لهذا		عادية جدا		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم		39	76.47	20	76.92	15	71.43	25	86.20	99	77.95
لا	التأثير على ولاء العامل	-	-	+-	-	02	09.52	02	06.90	04	03.15
	ضعف رضا العامل	06	11.77	04	15.39	02	09.52	01	03.45	13	10.24
	ضعف مخرجات العمل	01	01.96	-	-	01	04.76	-	-	02	01.57
	الصراع بين الطرفين	05	09.80	02	07.69	01	04.76	01	03.45	09	7.09
المجموع		51	100	26	100	21	100	29	100	127	100

نلاحظ من المعطيات الإحصائية الموجودة في الجدول أن غالبية المبحوثين يرون أن هناك إمكانية لإحداث التّوافق بين أهداف العامل وأهداف المؤسسة، تمثّل نسبة هذه الإجابة 77.95%

وتدعّم الفئات المهنية على حسب نظرتهم لطبيعة عقود العمل الفردية والجماعية ما تمّ الإشارة إليه بنسب إحصائية مرتفعة نوعا ما، فالفئة المهنية التي ترى طبيعة هذه العقود عادية جدا عبّرت عن ذلك بـ 86.20%، في حين تجيب الفئة المهنية التي ترى بأن طبيعة العقود سلبية بـ 76.92%، ولقد أشارت الفئات المهنية التي ترى بأن عقود العمل إيجابية بتكميم إحصائي قدر بـ 76.47%، وبالرّغم من عدم اهتمام جزء من مجتمع بحثنا لما تم التّعاقد حوله إلا أنّهم دعّموا الإتجاه العام بنسبة إحصائية قدرها 71.43%، وفي إجابات عكسية لأفراد معنيون بدراستنا، تبيّن لنا أن استحالة إحداث التّوافق الذي تجتمع فيه المصلحة الثّنائية، فضعف رضا العامل، وكل أشكال المقاومة المعبّر عنها بالعلاقة الصّراعية تحول دون تحقيق هذا الهدف، أجاب عن ذلك جزء من الفئة المهنية بنسبة مقدرة بـ 10.24% وسبب ذلك طبيعة عقود العمل السلبية التي تشير نسبتها المئوية بـ 15.39%، ويبقى ولاء العامل ومخرجات العمل الضعيفة أحد أسباب استحالة إحداث التوافق هذا.

إن نظرة العمّال لطبيعة العقود في علاقتها مع أهداف العامل والمؤسسة، لا يمكن أن تشكّل معوقا وظيفيا لإمكانية إحداث التّوافق، ما يعني أن استراتيجية البحث والنّظر في المعايير الموضوعية التي تتخفّى وراء الإجراءات والقواعد الرّسمية المتحكّمة في تحرّك الفعل وتوجيهه يبقى أمرا ضروريا، وإلا كيف يمكن تفسير إجابات الفئات السوسيومهنية التي ترى أن طبيعة العقود الفردية والجماعية عادية جدا أو سلبية على أن إمكانية تحقيق التّوافق وارد، إذن على أي أساس يمكن أن نرتكز في كشف المعطيات المتحكّمة في ضبط الفعل الإجتماعي هنا؟ ما هي الحلقات المفرغة التي يجب ملؤها حتى يكتمل التوافق ويرسم معالم الأهداف الثنائية؟ وبالمقابل هل اكتملت صورة تقسيم العمل الإجتماعي في مؤسساتنا؟ إن الإجابة عن هذه الأسئلة يقتضي منا الوقوف والكشف عن قاعدة اللّعب عند الفاعلين والأفراد، ومعرفة جميع رهاناتهم والمساحات التي يشتغلون فيها من أجل المصلحة الثنائية، مصلحة التّنظيم وأهدافه من جهة ومصلحة العاملين بما في ذلك العصب التّنظيمية من جهة أخرى، إن وحدة الصمامات بالمؤسسة العمومية الإقتصادية أمام تحدي البحث عن مقاربة جديدة في هيكلة أفراده، فالمسار السوسيوتاريخي للمؤسسة وسياقها، وحتى ظروفها وشروط بقائها والمحافظة على كيانها البشري يستلزم إحداث دفعة لها، ومن أجل اكتمال صورة تقسيم العمل الإجتماعي فيها، ينبغي الوقوف عند المتغيّرات غير المعلنة، بعيدا عن أوجه أحد الفعل الإجتماعي المجسّدة في الصّراعات والولاءات بالمعنى السوسيولوجي أو الرضا الذي هو أحد أوجه النظرية السيكولوجية.

جدول رقم 42: أساس التعاون مع جماعة العمل حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / أساس التعاون مع جماعة العمل	إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
على أساس الأقدمية	28	66.67	11	64.74	41	60.30	80	62.99
على أساس الإنتماء الجهوي	06	14.28	04	23.53	21	30.88	31	24.41
على أساس الانتماء إلى نفس الجيل	03	07.14	01	05.88	05	07.35	09	07.09
القرابة	05	11.91	01	05.88	01	01.47	07	05.51
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

تشير إحصائيات الجدول أن 62.99% من مجموع المبحوثين تعاونهم مع جماعة العمل حسب طبيعة مناصبهم يكون على أساس الأقدمية، وتدعّم فئة الإطارات الإجابة بنسبة مئوية قدرها 66.67% وأعوان التّحكم بـ 64.71% فيما عبّر أعوان التّنفيذ عن ذلك بـ 60.30%، وفي إطار حرصنا على توظيف متغيّر الجهوية في أجزاء معتبرة في موضوع بحثنا، تبيّن لنا أن التّمثلات الإجتماعية والحس العام المشترك حول أسبقية الجهوية مقارنة مع الإقتراحات المطروحة، فندته المعطيات الميدانية والإحصائية التي وضعت قطيعة معه ومع أولوية بعض الإقتراحات الأخرى بالرّغم من تعبير بعض الفئات المهنية في الاتجاه العام على أن التّعاون يتم على أساس الجهوية بنسبة مئوية قدرت بـ 24.41%، وتدعيم أعوان التّنفيذ الإجابة بـ 30.88%، ويبقى التّعاون على أساس الإنتماء إلى الجيل أو القرابة أحد متغيّرات البحث التّي تسجّل نسبا ضعيفة نوعا ما، بحيث 07.09% في الإتّجاه العام، تدعّمها 07.35% عند أعوان التّنفيذ و07.14% عند أعوان التّحكم في تعاون الفئات المبحوثة على أساس الجيل، و05.51% في تعاونها على أساس القرابة، تعبّر عن ذلك الإطارات بنسبة 11.91%.

إن المدلول السوسيولوجي للإحصائيات المجدولة تدفعنا لأن نستنتج وجود عدة أسس في طريقة التّعاون مع جماعة العمل، فحتّى وإن كانت هذه الإقتراحات بعيدة نوعا ما عن مقتضيات العقلنة التّسييرية إلا أننا كشفنا إلى حد ما أن التّقسيم الإجتماعي للعمل بمفهومه العلمي كما جاء في الدراسات السوسيولوجية ليس مستوعبا في حدوده القصوى، فبالرّغم من ترك المجال مفتوح للإجابة عند الفئات السوسيومهنية إلا أن تعبيرهم كان مقتصرا على الإقتراحات المطروحة، ولكن إذا ما قارنا هذه الإقتراحات نجد بأن التّعاون على أساس أقدمية العامل ليس مؤثّرا بالمستوى التي قد تؤثّر به الإنتماءات الجهوية أو القرابية مثلا، وفي هذا الإتجاه الذي أخدته هذه الإجابات نتسائل: هل المؤسسة الجزائرية أمام فرصة إدخال الأنظمة المكتبية والنّماذج المثالية للتّنظيم البيروقراطي لأقسامها، أم أنها تجاوزت هذه التّجربة الإدارية وحتمية التّغيير مفروضة على مصالحها؟ وهل الإستعانة بنفس الأفراد الفاعلين في هذا التّغيير يساعدها في ذلك؟ إن التّنوع الموجود على مستوى الوحدة من المفترض أن يسهم في إحداث هذه النّقلة النّوعية، والبحث عن البدائل الممكنة أمر ضروري لابد منه وحتمية اجتماعية من أجل مسايرة المؤسسة لشروط العقلنة الإقتصادية، وذلك للحفاظ على مصالحها ومصالح أفرادها وعصبها من جهة أخرى.

جدول رقم 43: إجابات المبحوثين حول امتداد عناصر الثقافة الإجتماعية للمجتمع بالمؤسسة حسب طبيعة الأصل الاجتماعي:

الأصل الاجتماعي / إمتداد عناصر الثقافة الاجتماعية للجميع بالمؤسسة		ريف		مدينة		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%
نعم	إيجابي	17	60.71	55	55.56	72	56.69
	سلبي	06	21.43	16	16.16	22	17.32
لا		05	17.86	28	28.28	33	25.99
المجموع		28	100	99	100	127	100

في علاقة امتداد عناصر الثقافة الإجتماعية للمجتمع بالمؤسسة من عدمه والأثر الذي تتركه حسب طبيعة الأصول الإجتماعية للفئات السوسيومهنية يتّضح أن غالبية المبحوثين يرون أن هناك

امتداد طبيعي وآلي لهذه العناصر وأثرها إيجابي في نفس الوقت كما أشارت إلى ذلك إجابات الفئة المبحوثة التي قدرت نسبتها في الإتّجاه العام بـ 56.69%، يدعم جزء من الفئات السوسيومهنية ذات الأصول الإجتماعية الرّيفية الإجابة بـ 60.71% ومن النّاحية السوسيومجالية وفي ظل التّحولات التي قاربت من النّاحية الوظيفية بين الرّيف والمدينة، يجيب جزء هام من الفئة المبحوثة التي تنتمي إلى المدينة أن هذا الأثر هو إيجابي أيضا بنسبة مئوية قدرها 55.56% وبمقابل ذلك فإن سلبية امتداد عناصر هذه الثّقافة الإجتماعية إلى المؤسسة واضحة في إجابات الفئات السوسيومهنية المقدرة بـ 17.32% كإتجاه عام، و21.43% بالنسبة لليد العاملة الريفية، و16.16% بالنسبة للعامل الذي ينتمي إلى المدينة، ليعبّر في الأخير جزء من مجتمع بحثنا هذا عن وضع القطيعة ما بين عناصر الثّقافة الإجتماعية وثقافة المؤسسة بـ 25.99%، تدعّمها في ذلك إجابات العمال الذين ينتمون إلى المدينة بـ 28.28% والفئة السوسيومهنية ذات الأصول الاجتماعية الريفية بـ 17.86%.

إذن، هكذا يتّضح أن المؤسسة كبناء اجتماعي، وفي ظل التّحولات الحاصلة على المستوى السوسيومجالي إلا أن القطيعة كما سبق وأن ذكرنا لم تحصل على مستوى ممارسات الفئات السوسيومهنية ذات الأصول الإجتماعية بنوعيها، بنقل ما تراه مناسبا لثقافة المؤسسة من عناصر الثّقافة الإجتماعية والتي تشكّل على المستوى البنائي والوظيفي دفعه إيجابية لشروط البقاء، وفي نفس الإطار تقريبا يشكّل امتداد عناصر هذه الثّقافة إلى المؤسسة عنصر سلبي، ويمكن تأويل هذا الأمر سوسيولوجيا على أن تصادم ممارسات الفئة المهنية المبنية على الرّواسب بحسب ما جاء به " **فالفريت وباريت و**" والحس المشترك في نظر " **ببار بورديو**" عند القوى العاملة مع ما هو متعارف عليه في التّنظيم البيروقراطي بالمفهوم "**الفيبري**" يمكن أن تكون مخرجاته سلبية، وعلى العموم فإن قواعد اللعب عند الفاعلين والأفراد بناء على الفعل المصلحي تعرقل مسار المؤسسة بالمنظور الوظيفي الذي لا يتلاءم وطبيعة التّنظيم الرسمي، صحيح أن الثقافة الإجتماعية لا تخدم بالمنظور الكلي مصلحة المؤسسة وكيانها الإجتماعي، ولكن بالمقابل لا يمكن أيضا أن يعبّر جزء من هذه الثقافة عن خلل وظيفي في مسار المؤسسة وسياقها السوسيوتاريخي، إن إمكانية التناقض بين ما هو اجتماعي مع طبيعة وخصوصيات النظام المكتبي يمكن أن تكون من مخرجاته فعل سوسيوتنظيمي، تتأطّر من خلاله القوى العاملة ككيان بشري، ويمكن للمؤسسة كبناء رسمي عن طريق هذه المقاربة التّحكم في بناء وتوجيه الفعل الاجتماعي.

