



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي:.....

رقم التسجيل: 04/PG/D/LMD/SOC/16

## الموضوع

# الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة-BAG

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذة الدكتورة:

أسماء بن تركي

إعداد الطالبة:

كتيبة بغامي

## لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
زرقة بلقواس	أستاذ التعليم العالي	محمد خيضر - بسكرة	رئيسا ومناقشا
أسماء بن تركي	أستاذ التعليم العالي	محمد خيضر - بسكرة	مشرفا ومقررا
منوية قسمية	أستاذ محاضر أ	محمد خيضر - بسكرة	عضوا مناقشا
بيبيمون كلثوم	أستاذ التعليم العالي	باتنة	عضوا مناقشا
أنس عرعار	أستاذ محاضر أ	باتنة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2020-2021



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ  
وَالَّذِي جَعَلَ الْمَوْتَ  
وَالْحَيَاةَ وَالَّذِي  
يُحْيِي الْمَوْتَى  
وَالَّذِي يُخْرِجُ  
الْحَبَّ وَالذُّرْءَ  
وَالَّذِي يُصَوِّرُ  
الْبَشَرَةَ فِي أَحْسَنِ  
تَقْوِيمٍ  
سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ  
اللَّهُ أَكْبَرُ  
عَمَّا يُشْرِكُونَ

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والحمد لله حق الحمد الذي ألهمني الثبات وأمدني بالقوة والعزم لمواصلة مشواري الدراسي وتوفيقه لي لانجاز هذا العمل، وأزكى الصلاة والسلام على حبيبه وخليله وقدوتنا الأمين ورسولنا الكريم.

أما بعد.

لا يسعني إلا أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والامتنان للأستاذ المشرفة الأستاذة الدكتورة " أسماء بن تركي " التي لم تبخل عليا بتوجيهاتها وإرشاداتها النيرة طيلة فترة انجاز هذه الأطروحة.

ولا بد لي أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، وكل أساتذتي بجامعة باتنة 1، كلية علم الاجتماع، كلية اللغة والأدب العربي والفنون. على إعانتهم ولو بالكلمة الطيبة.

كذلك يضعني واجب العرفان أن أتقدم بالشكر وكل الاحترام والتقدير إلى عينة البحث عمال مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة وكذا المسؤولين الكرام على مجهوداتهم المبذولة لإعانتني في انجاز هذا البحث في أفضل الظروف.

وكما أقدم خالص الشكر لأساتذة جامعة بسكرة وعلى نصائحهم القيمة لانجاز الأطروحة والعاملين في المكتبة على مساعدتهم لي في توفير الكتب والمراجع.

ثم أقدم أجمل كلمات الشكر لأعز الأشخاص على قلبي لمساعدتهم لي ووقوفهم في جانبي طوال السنوات الماضية، عائلتي وكل من ساندنا من قريب أو بعيد وجزاهم الله عني خير الجزاء.

## الإهداء

الحمد لله الذي يسر لي أسباب النجاح والتفوق وسهل لي قبل ذلك بأن  
ترعرعت في وسط كريم في أحضان أسرة تجسدت فيها معاني الفضيحة والتضحية،  
جعلت من سنوات الكفاح والعمل الجهد عملاً مثمراً أثلج صدري وعزز امتناني  
لأصحاب الفضل والعناء وأخص بهذا الإهداء  
أهدي نتائج هذا العمل إلى نبع الحنان أمي التي احتوت كل أماني وأحلامي  
وأعطتني حناناً وسعت كل من حولي  
إلى من رسم خطواتي و أثار لي الطريق دعائم شخصيتي إلى أبي  
رحمه الله وجعل الجنة مأواه  
إلى جميع إخوتي الأعمى الذين تقاسموا معي حب الوالدين وطاقاتهم ،  
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي مع كل الحب والاحترام إليكم جميعاً.



## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
II	شكر وعرهان
III	إهداء
IV	فهرس المحتويات
IV	قائمة الجداول
9	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
13	تمهيد
14	أولاً: تحديد وصياغة الإشكالية
19	ثانياً: أهمية الدراسة
20	ثالثاً: أهداف الدراسة
20	رابعاً: مبررات اختيار الدراسة
22	خامساً: المفاهيم الأساسية للدراسة
23	سادساً: الدراسات السابقة
40	سابعاً: المقاربة السوسولوجية
44	خلاصة
<b>الفصل الثاني: التمثلات والهوية في العمل سياقات التبلور وأهم المقاربات النظرية</b>	
46	تمهيد
47	أولاً: السياق التاريخي والفكري لتطور مفهوم العمل
51	ثانياً: التمثلات الاجتماعية كأطر ومحددات للفعل والهوية
52	ثالثاً: الأسس التاريخية لمفهوم التمثلات
54	رابعاً: أهمية ووظائف التمثلات الاجتماعية
64	خامساً: النظريات المفسرة للتنشئة الاجتماعية والمهنية
70	سادساً: الهوية المتشكلة في العمل من منظور أهم المقاربات السوسولوجية
91	خلاصة
<b>الفصل الثالث: المباحث السوسولوجية للفعل التنظيمي في المؤسسة</b>	
93	تمهيد

94	أولاً: مفهوم الفعل
95	ثانياً: من مفهوم الفاعل إلى مفهوم الفعل
97	ثالثاً: السياق التاريخي والفكري لتبلور مفهوم الفعل المنظم
100	رابعاً: أهم المرتكزات النظرية والفكرية في مقارنة الفعل التنظيمي
116	خامساً: منظومة الفعل التنظيمي - الفعل الملموس - في المؤسسة
125	سادساً: الفئات السوسيو مهنية في المؤسسة
132	سابعاً: سيرورة تاريخية لوضع الهوية والعمل في المؤسسة الاقتصادية العمومية
138	خلاصة
<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
140	تمهيد
141	أولاً: مجالات الدراسة
149	ثانياً: منهج الدراسة
152	ثالثاً: أدوات الدراسة
155	رابعاً: اقتراب ميداني لإستراتيجية التسيير لمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة
163	خامساً: خصائص الفئات السوسيو مهنية للمؤسسة مجال الدراسة
172	خلاصة
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
174	تمهيد
175	أولاً: فضاء العمل الصناعي ودوره في إنتاج التمثلات وبناء العمليات الاجتماعية
175	1-1- تمثلات الهوية في العمل لدى الفئات السوسيو مهنية في وحدة قارورات الغاز وحدة باتنة
175	أ- تمثلات الإطارات
200	ب- تمثلات أعوان التحكم
210	1-2- العمليات الاجتماعية وآليات التكيف والاندماج في العمل
210	أ - الإطارات
221	ب- أعوان التحكم
227	ثانياً: المؤسسة بين التنشئة الاجتماعية والمهنية وبناء الرابط الاجتماعي
227	1-2- التجارب والخبرات وتأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية
227	أ - الإطارات

248	ب- أعوان التحكم
258	2-2- الرأسمال القيمي المتداول في المؤسسة وتوطيد الرابط الاجتماعي
258	أ-الإطارات
266	ب-أعوان التحكم
272	خلاصة
<b>الفصل السادس النتائج العامة للدراسة</b>	
274	أولاً: نتائج التساؤل الفرعي الأول
280	ثانياً: نتائج التساؤل الفرعي الثاني
284	ثالثاً: نتائج التساؤل الفرعي الثالث
291	رابعاً: نتائج التساؤل الفرعي الرابع
296	تقييم وخلاصة للنتائج العامة
299	خاتمة
302	قائمة المراجع
308	الملاحق
356	ملخص الدراسة

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
163	الشهادة المتحصل عليها والسن لفئة الإطارات	1
164	الجنس والحالة العائلية لفئة الإطارات	2
165	المستوى التعليمي للإطارات	3
166	يوضح الخبرة المهنية وسن الإطارات	4
166	يوضح التخصص ودائرة العمل للإطارات	5
167	المنصب الأول في المؤسسة لفئة الإطارات	6
167	مدة العمل وعلاقتها بالمنصب الحالي لفئة الإطارات	7
175	يبين المحيط العائلي الذي نشأ فيه الإطارات	8
177	يبين طبقة الانتماء الاجتماعي للإطارات	9
178	يوضح مهنة الأب	10
182	يوضح المهن التي مارسها الإطارات قبل التحاقهم بالمؤسسة	11
186	يوضح دوافع الالتحاق بالمؤسسة	12
189	يبين طموح الإطارات	13
197	يوضح انخراط الإطارات في التنظيم النقابي للمؤسسة	14
199	يوضح ممارسة الإطارات للنشاطات خارج العمل	15
211	يوضح الانتماء إلى جماعات مهنية	16
214	يوضح الهدف الانضمام إلى