جدول رقم 44: إحداث التوافق بين العامل والمؤسسة على مستوى الأهداف حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / التوافق بين العامل والمؤسسة على مستوى الأهداف	إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
المرونة في تطبيق القانون	21	50	12	70.59	31	45.59	64	50.39
تعديل القوانين الخاصة بالنظام الداخلي	09	21.43	01	05.88	22	32.36	32	25.20
التطبيق الحرفي للقوانين المتعارف عليها في عقد العمل الفردي والجماعي	07	16.67	01	05.88	09	13.23	17	13.39
إعادة النظر لمحتوى القوانين المتعارف عليها في عقد العمل الفردي والجماعي	05	11.90	03	17.65	06	08.82	14	11.02
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

في إطار حرصنا على توظيف المتغيّرات التي اعتقدنا بأنها تسهم في إحداث التّوافق بين العامل والمؤسسة على مستوى الأهداف 50.39% من مجموع مجتمع بحثنا يرون بأن إمكانية إحداث ذلك يكون من خلال المرونة في تطبيق القانون وه ومتغيّر معبّر عنه إحصائيا بـ 70.59% عند أعوان التّحكم، و50% عند فئة الإطارات، كما أجاب أعوان التّنفيذ بـ 45.59%، وبالمقابل فإن تعديل القوانين الخاصة بالنّظام الدّاخلي من وجهة نظر الفئات السوسيومهنية المعنية بدراستنا فإنها أجابت عما يقدّر بـ 25.20%، دعّم أعوان التّنفيذ الإجابة بـ 32.36% والإطارات بـ 21.43%، ويرى من جهة أخرى أقلية من مجتمع بحثنا أن التّطبيق الحرفي للقوانين المتعارف عليها في عقد العمل الفردي والجماعي عامل يسهم في تحقيق التّوافق بين العامل والمؤسسة على مستوى أهدافهما، هكذا يعبّر الإطارات مرة أخرى وأعوان التّنفيذ بتكميمات إحصائية قدرها 16.67%، و13.23%، وعلى نقيض

هذه الإجابة الأخيرة فإن إعادة النّظر فيما تعاقد عليه العمال بطريقة فردية وجماعية أمر ضروري على حسب وجهة نظر بعض الفئات المبحوثة التي أجابت عن ذلك بـ11.02% ودعمت فئة أعوان التّحكم الرؤية بـ 17.65%.

إن اللافت للإنتباه فيما عبّرنا عنه إحصائيا في إجابات الفئات السوسيومهنية، أنّ هناك حاجة إلى تجاوز تطبيقات النّظام المكتبي، فالتّطبيق الآلي والحرفي للقوانين المتعارف عليها في التّنظيم الرسمي تجعل من أهداف العامل والمؤسسة محل تعارض عن طريق استغلال أي فرصة للأفراد الفاعلين لعرقلة المسار الصحيح للفعل العقلاني والتّنظيمي الرّشيد، فمهما كانت صرامة هذا التّنظيم البيروقراطي إلا أن مساحات ومناطق الشك التي تظهر تستغل من أجل المناورة واللّعب وفق منظور التحليل الإستراتيجي كعملية مقاومة تهدف إلى تجاوز كل ماه ورسمي، هكذا تظهر المرونة في تطبيق القوانين من وجهة نظر الفئات المهنية كمدخل لإحداث التوافق بين أهداف العامل والمؤسسة في جانبه العملي، وبالمقابل فإن مقتضيات التّحول السوسيواقتصادي يحتّم على المستوى السوسيوتنظيمي إعادة النّظر في طبيعة جزء هام من قوانين النظام الدّاخلي، فالحفاظ على استمرارية هذا البناء واستقراره يستلزم البحث في القوانين التي يمكن أن تشكّل خلل وظيفي على المستوى البنائي والذي يتجّلى في ممارسات الرفض والمقاومة والمدافعة عند الفاعلين والأفراد على المستوى الفردي والجماعي، لتعبّر سوسيولوجيا إجابات المبحوثين في نظرتهم لطبيعة العقد بناء على التّطبيقات وإعادة النظر في محتويات القوانين حسب تصنيفهم المهني على أنها لا تشكل أولوية لإحداث التّوافق على مستوى الأهداف وكسبيل لإحلال عملية التثّاقف ولو بشكل رمزي، وذلك من أجل تثبيت الفعل أثناء تحرّكه وفق المنظور السوسيوثقافي في الإتجاه الذي يخدم الأعضاء والمؤسسة كبناء اجتماعي.

جدول رقم 45: تأثر المؤسسة في طريقة التّسيير حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي / تاثر المؤسسة في طريقة تسييرها	ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مستوى الإطارات	01	100	19	37.25	17	36.96	14	48.28	51	40.16
ممارسات الإطارات	-	-	22	43.14	09	19.56	04	13.79	35.	27.56
طريقة توزيع العمال في الهيكل التنظيمي	-	-	09	17.65	18	39.13	10	34.48	37	29.13
انتماءات العمال المختلفة	-	-	01	01.96	02	04.35	01	03.45	04	03.15
المجموع	01	100	51	100	46	100	29	100	127	100

بيّنت المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن 40.16% من مجموع مجتمع البحث الذّين يرون أن المؤسسة تتأثر في طريقة تسييرها بمستوى الإطارات، ويتّضح من خلال إجابات الجامعيين أن 48.28% يدعمون إجابات الفئات السوسيومهنية في الإتّجاه العام، وبالمقابل فإن طريقة توزيع العمال في الهيكل التّنظيمي يمكن أن تعرقل وأن تؤثّر في طريقة السير الحسن للمؤسسة كما توضّح ذلك النّسبة المئوية المعبّر عنها بـ 29.13% والمدعّمة بـ 39.13% عند الفئات المهنية ذات المستوى التّعليمي ثانوي، لتسجّل لنا ممارسات الإطارات تكميما إحصائيا قدره 27.56% ويدعّم الفئات المهنية متوسطة المستوى هذا الإتجاه بـ 43.14% ويلاحظ من خلال ما تم اقتراحه في هذا الصّدد أن انتماءات العمال المختلفة لا يمكن أن تتأثر بها المؤسسة في طريقة تسييرها بحسب النّسب الإحصائية المجدولة.

يتبيّن سوسيولوجيا من خلال هذه النّسب الإحصائية أن المستوى العام للإطارات المسيّرة كنخب إدارية وصناعية تؤثر في طريقة تسييرها على المؤسسة والعمال كقوى اجتماعية، إن المقاربات الحديثة في تسيير المؤسسة لم يعد متوقّفا على تلك الإختيارات الكلاسيكية المرتبطة بالشهادة العليا أو حتى الأقدمية والخبرة المهنية، فالإطار الذي يعمل على إدارة الشأن العام للمؤسسة ينبغي أن تشمل فيه جميع مواصفات الكفاءة، فالأرقام والإحصائيات وكذا القدرة على التّوقع ورسم مسار للمؤسسة عن

طريق خطة عمل مكتملة ومشتملة على إدارة المخاطر في اللحظة الحاسمة، كلها جوانب تؤكّد على المستوى العام للإطار في هذه البنية الإجتماعية، فعن طريق بعض المقابلات الميدانية مثلا طرحنا سؤالا سجلنا من خلاله إيجابات حول إمكانية التّوقع عند الإطارات في قضية مخاطر معينة، فأجاب جزء من الفئات المهنية بأن أغلبيتهم يجيبون في حل بعض المشاكل " بالله غالب "، هذه إجابة يمكن أن تؤولها بطريقة سوسيولوجية أنها هي الأخرى لا يمكن أن تخرج عن رواسب وحس مشترك تشترك فيه ليس الفئات السوسيومهنية التي من المفترض أن تكون مؤطرة وتحتكم إلى العلم والأرقام والإحصائيات ولكن جميع الشرائح الإجتماعية بما في ذلك التي لم تتاح لها فرصة الإشتغال في المؤسسات الرسمية، إذن ما هو الفرق بين الإطار والفئات العامة من خلال ما تمّ عرضه في هذه الإجابة؟ إن هذا المستوى العام الذي تم الإشارة إليه في هذه الورقة البحثية تترتّب عنه مجموعة من الممارسات وذلك أن الخلفية الذّهنية بناء على المستوى تترجم أفعالا بعيدة نوعا ما عن مقتضيات العقلنة والتّسيير الرشيد، ومن جانب أخر يؤر توزيع العمال في الهيكل التّنظيمي على السير الحسن للمؤسسة، فالتّوزيع الذي يحتكم أحيانا إلى ملأ الفراغ أو المحاباة في توزيع المناصب، والذي يعكس خلفيات مبنية أحيانا على المصلحة الشّخصية هو معوّق وظيفي أمام أي فرصة للتّطور المؤسساتي، على اعتبار أن هذا النّوع من التّوزيع مرتبط بالدرجة الأولى بالإشباع الذاتي بالمعنى السيكولوجي، فأي مسار يشحذه الفعل الإجتماعي في عملية البناء والتّوجيه انطلاقا من عشوائية التّوزيع هذه الغير مدروسة مخرجاتها ونتائجها.

جدول رقم 46: توقع المكافآت المتحصّل عليها من المؤسسة حسب الفئات السوسيومهنية:

التصنيف المهني / توقع المؤسسة المتحصل عليها		إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	التقدير والاعتراف	08	19.05	–	–	28	41.18	36	28.35
	مكافأة مادية	17	40.48	06	35.29	12	17.65	35	27.56
	ترقية	05	11.90	02	11.77	04	05.88	11	08.66
لا		12	28.57	09	52.94	24	35.29	45	35.43
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

لقد عكست النّسب الإحصائية المجدولة توقّعات الفئات السوسيومهنية حول نوعية المكافآت المتحصّل عليها حسب طبيعة مناصبهم في الهيكل التّنظيمي، بحيث 28.35% من مجموع مجتمع بحثنا يرون بأن التّقدير والإعتراف هو أهم مكافآت تدعمها فئة أعوان التّنفيذ بـ 41.18% في حين 27.56% من مجموع الفئات السوسيومهنية يتوقّعون مكافآت مادية، ويعبّر عن ذلك فئة الإطارات بنسبة مئوية قدرها 40.48% ويبقى الطموح إلى التّرقية المهنية من وجهة نظر مجتمع بحثنا مسجّلا لتكميم إحصائي قدره 08.66%، يدعّم ذلك الإطارات الإجابة بـ 11.90% وأعوان التّحكم بـ 11.77% وخلافا للإجابات السّابقة وفي رؤى وجهات نظر عكسية فإن 35.43% من مجموع مبحوثينا لا يتوقعون أي مكافأة نظير الجهود المقدّمة هكذا أجابت فئة أعوان التّحكم التي دعّمت النّسبة المئوية بـ 52.94%.

بحسب النّسب الإحصائية التي عكست إجابات الفئات السوسيومهنية، نستنتج أن المؤسسة الجزائرية مازالت بحاجة إلى أخذ بعين الإعتبار الحاجات السّيكولوجية للأفراد على مستواها، ويتّضح بناء على هذا أن موضوع الفعل الإجتماعي هنا بخلفياته السوسيوثقافية يناقش بمداخل نظرية متعدّدة، وإن للنّظرية النّفسية الإجتماعية دور في هذا المدخل للمناقشة، فبما أنّ التّقدير والإعتراف بالنّسبة للعامل يشكّل له أولوية، هذا يعني بأنّ الدّافع لأي محاولة يكون من ورائها تحرّك وبناء الفعل وتوجيهه بطريقة غير رسمية هو نتيجة شعوره بعدم الإهتمام من قبل الإدارة جراء الجهود المبذولة من قبله، وتبقى على أي حال المكافآت المادّية جزء مهم في نظر بعض الفئات المهنية على اختلاف تصنيفاتها، فحينما يقع إشباع لهذه الحاجة المهمّة في نظر القوى العاملة يتحقّق جزء من الضّبط الإجتماعي في بعض ممارساتها البعيدة عن مقتضيات العقلنة التّسييرية، فعادة ما كان موضوع الأجور أو العلاواة أحد أهم ركائز المقاومة العمالية، تجسّدت بصفة واضحة في رفضها لما تتقاضاه مقارنة مع النّقطة الإستدلالية لكل فرد على مستوى المؤسسة، وإذا ما أخضعنا متغيّر التّرقية المهنية تحت مجهر التّفسيرات والتّأويلات السوسيولوجية على حسب توزيع الفئات فإنّ ذلك لا يعبّر بدرجة كبيرة عن اهتمام هذه الأخيرة مقارنة بالإقتراحات المطروحة، ولعل تعبير ما تبقّى من الفئات المهنية بعدم توقّعها للحصول على أي مكافأة مرتبط بتموقعاتهم البعيدة عن العلاقات المصلحية التي يترتّب عليها حصول على شيء من ما يمكن أن يفكّر العامل في الحصول عليه، فكلّما ربطت علاقات على

هذا الأساس إلى وتكون مخرجاتها واضحة وكأنّها درست بالمعنى الرياضي بالمنحنيات المعملية التي يكون فيها هامش الخطأ ذيقا إلى درجة ومستويات غير متوقّعة.

جدول رقم 47: تلاؤم الأدوار مع طبيعة المؤهلات حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي / تلائم الادوار مع طبيعة المؤهلات		ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم		–	–	35	68.63	28	60.87	21	72.41	84	66.14
لا	عدمن وضوح المهام	–	–	07	13.73	07	15.22	02	06.90	16	12.60
	عدم توافق المؤهلات مع الادور المطلوب منك القيام بها	–	–	02	03.92	03	06.52	03	10.34	08	6.30
	عدم التكيف مع ثقافة المؤسسة	–	–	03	05.88	02	04.35	03	10.34	08	06.30
	التهرب من آداء المهام	01	100	04	07.84	06	13.04	–	–	11	08.66
المجموع		01	100	51	100	46	100	29	100	127	100

في علاقة تلاؤم الأدوار مع طبيعة المؤهلات حسب المستويات التّعليمية للفئات المهنية يتّضح أن غالبية المبحوثين تلاءم أدوارهم مع طبيعة مؤهلاتهم باتجاه عام يتمثّل في 66.14% وتدعّم الإجابات الجزئية عند الفئات المهنية باختلاف مستوياتهم التّعليمية هذا الإتجاه بحيث 72.41% من

مجموع الجامعيين، و68.63% من مجموع القوى العاملة ذات المستوى التّعليمي متوسط يقرون بذلك، وبالمقابل توحي النّسب المجزّأة في الإجابات العكسية أن 12.60% من مجموع الفئة المبحوثة لا تتلاءم أدوراهم المهنية مع طبيعة المؤهلات من خلال عدم وضوح المهام عند الفئة المهنية ذات المستوى التّعليمي ثانوي بنسبة مئوية مقدرة بـ 15.22%، وقد عبر الجزء الباقي بتكميمات إحصائية دلّت على أن التّهرب من أداء المهام، وعدم التّكيف مع ثقافة المؤسسة أفرزته تعارض الأدوار من النّاحية الوظيفية.

إن إقرار الفئات المهنية لهذه الإجابات المعبّر عنها بالنّسب الإحصائية التي سبق وأن أشرنا إليها يؤشر على طبيعة نشاط المؤسسة الصناعي الذي يستلزم توفرها على حد أقصى من اليد العاملة المؤهلة للقيام بجزء هام من الواجبات على أحسن وجه خاصة التّقنية منها وفي كل المستويات التّعليمية عبر جميع أجزاء المصالح المكوّنة للوحدة، فأي توزيع على مستوى منصب طبيعة الدور فيه متناهي في الدّقة، وإنّ طريقة الإختيار له يكون رياضيا بطريقة معملية، وإذا ما أخذنا بعين الإعتبار المؤسسة كبناء اجتماعي تتحرّك بموجبه الأفعال بطرق مختلفة فإن عادة ما تكون هذه الأفعال في علاقة ديناميكية بناء على الأداء المرتبط بالدّور في علاقته المنتظمة، إذن، ما هو الموقف الذي يمكن أن تتّخذه الفئات السوسيومهنية في حالة تعارض الأدوار وصراعها مع طبيعة المؤهلات الشّخصية للأداء؟، وهل سيكون فعلها الإجتماعي بخلفياته السوسيوثقافية انطلاقا من هنا خاضعا لشروط الأفعال التّنظيمية؟ إن عدم وضوح المهام يعني من النّاحية السوسيولوجية التّهرب من أدائها، فمهما عملت الإدارة كجهاز بيروقراطي بترسانتها القانونية وإجراءاتها الرّسمية في الحد من مناورات التّهرب إلا أن بعض الهوامش والمساحات غير المراقبة من النّاحية الرّسمية يمكن أن تسهم في تحويل هذا التّعارض والصراع مع الدور نتيجة عدم تلاؤمها مع طبيعة المؤهلات العلمية إلى حقل للعرقلة من النّاحية الوظيفية، وبموجب ذلك يمكن توضيح أن الوحدة الصناعية هذه شأنها شأن جميع الوحدات الصناعية الأخرى، نظام العمل المرتبط فيما يتماشى من الناحية الرياضية على شكل متتالية هندسته بالتّعبير العلمي الرياضي أي خلل وظيفي على مستوى كل مصلحة يعني خسائر مادية معتبرة في رأس مال المؤسسة، ولهذا فالإختيار العقلاني للأفراد للقيام بأي دور يستلزم وضع حد لصراعات الدّور كفعل تنظيمي على مستواها.

جدول رقم 48: مقاومة العامل للإجراءات الرسمية المتعارف عليها في التّنظيم الرسمي حسب الفئات السوسيومهنية:

التصنيف / المهني مقاومة العامل للإجراءات الرسمية		إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	المواجهة	09	21.43	03	17.65	13	19.12	25	19.69
	الصراع	15	35.71	04	23.53	06	0.82	25	19.69
	التماطل في أداء المهام	02	04.76	01	05.88	30	44.12	33	25.98
	تعمد عدم الفعالية في العمل	06	14.29	03	17.65	08	11.76	17	13.38
لا		10	23.81	06	35.29	11	16.18	27	21.26
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

من خلال الجدول رقم 48 الذي يبحث في مقاومة العامل للإجراءات الرّسمية المتعارف عليها في التّنظيم الرسمي، تجيب الفئات السوسيومهنية بأغلبية أوضحت أن 25.98% يتماطلون في أداء المهام، وعكست إجابات أعوان التنفيذ نسبة مئوية قدّرت بـ 44.12%، وقد كان الصّراع والمواجهة كفعل اجتماعي دل على وجود مقاومة معبّرا عنه بـ 19.69%، دعّم الإطارات الإجابة بنسبتين إحصائيتين قدرتا بـ 35.71% و21.43% على التوالي، في حين تعمّد عدم الفعّالية من وجهة نظر الفئات السوسيومهنية عنصر مقاومة لكل أشكال الفعل لنظام المكتب في هذا التّنظيم البيروقراطي أين توضّح فئة أعوان التّحكم هذه الإجابة بتكميم إحصائي قدر بـ 17.65%، وعلى نح ومخالف يبين بعض من الفئات المبحوثة أن المؤسسة كتنظيم بيروقراطي فضاء مثالي في المدافعة عن طريق إجراءاته الرّسمية لكل أشكال الفعل غير العقلانية ويؤكّد الإتجاه العام هذه الرؤية بـ 21.26% في حين يدعّم أعوان التّحكم الإجابة بالنسبة بـ 35.29%.

إن البحث في عناصر المثاقفة من النّاحية العملية عند الفئات السوسيومهنية، يوجب علينا بالأساس الأول استنطاق سوسيولوجي لبعض المتغيّرات التي اعتادت القوى العاملة ككيان بشري على مستوى المؤسسة كبناء اجتماعي التّعامل بها، بحيث يشكّل على نقيض أخر التّماطل في أداء المهام محورا أساسيا في قواعد اللعب عند الأفراد والفاعلين بالوحدة، فالتّماطل يعني أن تتوافق المؤهلات مع طبيعة المنصب ولكن هذه الأخيرة تصنع لنفسها المساحات دائما من أجل التّأثير على قواعد اللعبة الرّسمية، فهذا النّوع من الأفعال غالبا ما يكون فاعلوه مؤطرون بطريقة جيدة والإستحكام في أفعالهم الإجتماعية عملية صعبة، إلا إذا تم التّحكم في الطريقة التي يتحرّكون بها، وكيف ومتى يتحرّكون؟ خاصة إذا كانت هذه الفئة المهنية التي تمثّل نسبة معتبرة إلى حد ما تحكمها علاقات مصلحية، ومرتبطة بطريقة وظيفية بشبكة علائقية معقّدة يصعب فهمها وتفكيكها، ومتحكّمة في وظائف مكروسكوبية ودقيقة، فمجال المناورة عندها قوي ومساحات الشّك والمناطق غير المراقبة واسعة جدا، تجعلها تتحرّك وتبني الفعل وتوجهه على الطريقة التي يمكن أن تخدم مصلحتها، وإذا حوّلنا اهتمامنا لبعض المتغيّرات التي اعتقدنا بأنها حاسمة إلى حد ما، فنجد أن المواجهة والصراع كفعل مقاومة يبيّن لنا أن هذا المفهومان اللذان هما محور النظرية السوسيولوجية مازالا إلى حد الآن مجسدان في ممارسات الفئات السوسيومهنية، فالبدائل الممكنة لهذا الفعل التّنظيمي الذي لمسناه في ردود أفعال الإطارات كنخبة مهنية مثلا يترجم من النّاحية السوسيولوجية رفض موضوعي من وجهة نظرها للأنظمة المكتبية والآلة البيروقراطية، إن كل هذا نلمس من خلاله بطريقة قياسية أداء ضعيف وفعّالية على مستويات محدودة.

جدول رقم 49: طبيعة المقاومة العمالية لكل ما هو رسمي بالمؤسسة حسب طبيعة المنصب:

التصنيف المهني / طبيعة المقاومة	إطارات		أعوان تحكم		عون تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
صراع تراتبي قي السلم الوظيفي	17	40.48	10	58.82	34	50	61	48.03
صراع بين الأجيال	06	14.29	02	11.77	04	05.89	12	09.45
صراع جهوي	05	11.90	-	-	08	11.76	13	10.24
صراع مصلحي	14	33.33	05	29.41	22	32.35	41	32.28
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتمثل في 48.03% من مجموع المبحوثين الذين يرون بأن طبيعة المقاومة العمّالية لكل ما هو رسمي بالمؤسسة هو صراع تراتبي في السّلم الوظيفي، تدعّم فئة أعوان التّحكم الإجابة بـ 58.82% وبالمقابل فإن الصّراع الذي تحرّكه المصلحة قد سجّل نسبة مئوية قدرت بـ 32.28% في مجموع الإجابات و33.33% عند الإطارات، ليبقى الصراع كفعل في علاقته مع متغيّر الجهوية والعلاقات ما بين الأجيال مسجّلا لتكميمات إحصائية متقاربة من جهة، ودلّت على أن قواعد اللّعب في علاقات الفاعلين بناء على المقترحات المطروحة تشير إلى أن أولوية الصراع في المؤسسة كفعل اجتماعي خاضع إلى التّراتبية في السّلم الوظيفي والمصلحة.

يمكن تأويل هذه المعطيات الإحصائية سوسيولوجيا على أن الخلفية السوسيوثقافية للفعل الإجتماعي على مستوى وحدة الصمامات مرتبطة من النّاحية البنائية بتموقعات الأفراد والفاعلين من جهة، والأدوار المكلّفون بأدائها من جهة أخرى، بحيث لعبة التّموقعات تسهم في نسج الصّراعات كأفعال غير تنظيمية في هذه الحالة، وسبب ذلك التّراتبية المهنية للأفراد والفاعلين في الهياكل التّنظيمي من النّاحية الماكر– وسوسيولوجية وعلى مستوى الأقسام والمصالح من الناحية الميكرو– سوسيولوجية، إن الصّراعات التّراتبية عادة ما تحرّكها قوى خفيّة تعمل على دفع الفئات السوسيومهنية للأشتغال والتّركيز في قواعد لعبها على الإستعداد لأي هجوم من الخصوم في أي لحظة كمدخل للتّأثير على تموقعاتها، هذا التّموقع الذي هو رهان أساسي للإستقرار والإستمرارية من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن تمركز وتموقع جزء من الفئات المهنية من وجهة نظر بنائية على مستوى منطقة فيها من النّقاط غير المراقبة بالآليات الرّسمية يوفر للقوى العاملة فرصة المدافعة والهجوم من أجل فرض منطقهم وعلى الطريقة التي تخدم وظيفيا الأهداف المصلحية، إن المقاومة كفعل أو كعملية اجتماعية في طبيعتها تحرّكها قواعد مختلفة، فإذا سلّمنا كما سبق وأن ذكرنا في أن من مخرجات الصّراع التّراتبي فائض قيمة مجسّد فيها يمكن أن نسمّيه المصلحة، يتبيّن لنا أكثر من أي وقت مضى أن الدّفع بالمؤسسة إلى البحث في أحد أوجه عناصر المثاقفة أمر ضروري وحتمية تنظيمية لابد منها، وإلا كيف يمكن تفسير عجز الآلة البيروقراطية في بناء الفعل وتوجيهه بطريقة رسمية ووفقا لحدود العقلنة التّنظيمية والتّسييرية؟ ألا يتّضح ذلك جليّا من خلال هذه التّأويلات السوسيولوجية التي استندنا فيها إلى الأرقام والإحصائيات والممارسة الإمبريقية أن النّموذج المثالي، والإدارة كجهاز بيروقراطي عجز

وشاخ، ولم يعد قادرا على أن يستوعب في ظل مقتضيات المرحلة التّسييرية الراهنة شروط البقاء وآليات التّحكم في القوى العاملة؟ بناء على هذه الأسئلة يمكن أن نقول بأن المؤسسة كبناء اجتماعي شروط تطويره وأفاق تنافسيته وثنائية تحقيق مصلحة عصبه ومصالحة مرتبطة عضويا وبنائيا ووظيفيا بمدخل يتجاوز الإطار المؤسساتي، وأن الإجتماعي أصبح يفرض قواعد لعبه على مستوى هذا البناء الرّسمي.

جدول رقم 50: تعامل إدارة المؤسسة مع المقاومة العمّالية بناء على طبيعة المنصب:

طبيعة المنصب / توافق أهداف العامل مع أهداف المؤسسة	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
تضغط بالقوانين	23	54.76	06	35.29	26	38.23	55	43.31
تشرك النقابة للحد من هذه المقاومة	09	21.43	04	23.53	14	20.59	27	21.26
المناورة والهروب إلى الأمام	06	14.29	05	29.42	10	14.71	21	16.53
التنازل عن بعض الإجراءات الرسمية	04	09.52	02	11.76	18	26.47	24	18.90
المجموع	42	100	17	100	68	100	127	100

في علاقة بحث هذا الجدول لطريقة تعامل إدارة المؤسسة مع المقاومة العمّالية، تظهر إجابات الفئات السوسيومهنية أن 43.31% من مجموع الفئات المبحوثة أن الضّغط بالقوانين من قبل الإدارة عامل يسهم في الحد من هذه المقاومة، تتدعّم هذه الإجابة بـ 54.76% في إجابات الإطارات، وفي نظر جزء من مبحوثينا الذين عبّروا عن إشراك النّقابة للحد من هذه المقاومة تجيب هذه الفئة عن ذلك بنسبة مئوية مقدّرة بـ 21.26%، يدعّم أعوان التّحكم النّسبة بـ 23.53% ويشكّل في نفس الإطار تنازل الإدارة عن بعض الإجراءات الرّسمية مدخلا وظيفيا للحد من أي فعل ترتكز فيه القوى العاملة على المقاومة قدّرت نسبة ذلك بـ 18.90%، و26.47% عند أعوان التّنفيذ، أمّا فيما يخص المناورة

كقاعدة لعب إستراتيجية في ثنائية تفاعل الإدارة مع العمال للحد من أي مقاومة فقد سجّلنا نسبة 29.42% عند فئة أعوان التّحكم.

بعيدا عن طبيعة الضغط الذي أشرنا إليه في الجدول السابق، وفي ظل غياب مدخل حداثي هادف تتفاعل من خلاله عناصر مثاقفة توفر إجرائيا للعصب التّنظيمية كعصب فاعلة في التّنظيم فرصة للحفاظ على مصالحها ومصالح التّنظيم، فإن التّعامل مع هذه العصب التّنظيمية والمصلحية من قبل إدارة المؤسسة يبقى مجسّدا في الآليات الكلاسيكية، فالضّغط بالقوانين من جانب الإدارة هو معوّق وظيفي أمام هذه العصب وأمام مصالحها، وتبيّن من خلال هذه الإقتراحات المطروحة أن الفاعل الأساسي الذي كان من الممكن أن يلعب دورا إستراتيجيا في الحد من طبيعة أي مقاومة كفعل تنظيمي في هذا الحالة الإستثنائية بإعتباره شريك اجتماعي أساسي في العملية التّسييرية وفقا لما هو متعارف عليه في اللّوائح والإجراءات القانونية، تنازل نوعا ما عن بعض صلاحياته واكتفى بدور ثانوي انطلاقا مما تمليه عليه أدواره من النّاحية الوظيفية، ممّا يعني أن اللاّعب الإستراتيجي في التعامل مع هكذا نوع من الحالات المقاوماتية كأفعال اجتماعية جعل الإدارة تواجه هذا المصير بآليتها وترسانتها القانونية، وفي ظل الضّغط الذي يفرضه بعض الأفراد والفاعلين بالمؤسسة، ونتيجة لعجز البيروقراطية على الحد من هذه المقاومة وتوجيه الفعل الإجتماعي نح والعقلنة، وغياب وظيفي في دور النقابة بناء على التّموقعات لهؤلاء الأفراد والفاعلين نتيجة لإشتغالهم في مناصب حسّاسة واستغلالهم لأي مساحة غير مراقبة وملئهم لها، يبقى على الإدارة مدخلين وحيدين في تعاملها هنا، إمّا التّنازل عن بعض الإجراءات الرّسمية أو المناورة، وفي كلتا الحالتين إجبارها على التّنازل عن إجراءات مقرّرة بطريقة رسمية نتيجة لعجزها عن ضبط الفعل عند الفئات السوسيومهنية، وه ومؤشر كاف وقوي أيضا لإثبات ما تم استنطاقه سوسيولوجيا في أحد الجداول السابقة وهو المؤسسة الجزائرية توقفت عند لحظة تاريخية معينة بعد إعادة إصلاحها وهيكلتها، وأن المقاربة التي تم الإعتماد عليها في تسييرها مرتبطة عمليا بفعل تاريخي بحاجة إلى تجديد من الناحية الإمبريقية والقانونية أيضا، فالمؤسسة التي لا تبحث في شروط بقائها من خارج محيطها وتعيش في حالة سكون من وجهة نظر وظيفية هي في طريقها نحو تعميق مشكلتها.

جدول رقم 51: أثر القيم الإجتماعية على أهداف المؤسسة من وجهة نظر الفئات السوسيومهنية:

التصنيف المهني / أثر القيم الاجتماعية		إطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	اتقان العمل	16	38.10	05	29.41	23	33.82	44	34.65
	احترام الوقت	10	23.81	03	17.65	08	11.77	21	16.53
	التعاون	04	09.52	01	05.88	04	05.88	29	07.09
	التوفيق بين المصلحة الشخصية للعامل ومصلحة المؤسسة	05	11.90	07	14.18	23	33.82	35	27.56
لا		07	16.67	01	05.88	10	14.71	18	14.17
المجموع		42	100	17	100	68	100	127	100

تعكس المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه إجابات المبحوثين في علاقة توظيف القيم الإجتماعية وأثر ذلك على أهداف المؤسسة، بحيث 34.65% يرون أنّ إتقان العمل يسهم في تحقيق الأهداف كما تجيب الإطارات المقدرة نسبهم بـ 38.10% ويؤكّد الإتّجاه العام في إجابات بعض الفئات السوسيومهنية أن 27.56% يقترحون التّوفيق بين المصلحة الشّخصية للعامل ومصلحة المؤسسة، وذلك فيما هو مبيّن في النّسبة المعبّر عنها عند أعوان التّنفيذ، المقدّرة بـ 33.82%، وعلى العموم توحي النّسب الإحصائية المرتبطة بإحترام الوقت والتّعاون على أن هذه المتغيّرات لا تترجم وجود مشكلة وظيفية في هذا الإتجاه، إنّه وخلافا لذلك 14.17% من مجموع مجتمع بحثنا يعبّرون عن وضع قطيعة مع الإقتراحات المطروحة، تدعّم أقليّة من اليد العاملة في صنف الإطارات هذه الإجابة بتكميم إحصائي قدره 16.67%.

إنّه وفي ظل البحث عن إمكانية التّثاقف الممكنة وكما سبق وأن أشرنا في توظيفنا لمتغيّرات مرتبطة وظيفيا بآليات بيروقراطية يتبيّن لنا في أخر جدول من أحد فرضيات دراستنا أنّ البحث في مقاربة حداثية تتجاوز أو على الأقل تتماشى بطريقة معملية وطبيعة مع الآليات والشروط الكلاسيكية

في ضبط الفعل الإجتماعي بخلفياته السوسيوثقافية، حتمية وضرورة تنظيمية، فها هو النّسق الخارجي في علاقته بالمؤسسة كبناء تنظيمي يسهم ويدعم الأفراد والفاعلين وجميع الفئات السوسيومهنية بأحد أوجه العملية التي يستوجب تطبيقها والعمل بها في الحدود التي تراعي احتياجات العصب التّنظيمية والمصلحية، ومصلحة وحدة الصمامات على مستوى المؤسسة العمومية الإقتصادية، إن المقاربة الدّينية تحث على إتقان العمل كما توضّح إجابات الفئات السوسيومهنية سواء على مستوى ما تحصّلنا عليه أثناء المقابلات أو في إطار الإجابة على أسئلة هذه الإستمارة، ومن النّاحية السوسيولوجية إذا كانت إستراتيجية بناء المكانة الإجتماعية مرتبطة في أحد أوجهها بمخرجات العمل، فإنّ إتقانه لا يخرج عن إطار بناء هذه المكانة، وعلى نحو غير بعيد عن ما تم التّطرق إليه، فإن ثنائية المصلحة العامة عند الفئات المهنية سواء بنخبها الإدارية والصناعية الممثلة في الإطارات أو أعوانها ومصلحة المؤسسة يشكل أحد إهتمامات هذه الفئات، ليس من المعقول بناء على هذه الإجابة، أن نفعّل دور المتغيّر الأول في إجابات الفئات المبحوثة أ وحتى احترام الوقت الذي هو بعد حاسم في تاريخ المؤسسات خاصة الصناعية منها، فإحترامه وتفعيله سيترتّب عنه فائض قيمة لا محالة من النّاحية السوسيواقتصادية، والتّعبير عنها في عمليات الأقتسام الموضوعية عن طريق حصول القوى العاملة عى رواتب وأجور عالية ومكافآت نظيرا للجهود المبذولة كلها مداخل تحد من هوامش الأفعال غير العقلانية واللاتّنظيمية، ليشكّل التّعاون كعملية اجتماعية قبل أن تكون تنظيمية محور اهتمام جزء من الفئات المهنية يمكنها من قطع كل أسباب ومعوّقات الفعل اللاّعقلاني واللاّتنظيمي، ولنكون أمام مقاربة استفادت مما هو اجتماعي وديني بالدرجة الأولى، وتوظيفه في خدمة الأهداف والمصالح العامة.

– الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثالثة: يبدوا واضحا من خلال عرض وتحليل بيانات جداول الفرضية الثالثة أنّ هناك إمكانية لإحداث تثاقف تكون مخرجاته قائمة على تحقيق توافق مصلحي عقلاني ورشيد تتوافق فيه أهداف العصب مع أهداف التّنظيم، بحيث لايؤثّر هذا التّوافق لا على ولاء العامل أو على ضعف رضاه، كما أنّه يعمل على الحد من الصّراعات مهما كان نوعها خصوصا الخفيّة منها كما هو مبيّن إحصائيا في الجدول رقم 41 والمقدّرة بنسبة 77.95%، ممّا يتيح من خلال هذا فرصة لإمكانية التّعاون عند الفئات السوسيومهنية تكون الأقدمية أحد العوامل الرئيسية المحرّكة لها بنسبة مئوية مقدّرة ب62.99% في الجدول رقم 42، وبقراءة محدثة لفائض القيمة المحصّل عليها

سواء عند العصب التّنظيمية أو حتّى التّنظيم نفسه يتجلّى لنا أنّ التّوافق في حدوده القصوى عموما مرتبط عضويا بالمرونة في تطبيق القوانين أو حتّى تعديل جزء منها كما وضّحته النّسب المئوية في الجدول رقم 44 بالإضافة إلى تحسين مستوى الإطارات والحد من ممارساتهم السّلبية من جهة وكذا العدالة في طريقة توزيع الفئات السوسيومهنية خصوصا فيما يتعلّق بالمناصب النّوعية والقيادية، هذا ماوضّحته إختياراتنا في هذه الدّراسة على مستوى جدول رقم 45، إنّ هامش الصّراع من خلال هذه الفرضية يبقى مرتبطا دائما وبنسب مئوية معتبرة بتلك المكانة الإجتماعية التي يسعى العامل إلى تحقيقهاعلى مستوى المؤسّسة الجزائرية، وكذا صراعه مع الأدوار التي يؤديها انطلاقا من المؤهلات التي يتمتّع بها والتي تتعارض في حدود معيّنة مع بعضها، ممّا يدفع الى التّساؤل حول هذه النّقطة:كيف يمكن إحداث التّوافق في ظل التّعارض القائم على مستوى المؤسّسة الجزائرية، عامل يسعى إلى تحقيق مكانة إجتماعية مفقودة والآخر مكلّف بأداء أدور بمؤهلات تتعارض مع هذه الأدوار المطلوبة؟ فبالرجوع إلى الجدول رقم 46–47 على التّوالي يتبيّن لنا أنّ حلقة مهمّة في إحداث هذا التوّافق في مسار العامل والمؤسّسة غائبة، لاعامل تتوافق مؤهّلاته مع طبيعة منصبه أو حتّى حقّق له هذا المنصب لمكانته الإجتماعية، وبناء" على كلّ هذا يمكن أن نتصوّر بأنّ هناك مقاومة شديدة وقويّة ستدفع بجزء مهم من الفئات السّوسيومهنية أن يدخلوا في مواجهة وتماطل في أداء مهامهم الوظيفية كما بيّنه الجدول رقم 48 بالإضافة إلى صراع نتيجة للتّراتبية المعمول بها من النّاحية البنيوية والمصلحية بنسب مئوية مقدّرة ب48.03% و32.28%، ممّا سبق ذكره من خلال هذا، خصوصا تعديل القوانين والإجراءات المعمول بها، يبقى عمليا الضغط بهذه القوانين والإجراءات وإشراك الجهات الفاعلة في المؤسّسة وعلى وجه التّحديد النّقابة فيما نستطيع تسميته بالإدارة التّشاركية وبطريقة ديموقراطية أحد العوامل المهمّة في إحداث التّوافق والتّثاقف من أجل الوقوف أمام كلّ مقاومة تعرقل مسار المؤسّسة الجزائرية كما بيّنته إحصائيات جدول رقم 50 وكذا العمل على توظيف القيم الإجتماعية المعيارية لتكون مخرجات وفائض القيمة عند كل من العصب التّنظيمية والتّنظيم على حدّ سواء عقلانية متوازنة ومتكاملة ومنسجمة كماه وموضّح في الجدول رقم51 إنطلاقا من النّسب الإحصائية المحصّل عليها.

الإستنتاج العام:

من خلال الدّراسة التي قمنا بها بالمؤسسة العمومية الإقتصادية وبالضّبط بوحدة الصمامات يتضح لنا جليّا بأن الخلفيات المرتبطة ببناء الفعل الإجتماعي وإعادة بنائه على حسب التّصنيفات المهنية والمستويات التّعليمية والنّوع الإجتماعي وكذا الجانب السوسيومجالي وطبيعة عقود العمل سواء كانت فردية أو جماعية هي المصلحة الشّخصية، والتي تعتبر رهان كل فرد وفاعل اجتماعي على مستوى الوحدة، يبد وكما سبق وان أشرنا بأن المشروع الإجتماعي في علاقته بالمؤسسة الجزائرية لم يؤخذ بعين الإعتبار مايعني عدم إكتمال لمنظومة تقسيم العمل الإجتماعي من جهة، وكذا عدم إستوفاء المؤسسة لمقتضيات العقلنة الإقتصادية والتّسييرية من جهة أخرى، وبالتّالي ضرورة إيجاد رؤية تنبؤية لمخرجات هذه الأفعال الإجتماعية حتمية تنظيمية وضرورة من أجل تحديد نتائجها خدمة لمصالح الأفراد والفاعلين ومصالح المنظمة في إطار طريق نحو عملية تثاقفية أكثر بنائية ووظيفية.

الخاتمة

الخاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدّراسة النّظرية والميدانية البحث في الجوانب السوسيوثقافية البانية والموجّهة للفعل الإجتماعي بالمنظّمة بحيث اشتملت على فصول نظرية وتطبيقية أردنا من خلالها أن نقف عند أهم الخلفيات المؤثرة في بناء الفعل وتتوجيهه على مستوى المؤسسة الصناعية الجزائرية وذلك بالمرور على مستوى جميع المراحل السوسيوتاريخية لها من نشأتها إلى تطوّرها وإعادة بنائها من جديد في مرحلة الهيكلة المالية والإدارية، وعليه إتّضح لنا بأنّ المؤسسة لاتتوفّر على فئة سوسيومهنية تجعلها قادرة على أن تستجيب لمعنى العقلنة التّسييرية والإقتصادية في حدودها الدّنيا على الأقل بإختلاف تصنيفاتها المهنية ونوعها الإجتماعي وارتباطاها العضوي بالمجال الذي تنتمي إليه وخاصّة مستوياتها التّعليمية، مايعني أن الرّهان الأساسي اليوم للمؤسسة الجزائرية هو التّخلص أولا من رواسب فئة مهنية عاجزة وغير قادرة على أن تخضع ممارساتها لما هو معمول به في مقتضيات التّنظيم الحديث من أجل إعطاء دفعة نوعية بانية لهذا الكيان الذي يعاني من النّاحية التّنظيمية والتّسييرية وخصوصا المالية، والتي ترجع بالأساس الأول إلى الخلفيات المحرّكة للفعل الإجتماعي على مستواها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. ابراهيم ابو عرقوب: **الاتصال الانساني ودوره في التفاعل الاجتماعي**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1، 2009.
2. ابراهيم عيسى عثمان: "**النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**"، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1،2008.
3. اجنر فوج: "**الانتخاب الثقافي**"، ترجمة، شوقي جلال، المجلس الاعلى للثقافة، ط1، 2005.
4. إحسان محمد الحسن، "**النظريات الاجتماعية المتقدمة**"، دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2010.
5. أحمد الأصفر، أديب عقيل: "**علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل**"، مديرية الكتب والمطبوعات للطبع والترجمة والنشر، منشورات جامعة، دمشق، الجزء الثالث، 2003، 2004.
6. أحمد الأصفر، أديب عقيل، **علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل**، منشورات جامعية، دمشق، 2003.
7. أحمد زايد: "**علم الاجتماع السياسي**"، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، 2009.
8. أحمد زايد: "**علم الإجتماع النظريات الكلاسيكية والنقدية**"، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط2، 2009.
9. أرمان وميشال ماتلار: "**تاريخ نظريات الإتصال**"، ترجمة، نصر الدين العياضي، الصادق رابح، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ط3، 2004.
10. آلان تورين: "**براديغما جديدة لفهم العالم اليوم**"، ترجمة جورج سليمان، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2011.
11. ألان تورين: "**نقد الحداثة**"، ترجمة أنورمغيث، المجلس المجلس للثقافة، 1997.
12. أمير محمد عبد الله: "**النظرية السوسيولوجية بين المشهد والموقف**"، شرطة الجلال للطباعة، الإسكندرية، 2006.

13. أنتوني غدنز، "**علم الإجتماع**"، ترجمة فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2005.

14. أنطوني غدنز، "**الرأسمالية والنّظرية الإجتماعية الحديثة**"، ترجمة، أديب يوسف تشيش مطبعة جامعة كمبريدج.

15. أيان كريب، "**النّظرية الإجتماعية من بارسونز إلى هابرماس**"، ترجمة محمود حسين غلوم، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأداب، الكويت، 1999.

16. بشير محمد: "**الثقافة التسيير في الجزائر**"، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة.

17. بلقاسم سلاطنية، اسماعيل قيرة، "**التنظيم الحديث للمؤسسة، التصور والمفهوم**"، دار الفجر للنّشر والتوزيع، القاهرة، 2008.

18. بن عيسى محمد المهدي: "**علم الاجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة** "، مطبعة إمبا بلاست، ط1، 2010.

19. بوفلجة غياث: "**بحوث في التغير التنظيمي وثقافة العمل**"، مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، ط1، 2010.

20. بول ريكور: "**من النص إلى الفعل**"، ترجمة محمد برادة، حسان بورقية، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، مصر، ط1، 2001.

21. بياربورديو: "**الرمز والسلطة**"، ترجمة عبد السلام بن عبد العالي، دار توبقال للنشر،ط3،المغرب،2007.

22. بيتر بروكر، **الحداثة ومابعد الحداثة**، ترجمة عبد الوهاب علوب، منشورات المجمع الثقافي، الامارات الغربية المتحدة، ط1، 1995.

23. تشارلز تلى: "**الحركات الاجتماعية**"، ترجمة ربيع وهبة، المجلس الأعلى للثقافة، ط1، 2005.

24. ثابت عبد الرحمان ادريس، جمال الدين مرسي: **السلوك التنظيمي، نظريات ونماذج وتطبيق عملي لادارة السلوك في المنظمة**، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية،2004.

25. جاك هارمان: "**خطابات علم الاجتماع، في النظرية الاجتماعية**"، ترجمة، العياشي عنصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 2010.

26. جان بيار دوران، روبير فايل: "**علم الاجتماع المعاصر**"، ترجمة، ميلود طواهري ابن النديم للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2012.

27. جان ديفينيو، "**مدخل إلى علم الاجتماع**"، ترجمة، فاروق الحميد، دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، دمشق، ط1، 2011.

28. جراهام كرو، "**الاجتماع المقارن والنظرية الاجتماعية ما بعد الثلاثة عوالم**"، ترجمة جمال محمد أبو شنب، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2004.

29. جرهام كينلوش: "**نظرية علم الاجتماع نماذجها الرئيسية، وتطورها**"، ترجمة فادية عمر الجولاني، المكتبة المصرية، 2001.

30. جمال محمد أبو شنب، "**السلوك الاجتماعي**"، دار المعرفة الجامعية، 2002.

31. جورج فريدمان، بيارنافيل، "**رسالة في سوسيولوجيا العمل**"، ترجمة حسين حيدر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

32. جورج لابساد، رينيه لورو: "**مفاتيح علم الإجتماع**"، ترجمة فاروق الحميدة، دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع، سورية، 2011.

33. حسان الجيلالي: "**التنظيم والجماعات**"، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، 2008، القاهرة.

34. حسان الجيلالي: "**التنظيم والجماعات**"، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، 2008، القاهرة.

35. حسان الجيلاني: "**الجماعات في التنظيم، دراسة نفسية اجتماعية للجماعات في المنظمة**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.

36. حسن محمد شافعي: "**سوسيولوجيا النظم السياسية لبن خلدون نموذجا**"، مجلة الحياة، السعودية، 26 2012،180.

37. حسين عبد الجميد أحمد رشوان: "**الفلسفة الإجتماعية والإتجاهات النّظرية في علم الإجتماع**"، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001.

38. حسين عبد الحميد احمد رشوان: "**البناء الاجتماعي والأنساق والجماعات**"، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، مصر،2010.

39. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: "**التغير الاجتماعي والمجتمع**"، المكتب الجامعي، الحديث، الإسكندرية، 2008.

40. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: "**الطّبقات الإجتماعية والمجتمع- دراسة في علم الاجتماع**"- مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2008.

41. حسين فهيم: "**قصة الانترولوجيا- فصول في تاريخ علم الانسان**"، المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب، الكويت، 1986.

42. خليل محمد حسن الشماع: **مبادئ الادارة**، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ط2004،1.

43. خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: **نظرية المنظمة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان،ط2004،1.

44. خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود، **نظرية المنظمة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط4، 2009.

45. خليل محمد حسن الشماغ، خضير كاظم حمود، "**نظرية المنظمة**"، دار المسيرة للنشر والتوزعي والطباعة، عمان، ط4، 2009.

46. داووج عمر: "**منظمات الأعمال، الجوانب النفسية والاجتماعية والقانونية**"، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، 2006.

47. دنيس كوش: "**مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية**"، ترجمة منير السعيداني، مركز دراسات الوحدة العربية للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 2007.

48. ديفيد انغليز- جون هيوسون: "**مدخل الى سوسيولوجيا الثقافة**": ترجمة لما نصير، المركز العربي للابحاث ودراسة السياسات، بيروت، ط1، 2013.

49. رابح كعباش، "**الإتجاهات الأساسية في علم الإجتماع**"، مخبر علم الإجتماع الإتصال، قسنطينة، 2007.

50. راوية حسن: **السلوك التنظيمي المعاصر**: الدار الجامعية للنشر والتوزيع، سنة 2002.

51. رائد يوسف الحاج: "**إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي**"، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009.

52. رشيد واضح: "**المؤسسة في التشريع الجزائري ين النظرية والتطبيق**"، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

53. رعد حسن الصرن، "**نظريات الإدارة والأعمال – دراسة ل 401 نظرية في الادارة وممارساتها ووظائفها**"، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004.

54. رواية حسين: "**السلوك في المنظمات**"، لدار الجامعة للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 1999.

55. ريمون بودون، رينوقيول: "**الطرئق في علم الاجتماع**"، ترجمة مروان بطش، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط12، 2010.

56. زكي الميلاد: "**المسألة الثقافية من اجل بناء نظرية في الثقافة**"، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، ط1، 2005.

57. سعيد عيادي: "**ترصيص القواعد الثقافية من اجل اعادة البناء الحضاري**"، دار بن مراد للنشر، ط1، 2009.

58. سعيد عيد مرسي بدر: "**الإيديولوجيا ونظرية التنظيم**"، دار المعرفة الجامعية للطبع للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008.

59. سفير ناجي: "**محاولات في التحليل الاجتماعي، التشغيل، الصناعة، التنمية**"، الجزء الثاني، ترجمة، أنور بوغنوز، ديدان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة.

60. السيد الحسيني، "**علم الاجتماع التنظيم**"، دار المعرف الجامعية، القاهرة، 1994.

61. السيد عبد العاطي السيد: "**النظرية في علم الاجتماع**"، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2005.

62. صلاح مصطفى الفوال، "**علم الإجتماع في عالم متغير**"، دار الفكر الغربي، ط1، 1996.

63. طلعت ابراهيم لطفي، **علم إجتماع التنظيم**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.

64. عائشة التايب: "**النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة**"، منظمة المرأة العربية للطبع والنشر، جمهورية مصر العربية، ط1، 2011.

65. عبد الباسط عبد المعطي، "**إتجاهات نظرية في علم الاجتماع**"، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1981.

66. عبد الحليم الذيات: "**في سوسولوجيا بناء السلطة، الطبقة، القوة، الصفوة**"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003.

67. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: "**المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية**"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط،2007.

68. عبد الحميد قرفي: "**بناء المعرفة السوسيولوجية**"، علم الاجتماع كعلم في القرن التاسع شعر، مرجعية علوم الطبيعة والعلوم التاريخية، نصوص وضعت بتنسيق دانيال كلود، إيشو ديميزون، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

69. عبد السلام حميد: "**في سوسيولوجيا الثقافة والمثقفين، من سوسيولوجيا التّمثلات إلى سوسيولوجيا الفعل الإجتماعي ومن منطق العقل إلى منطق الجسد**"، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، ط1، بيروت، 2009.

70. عبد العالي بلعيفة: **التسير الفعال واثره على تماسك الجماعات العمالية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الموارد البشرية، دراسة نظرية وتطبيقية بوحدة التل لانتاج الحليب ومشتقاته،** سطيف، جامعة منثوري قسنطينة،2006.

71. عبد العالي دبلة، "**مدخل إلى التحليل السوسيولوجي**"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، ط1، 2011.

72. عبد العزيز خواجة: "**أساسيات في علم الاجتماع**"، دار نزهة الألباب لنشر وتوزيع الكتب ورسائل العلم والمعرفة، غرادية، الجزائر، 2012.

73. عبد الغني عماد: "**سوسيولوجيا الثقافة، المفاهيم والاشكاليات من الحداثة الى العولمة**"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2006.

74. عبد اللطيف محمد خليفة: "**ارتقاء القيم، دراسة نفسية**"، المجلس القطبي للثقافة والقنون والأداة الكويت، 1992.

75. عبد الله محمد عبد الرحمان: "**النظرية في علم الإجتماع النظرية السوسيولوجية المعاصرة، الجزء الثاني**"، دار المعرفة الجامعية، الأزارطية، بدون سنة.

76. عبد المجيد مزيان: "**النظرية الاقتصادية عند ابن خلدون واسسها من الفكر الاسلامي والواقع المجتمعي**"، دراسة فلسفة، اجتماعية، المؤسسة الوطنية للكتاب مع ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.

77. عبد الوهاب باسوسي: "**المنظمة؟، المتغيرات، الأبعاد، التصميم**"، دار النجاح، للكتاب، 2009.

78. عثمان عمر بن عامر: "**مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الإجتماعي**"، منشورات جامعة قار يونس، ليبيا، ط1، 2002.

79. عقيل نوري محمد، "**الفعل الاجتماعي**" –دراسة تحليلية من منظور إسلامي، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.

80. على زكار نصر الدين بوشيشة: "**الأبعاد الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية**"، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2013،1.

81. على عسكر: **الأسس التقنية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل، السلوك التنظيمي المعاصر**، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005.

82. علي سالم،: " **بياريورديو السوسيولوجي الغائب كاشف ريف العقلنة الغربية، الوعي أهم من الحقيقة الموضوعية**" **ولا وقائع إجتماعية قائمة بذاتها**، عن النهار، الجمعة، 08 شباط،2002 .

83. العياشي عنصر: "**نحو علم اجتماع نقدي –دراسة نظرية وتطبيقية**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2003.

84. غني ناصر حسين القريشي، "**المداخل النظرية لعلم الاجتماع**"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011.

85. فاروق مدّاس: "**قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية**"، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، 2003.

86. فريد زهران: "**الحركات الاجتماعية الجديدة**"، مركز الدراسات حقوق الإنسان القاهرة، ط1، 2007.

87. فريد مرحوم: "**الثقافة التسيرية في المؤسسات العمومية في ظل التغير الاجتماعي والاقتصادي**"، مؤسسة دنيم JENIM، سدد وأنموذجا، عدد 41، جويلية سبتمبر 2008، مركز البحث في الأأنثربولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، 2008.

88. الفضيل رتيمي: "**المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية– الدراسة النظرية–**، دار المرابط للنشر والتوزيع ،الجزائر، ط1، 2009.

89. فليب جونز، "**النظريات الإجتماعية والممارسات البحثية**"، ترجمة محمد ياسر خواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2010.

90. فيليب كابان، جان فانسوا دورتية، "**علم الإجتماع، من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية**"، أعلام وتوايح وتيارات، ترجمة، إياس حسن، دار الفرق للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، ط1، 2010.

91. كامل محمد المغربي: "**السلوك التنظيمي– مفاهيم وأسس– سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط3، 2004.

92. كمال بومنير، **قراءات في الفكر النقدي لمدرسة فارنكفورت**، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ط1، 2012.

93. لجنة من المختصين: "**مبادئ علم الاجتماع**"، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوزيعات بالتعاون مع جماعة القدس المفتوحة، ط9، 2008.

94. ليت ناش: "**السوسيولوجيا السياسية المعاصرة، العولمة والسياسية والسلطة**"، ترجمة، حيدر حاج اسماعيل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2013.

95. ماكس فيبر، "**مفاهيم أساسية في عليم الاجتماع**"، ترجمة، صلاح هلال، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ط1، 2011.

96. مالك بن نبي: "**ميلاد مجتمع الجزء الاول شبكة العلاقات الاجتماعية**"، ترجمة، عبد الصبور شاهين، اصدار ندوة مالك بن نبي، لبنان، 1974.

97. مجدي زكي "الجلاد: **تعلم القيم وتعليمها**"، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، 2007.

98. محمد أكرم العدلوني: "**العمل المؤسسي**"، دار بن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 2002.

99. محمد السويدي: "**مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري**"، تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.

100. محمد الصيرفي: **السلوك التنظيمي**، الجزء الاول، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع،ط1،القاهرة،2005.

101. محمد بن على المانع: تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الاداءجامعة نايف للعلوم الأمنية،الرياض ،2006.

102. محمد صلاح الدين عبد الباقى: **السلوك الفعال في المنظمات**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2002.

103. محمد عاطف غيث: "**قاموس علم الاجتماع**"، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006.

104. محمد عاطف غيث: "**قاموس علم الاجتماع**"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.

105. محمد عبد الفتاح محمد: "**الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية**"، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2009.

106. محمد عبد الفتاح محمد: "**الإتجاهات النظرية، المعاصرة لتنظيم المجتمع (نماذج ونظريات مهارات مهنية)**"، المكتب الجامعي، الحديث، الاسكندرية، 2011.

107. محمد عبد الكريم الحوراني: "**النظرية المعاصرة في علم الإجتماع، التّوازن التّفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصّراع**"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008.

108. محمد عبد المعبود مرسي، "**علم الإجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنّسق الاجتماعي**"، دراسة تحليلية نقدية– مكتبة العليقي الحديثة، القصيم، السعودية، ط1، 2001.

109. محمد علي محمد، "**مجتمع المصنع**"، دار النهضة العربية، لبنان، 1985.

110. محمد عوض عبد السلام، "**الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز**"، دراسة تحليلية نقدية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1986.

111. محمد نجيب بوطالب: "**سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي**"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2002.

112. محمود الذوادي: "**الثقافة بين تاصيل الدولة الاسلامية وإغتراب منظور العلوم الاجتماعية**"، دار الكتاب الجديد المعتتمدة، ط1، ليبيا، 2006.

113. محمود عودة، "**أسس علم الإجتماع**"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.

114. مراد بن على زريقات: "**التغير الاجتماعي عند ابن خلدون**"، ورقة عمل مقدمة لندوة ابن خلدون التي تقدمها الجمعية السعودية لعلم الإجتماع، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

115. مصطفى خلف عبد الجواد، **قراءات معاصرة في علم الاجتماع**، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2002، القاهرة.

116. مصلح الصالح، **الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية**، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، ط1، 1999.

117. معن خليل عمر: "**الحركات الاجتماعية**"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط، 2010.

118. موريس أنجرس: **منهجية البحث في العلوم الإنسانية**، ترجمة بوزيد صحراوي واخرون،دار القصبة للنشر،الجزائر،2004.

119. موسى اللوزي: **التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة**، قسم الادارة، دار وائل للنشر والطباعة،ط1999،1.

120. مؤيد سعيد السالم: "**نظرية المنظمة، الهيكل والتصميم**"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط3، 2008.

121. ميشل توماسيللو: "**الاصول الثقافية للمعرفة البشرية**"، ترجمة شوقي جلال، المجتمع الثقافي، أبو ظبي، ط1، 2006.

122. ناصر قاسيمي: "**سوسيولوجيا المنظمات**"، دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.

123. ناصر قاسيمي: "**سوسيولوجيا المنظمات، دراسة نظرية وتطبيقية**"، ديوان المطبوعت الجامعية، الجزائر، ط1، 2014.

124. ناصر قاسيمي: "**مصطلحات أساسية في علم إجتماع الإعلام والإتصال**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.

125. ناصر قاسيمي، "**التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.

126. ناصر قاسيمي، "**دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

127. نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع: "**المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية**"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون ط، بدون سنة.

128. نذير زريبي، "**الوجيز في علم الاجتماع، نظريات إجتماعية**"، منشورات ليجوند، 2013.

129. نصيف فهمي منقريوس، "**النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة في العمل مع الجماعات**"، المكتب الجامعي الحديث، 2009.

130. نور الدين بوعلى: "**الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاداء التنظيمي**"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 15 جوان 2014، جامعة سطيف.

131. نيقولا تيماشيف، "**نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها**"، ترجمة، محمود عودة وآخرون، بدون دار نشر، بدون ط، بدون سنة.

132. نيقولا ثيماثيف: "**نظرية علم الاجتماع طبيعتها تطورها**"، ترجمة محمود عودة وآخرون، بدون دار نشر، بدون طبعة، بدون سنة.

133. هاربرت ماركوز: "**الإنسان ذو البعد الواحد**"، ترجمة، جورج طرابيشي، منشورات دار الأدب، بيروت، ط3، 1988

134. هاني عبد الرحمان صالح الطويل: **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي**، دار وائل للنشر والتوزيع،ط2، 2006.

135. هشام محمود الأقداحي: "**علم الاجتماع السياسي**"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2009.

136. هنري لوفيقر، "**الماركسية**"، ترجمة حبيب نصر الله نصر الله، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 2012.

137. ياسين عامر سعيد، على محمد عبد الوهاب: **مركز وايد سيرقس للإستشارات والتطوير الاداري**، القاهرة، ط1998،2.

138. يسوني محمد البرواعي: **تنمية مهارات مدراء الموارد البشرية في إختيار الشخص المناسب للوظائف**، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، ط2006،1.

المعاجم والمجلات:

الأطروحات:

1. اكرم حجازي: "**بحث سوسيولوجي بعنوان تاريخية البرجوازية العربية مجرد بدوليتاريا**"، مجلة القدس المفتوحة، العدد الثامن، قسم علم الاجتماع، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية، 2000.

2. بن عيسى محمد المهدي: "**تحليل سوسيولوجي لأزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر**"، دراسة حالة وحدة عتاد الخرسانة بالحراش UBM رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتمع العمل والتنظيمات، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1995، 1996.

3. بن عيسى محمد المهدي: "**ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة**"، مجلة الباحث، عدد 03، جامعة ورقلة، 2004.

4. بوشمال أحمد: "**سوسيولوجيا التغيير التنظيمي وفعالية المنظمات، مدخل التحليل الاستراتيجي**"، دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الأغواط، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماعت، جمعة قاصدي مرباح ورقلة، 2010.

5. بومدين عبد الفتاح: "**ثقافة التدين لدى الشباب الجزائري بين الاندماج الاجتماعي والاندماج الجماعاتي**"، مقارنة سوسيولوجية لنظرية نسق الفعل ل تالكوت بارسنوز، الإخوان والسلفية نموذجا، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإسلامية خروبة، الجزائر والأحياء الجامعية مدنية البليدة، رسالة ماجستير في علم الإجتماع الثقافي التربوي قسم علم الاجتماعي، جامعة الجزائر، 02، 2007، 2008.

6. جون فرانسوا دورتيه: "**معجم العلوم الإنسانية**"، ترجمة جورج كتورة، مجد المؤسسة الجامعة للنشر والتوزيع، الإمارات العربية المتحدة، ط، 2011.

7. جيل فيريول: "**معجم مصطلحات علم الاجتماع**"، ترجمة إنسام محمد الأسعد، دار مكتبة الهلال للطباعة والنشر، ط1، 2011.

8. حاافظ عبد الرّحيم: "**الزبونية السياسية في المجتمع العربي**"، قراءة اجتماعية سياسية في تجربة البناء الوطني بتونس، سلسلة أطروحات الدكتوراه، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ط1، 2006.

9. حسين صديق،– "**الاتجاهات التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية عرض وتقويم**" – مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الثالث، الرابع، 2011.

10. خالد حامد: "**النّسق الاجتماعي وأزمة الهوية**"، عدد خاص، الملتقى الدولي الاول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحويلات السوسوثقافية في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة تبسة.

11. دحماني سليمان: "**ظاهرة التغيير في الاسرة الجزائرية، العلاقات**"، مذكرة لنيل شهادة الماجستيرفي الانتربولوجيا، كلية الاداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ابو بكر بالقايد، تلمسان.

12. ر. بودون وف، بورّيكو: "**المعجم النقدي لعلم الاجتماع**"، ترجمة، سيلم حدّاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1986.

13. روابح وهيبة، "**إشكالية الصدق الامبريقي لأطروحات ميشال كروزبيه**"، **دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال سكيكدة**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع الديموغرافيا، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، 2008.

14. شريف صديق: "**عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد وبناء هوية العمل**"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم اجتماع، دراسة حول واقع التشغيل الاقتصادي، مؤسسة البناء الحديدية بسيدي موسى نموذجا، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر (02)، 2013–2014.

15. عادل غزالي: "**أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري**"، دراسة ميدانية مؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة AMC العلمة ولاية سطيف مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، جامعة الأخوة منتوري قسنطينة، 2006، 2007.

16. عاطف غيث: "**قاموس علم الاجتماع الحديث**"، فرنسي، عربي، ترجمة إبراهيم جابر، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2014.

17. عبد القادر خريبش:"**التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزييه**"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول، + الثاني، 2011.

18. عبد القادر طواهرية: "**تطور نمط الثقافة التنظيمية وتأثيره على سلوك العامل داخل المؤسسة العمومية**"، دراسة ميدانية بمديرية الإدارة المحلية ولاية إدارد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة، دار، 2013، 2014.

19. عبد الكريم بزاز: "**علم الاجتماع بيار بورديو**"، دراسة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2007.

20. عبد المالك مجاد به، أشكال "**العلاقات الإجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة التأثبت والرخرفة، adicor**"، بوفاريك البليدة، رسالة ماجيستر، قسم علم الإجتماع والديموغرافيا، جامعة البليدة، 2010.

21. عديلة امال: "**الفعل التطوعي في ظل التغيير الإجتماعي في الجزائر**"، دراسة ميدانية لبعض مناطق مدينة الاغواط، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة قاصدي مرباح،2011، 2012.

22. العقبي الأزهر: "**القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرهتا على السلوك التنظيمي**"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، فع علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 2008- 2009.

23. قاسم سمية: "**دراسة لذهنيات وتصورات الموظفين في المؤسسة الجزائرية**"، مجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ان خلدون بتارث، العدد السادس، 2013.

24. كمال بوقرة، "**المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية**"، دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز، وحدة باتنة، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراها العلوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2007.

25. محمد عبد الرحمان وآخرون: "**المعجم الشامل لترجمة مصطلحات علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي**"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط 1، 2013.

26. مراني حسان: "**الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية**"، أطروحة دكتوراه، عنابة، كلية الأداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العمل، جامعة عنابة، 2006، 2007.

27. معن خليل العمر: "**معجم علم الاجتماع**"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2001.

28. مقاني أنور: "**موقف العمال من علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة**، دراسة سوسيولوجية في مؤسستي ATTIA ELECRONICS وARGILOR بن حمادي ببرج بوعريريج، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2001، 2002.

29. ميمونة ميناصرية: "**هوية المجتمع المحلي في مواجهة العولمة من منظور اساتذة جامعة بسكرة**"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم اجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، 2011-2012.

30. ناصر قاسيمي: "**الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الإداري**"، دراسة نظرية وتطبيقية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2014.

31. هامل مهدية: "**اتصال الأزمة في المؤسسة الجزائرية**"، دراسة حالات لوحدات دكتوراه العلوم فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، فتسمك علم الاجتماع 2008، 2008-2009.

32. وحيدة سعدي: "**القائم بالاتصال والمرجعية الثقافية**"، مجلة فكر ومجتمع، طاكسيج كوم للدراسات والنشر والتوزيع، العدد الثاني عشر، افريل2012.

33. يوسف عنصر، ناجي ليتيم: **أهم المحددات السيكو سوسيولوجية في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي**، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد السابع، جويلية 2014.

المواقع الإلكترونية:

1- Aliantorine.2015/11/10 WWW.magsociolgie.com/24/14/06/10

2- جميل حمداوي، "**جهود ماكس فيبر في مجال السوسيولوجيا**"، **شبكة الألوكة**، www.alukah.net

المراجع باللغة الأجنبية:

1. *Alain Touraine: "**La Conxrince Ouvriére, Fiche De Lecture Réalisée Parfran Bottolier Depois (ENSLSH)"**. Les Conflits Sociaus, Agrégation De Xiences Economiques Et Sociales, Préparations ENS ,2004.*
2. *Ali El Kenz-Au Fil De Crise, "**Edudes Sur Lalgerie Et De Mande Arbe**", Arbe, Edition-Baelrene. Alger, 1989.*
3. *Bourricoud François: "**Individialisme, ESSAI Sur La Sociologie De Talcott Persons**", France, Fuf 1977.*
4. *BOYACOUD AHMED :"**La Gestion De L'enterprise Widusrielle Pablique En Algerie Opu**", Alger, 1987.*
5. *Christiane Chauviré Olivier Fontaine: "**Le Vocabilaire De Bourdieu, Collection Dirigee Par Jean-Pierre Garader"**, Ellipses, Edition Inarketing, France, 2003.*
6. *Cloudegiraud**: Histoire De La Socologie، Collection Que Sais Je,** 3eme Edition, Paris Presse Universitaires De France2004.*
7. *Coulon A: **Tethrome Thodologie**, Puf Paris Eoll Quesais Je ? 1987.*
8. *Ferréol G Et Autres: "**Dictionnaire De Sociologie**". Armand Colin Edition, Paris.*
9. *Fredrik Barth "**Les Groupes Ethinique Et Leurs Frontières** " Dans: (4) Philippe Polignat Et Jocelyne Streiff- Fenart, Théorier De L'ethinicité, Le Sociologue, Suivi De Les Groupes Ethiniques Et Leurs Frontiéres Par FREDRIK BARTH, Tard Par Jacqueline Bardolph.Philippe Poutignat Et Jocelyne Streiff- Fenart Paris Presses Universitaires De France, 1995.*
10. *James S Coloman: "**Fondation Of Social Thecry**", First Harvard University Press, Edition,1990.*
11. *James.S. Coleman: ''**Social Theory, Social Research And Theary Of Action"**, The American Journal Of Sociology, Vol. 91, No.6, (May, 1986), P 1309.*
12. *M.Crozier: "**La Phenomene Birocratique**", Eseul, Paris 1963.*
13. *Marc Jayat: **Introduction A La Sociologie, Collection Crescendo**, Hachtte Livre, 2003.*
14. *Max Weber: "**Economie Et Société**", Pocqet, Paris, 2006.*
15. *MOSTEFA BOUTEFNOUCHET: "**Intraduction A La Sociologie**", Office Des Publications Universitaires, Alger, 2 Ene Edition, 2012.*

16. *Natlie Rigaux: "**Intrduction A La Sociologie Par Sept Grand Auteurs**", Callection Ouvertures Sociologiques, Bioecq Université, 1ene Edtion, 2008.*
17. *Oliver Merier D Jean Claude Pacitto :"**Le Retour De L'acteur Ou Les « Bonnes Raisons » Des Comportement Des Dirigeants Des Très Petites Entreprises**", Congres International De L'acadimie De L'entrepreneuriat , 04. 05 Octobre 2007, Paris.*
18. *Philippe P Riutort: Précis De Sociologie, Presses Universitaire De France, Paris, Çollection Major, 1éne Edetion, 2004.*
19. *René Gallissot: " **Sous L'identité, Le Procès D'identification. L'homme Et La** Société N083, Nouvelle Sérié (1987.*
20. *Richard M.Steers Antecedent And Out.Com Of-Organizational-Commitement Administrative Siense Quarterly Vol 22 March-1977.*
21. *Rix,G, Lievre, P: **"Une Mise En Perspective De Modes D'investigation De L'activite Humaine",** 6eme Congres Européen De Xiénce De Systemes, La Paracor/Soi, Ufr ,Staps, Université Blaise Paxal, 19,22, Septembre, 2005.*
22. *Thomas. J Fararo, Social Action Systems Foundation And Synthesis In Sociological Theory, Library Of Congress Cataloging In Publication Data, Printed In The United States Of Amrrica, First Published In 2001.*
23. *Tthomas Gay: **"L'indispensable De La Sociologre, Callection Principes**", France, Studyrma, 2004.*
24. *UTA GERHARDT: **'Talcott Parsons An Antellectual Biographi**", Cambridige University Press, Pirst Publisled, 2002.*
25. *Wilson Careymc Williams:**The Active Society Revisited**,Library Of Congress Cataloging –In-Publication Data, Printed In The United Of Amierica, 2005.*
26. *Xavier Molénat, **"La Sociologe, Histoire, Idées, Courants, Xiences Humaines**", Edition, 2009.*

الملاحق

وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2

بوزرّيعة

كليّة العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة بحث :

في إطار تحضيرنا لأطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصّص تنظيم وعمل والتي جاءت تحت عنوان: الخلفية السوسيو– ثقافية للفعل الاجتماعي بالمنظّمة نرج ومنك أخي المبحوث أن تتفضّل بالاجابة على أسئلة هذه الاستمارة بدقة ووضوح ومسؤولية وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة وتقديم الاقتراحات الاخرى إن أمكن، ونحيطك علما ونتعهّد لك بأنّ المعلومات التي تفيدنا بها لاتستعمل إلا لغرض البحث العلمي .

إعداد الطالب: **إشراف:أ/الدكتور:**

بلجوهر خالد **بوزبرة خليفة**

السنة الجامعية: 2017–2018

البيانات العامّة الخاصّة بالمبحوث:

1–الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2–السن : .....**سنة**

3–المستوى التعليمي : ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

4–التّصنيف المهني : إطار ☐ عون تحكّم ☐ عون تنفيذ ☐

5–الاقدمية في المؤسسة : ..... سنة

6–الخبرة المهنية : .....سنة

7–الاصل الاجتماعي : ريف ☐ مدينة ☐

8–التّحكّم في اللغات : عربية ☐ فرنسية ☐

9–طبيعة العقد: دائم ☐ مؤقت ☐

10–هل تلقيت تكوينا في مجال العمل الذي تقوم به ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة **بنعم** ماطبيعة هذا التّكوين ؟

نظري ☐ تطبيقي ☐

11–مدّة التّكوين : .....سنة

12–هل تحصّلت على نسخة من النظام الدّاخلي للمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة –**بنعم**– ماهي نظرتك لطبيعة القوانين الخاصّة بهذا النّظام

إيجابية ☐ سلبية ☐ لا اهتم لهذا ☐ عادية جدّا ☐

13–ماهي نظرتك للقوانين الخاصة بعقود العمل الفردية والجماعية ؟

إيجابية ☐ سلبية ☐ لا اهتم لهذا ☐ عادية جدّا ☐

المحور الأول :

14–هل يمكن للخصائص الشخصية للأفراد أن تؤثر في توجيه أفعالهم الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة –**بنعم**– ماهي طبيعة هذه الخصائص ؟

المستوى العلمي ☐ القيم الاجتماعية ☐ مكانتك في التنظيم ☐

الاصل الجغرافي ☐ التّكتّل في جماعة مهنية ☐

أخرى حددها.....

15–عادة ما تتشكّل العصب التنظيمية بناءا على الانتماء إلى نفس الخصائص الشّخصية

نعم ☐ لا ☐

16–عادة ما تكون المؤسسة في مواجهة لعصب تنظيمية مصلحية تكون على إستعداد للتّأثير في سيرورة العمل.

تواجه ☐ لاتواجه ☐

إذا كانت الاجابة– **بنعم**– فماهي طبيعة هذا التأثير ؟

إيجابي ☐ سلبي ☐

17–يمكن للتنظيم الرسمي بقواعده وإجراءاته أن يحدّ من مناورات العصب التنظيمية من خلال :

تجنّب الصّدام مع العصب ☐ مشاركتهم في إتّخاذ القرارات ☐ الصّرامة في تطبيق القوانين ☐

تفكيك هذه العصب ☐

أخرى حددها؟.....

18–هل من شأن اللّوائح والاجراءات القانونية أن تضبط أفعال العاملين بالمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

19–هل يتم معاقبة العمال الذين لا يمتثلون للأوامر في كل الحالات؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة– **بلا**– من هي الجهة المستثناة عادة في تطبيق القانون عليها ؟

إطارات ☐ أعوان تحكم ☐ أعوان تنفيذ ☐

في كل الحالات لماذا ؟.....

20–ما هي الخصائص التي تراها قادرة على تحقيق التّعاون والانسجام بالمؤسسة؟

المستوى التّعلمي ☐ الانتماء الجغرافي ☐ الاقدمية ☐ القرابة ☐

المصالح المشتركة ☐ أخرى حدد ها؟.....

21–ماهي الخصائص التي تراها قادرة على تحقيق التعاون والانسجام ؟

المستوى التعليمي ☐ الانتماء الجغرافي ☐ الأقدمية ☐

22–إذا أعطيت لك فرصة لإقتراح عمال جدد في مؤسّستك هل سيكون إقتراحك بناءا على :

عامل ينتمي الى نفس الجهة ☐ الى نفس الجيل ☐ الى نفس القرابة ☐

على أساس الكفاءة ☐

أخرى حددها؟.....

23–ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه النقابة كشريك اجتماعي بالمؤسسة ؟

دور المتعاون ☐ المراقبة ☐ المحاسبة ☐ المتابعة ☐ المعارضة ☐

المواجهة عدم الاهتمام ☐

24–هل من المصلحة أن يبني العامل ولاء مع فئة مهنية معيّنة ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الاجابة –**بنعم** –ماهي طبيعة هذه الولاءات ؟

ولاءات للقرابة ☐ ولاء للجهة ☐ ولاء للمؤسسة ☐ ولاء للمصلحة ☐

أخرى حددها؟.....

25–ما هي أهّم العراقيل التي تقف دون تحقيق أهداف المؤسسة ؟

عملية اختيار العاملين ☐ طريقة توزيعهم في الهيكل التنظيمي ☐

طبيعة الأدوار المكلفوبها ☐

مستوى أداء العاملين ☐ طبيعة العلاقات التنظيمية بين العاملين ☐

اخرى حدّدها ؟.....

26–هل تعتقد بأن طبيعة العلاقات الاجتماعية تؤثر في بناء وتوجيه الفعل الاجتماعي بالمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

27–ماهي طبيعة العلاقات المؤثرة حسب رأيك ؟

علاقات تعاون ☐ علاقات صراع ☐ منافسة بين العمال ☐

أخرى حدّدها؟.....

28–من هي الفئة التي ترى بأنها مهمة ومن الضروري إقامة علاقات شخصية معها؟ مجموعة العمل

جماعة المصلحة ☐ مجموعة تنتمي اليها من نفس الجيل ☐ الأقدمية ☐

مجموعة تنتمي إليها من نفس الجهة ☐

أخرى حددها ؟.....

29–هل الولاءات والانتماءات لا تزال سائدة بالمؤسسة الجزائرية ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة –**بنعم**– ماهي طبيعة هذه الولاءات ؟

جهوية ☐ قبلية ☐ مصلحية ☐ تنظيمية ☐

أخرى حددها؟.....

30–كيف يمكن تحقيق العدالة التّنظيمية بين العمال في المؤسسة ؟

العدالة في العقوبات ☐ العدالة في فرص التّكوين والتّرقية ☐ المكافآت ☐

المشاركة في اتخاذ القرار ☐

أخرى حددها؟.....

المحور الثاني:

31–هل يمكن أن تؤثر الرّقابة غير الرّسمية للعمال على أدوارهم الوظيفية؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الاجابة– **بنعم** –كيف تؤثّر هذه الرّقابة ؟

تحقّق الانضباط ☐ التّوتّر ☐ المواجهة ☐ عدم الاهتمام ☐

32–من هي الجهات التي تمارس رقابة غير رسمية على العمال بالمؤسسة ؟

عمال ينتمون إلى نفس الجهة ☐ ينتمون الى نفس الجيل ☐

جهات لهم نفس المصالح ☐ عمال لهم نفس الأقدمية ☐

أخرى حددها؟ .....

33– منح هوامش حرية للعاملين من شأنه أن يجعل العامل يقدّم مبادرات شخصية

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة –**بنعم**–ما هي حدود الهوامش التي تقترحها ؟

حرية أكبر في إتّخاذ القرارات ☐ المرونة في طريقة الاتّصال ☐

أخرى حددها؟ .....

34–كيف يمكن أن تؤثر هذه المبادرات على مصالح المؤسسة؟

زيّادة الفعّالية ☐ إعطاء ثقة أكثر للعامل ☐ التّخفيف من ظغوطات العمل ☐

لا تؤثر تماما ☐

أخرى حددها؟.....

35–كيف تؤثّر الحوافزالمادّية والمعنويةعلى أفعال العاملين ؟

تزيد من إنضباط العامل ☐ الولاء للمؤسسة ☐ تشجيع المبادرات ☐

لا تؤثر تماما ☐

36–هل إعادة النظر في طبيعة القوانين والإجراءات المعمول بها في التنظيم الرسمي من شأنه أن يسهم في ضبط أفعال العاملين بالمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة –**بنعم**– ماطبيعة هذه القوانين ؟

قانون العقوبات ☐ قانون الحوافز والمكافآت ☐ قانون الترقية والتّكوين ☐

السّلطات والصّلاحيّات ☐

أخرى حدّدها ؟.....

37–هل ترى بان لمسألة التّوازن في توزيع المناصب القيادية والنّوعية دور في ضبط الافعال الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة –**بنعم**–على أيّ أساس توزّع هذه المناصب ؟

جهوي ☐ أقدمية ☐ كفاءة ☐ إنتماء سياسي أ ونقابي ☐

أخرى حدّدها ؟.....

38–إعادة النظر في أساليب الاتصال يعمل على :

تحقيق التّكيّف ☐ تسهيل أداء المهام ☐ وضوح العلاقات ☐ تقليل الجهد ☐

الحد من مناورات العصب ☐

39–هل تعمل القيادة الإدارية على وضع العامل في احسن وضعية مهنية من اجل القيام بأدواره على احسن طريقة ؟

نعم ☐ لا ☐

40–هل تتأثر القيادة الإدارية بالتّكتلات العمالية في كل القرارات الإدارية ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الإجابة –**بنعم**– كيف تتعامل مع مثل هذه الحالات ؟

تتاثّر بالجهة الاقوى ☐ تدخل في المواجهة ☐ تناور ☐ ترفض التّدخل ☐

تفاوض جميع الاطراف ☐

أخرى حدّدها ؟.....

المحور الثالث

41–هل هناك إمكانية لإحداث نوع من التّوافق بين أهداف العامل وأهداف المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة

– **بلا** – هل هذا يؤدي إلى :

التّأثير على ولاء العامل ☐ ضعف رضا العامل ☐ ضعف مخرجات العمل ☐

الصّراع بين الطّرفين ☐

أخرى حدّدها ؟.....

42–على أي أساس يتم تعاونك مع جماعة العمل بالمؤسسة؟

على أساس الأقدمية ☐ على أساس الانتماء الجهوي ☐ على أساس الانتماء إلى نفس الجيل ☐ القرابة ☐

أخرى حدد ها ؟.....

43–هل ترى بأن هناك امتداد لعناصر الثقافة الاجتماعية للمجتمع بالمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الإجابة **بنعم** ما مدي تأثير عناصر هذه الثقافة في عملية تسيير المؤسسة ؟

تأثير إيجابي ☐ تأثير سلبي ☐

44–هل تعتقد أنّ إحداث التّوافق بين العامل والمؤسسة على مستوى الاهداف يكون من خلال ؟

المرونة في تطبيق القانون ☐ تعديل القوانين الخاصّة بالنظام الداخلي ☐ التطبيق الحرفي للقوانين المتعارف عليها في عقد العمل الفردي والجماعي ☐ إعادة النظر لمحتوى القوانين المتعارف عليها في عقد العمل الفردي والجماعي ☐

أخرى حدّدها ؟.....

45–تتأثّر المؤسسة في طريقة تسييرها بعدّة عوامل؟

مستوى الاطارات ☐ ممارسات الاطارات ☐ طريقة توزيع العمال في الهيكل التّنظيمي ☐

أنتماءات العمال المختلفة ☐

أخرى حدّدها ؟.....

46–هل تعتقد بأن ما تقدمه من جهد يجعلك تتوقّع أيّ مكافأة من المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الإجابة –**بنعم**– مانوع المكافآت التي تحصّلت عليها ؟

التّقدير والاعتراف ☐ مكافاة مادية ☐ ترقية ☐

أخرى حدّدها ؟.....

47–هل تتلاءم طبيعة الأدوار التي تؤدّيها مع طبيعة مؤهلاتك العلمية ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الإجابة– **بلا**– ماهي أهم المعوقات الوظيفية في ذلك؟

عدم وضوح المهام ☐ عدم توافق مؤلاتك مع الدّور المطلوب منك القيام به ☐ عدم التّكيف مع ثقافة المؤسسة ☐ التّهرب من أداء المهام ☐

أخرى حدّدها ؟.....

48–عادة ما تكون هناك مقاومة من قبل العامل للإجراءات الرّسمية المتعارف عليها في التّنظيم الرّسمي.

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الإجابة **بنعم** ما طبيعة هذه المقاومة ؟

المواجهة ☐ الصّراع ☐ التّماطل في أداء المهام ☐ تعمّد عدم الفعالية في العمل ☐

أخرى حدّدها ؟.....

49–هل طبيعة المقاومة العمالية لكل ما هو رسمي بالمؤسسة هو نتيجة ؟

صراع تراتبي في السّلم الوظيفي ☐ صراع بين أجيال ☐

صراع جهوي ☐ صراع مصلحي ☐

أخرى حدد ها ؟.....

50–كيف تتعامل إدارة المؤسّسة مع هذا النوع من المقاومة العمالية ؟

تضغط بالقوانين ☐ تشرك النّقابة للحد من هذه المقاومة ☐ المناورة والهروب الى الامام ☐

التّنازل عن بعض الاجراءات الرّسمية ☐

أخرى حددها ؟.....

51–هل يمكن للقيم الاجتماعية للعامل ان توظّف في خدمة أهداف المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الإجابة –**بنعم**– ما هي طبيعة هذه القيم الاجتماعية ؟

إتقان العمل ☐ إحترام الوقت ☐ التّعاون ☐ التّوفيق بين المصلحة الشّخصية للعامل ومصلحة المؤسسة ☐

أخرى حددها ؟.....

دليل المقابلة :

1– ماذا تعني لك المصلحة الخاصة بالمؤسسة والمصلحة الخاصة بالعامل ؟

2– ماهي أهم إستراتيجيات الدفاع والمواجهة الخاصة بالمؤسسة والعامل حينما يتعلّق الامر بتعارض الاهداف ؟

3– كيف يمكن للمؤسسة أن تحافظ على مصالحها ومصالح أعضائها ؟

4– الرؤية التنبؤية للمؤسسات أمر ضروري للحفاظ على استقرارها، فيما تتمثّل الرؤية التنبؤية للمؤسسة في تعاملها مع المخاطر الممكنة والمرتبطة بالأفعال الاجتماعية ؟

5– من هي الفئة المهنية التي تعمل عادة على مقاومة للإجراءات الرّسمية الضابطة للأفعال الاجتماعية؟

6– ماهي حدود التّثاقف بين ثقافة العامل الاجتماعية والثّقافة التّنظيمية ؟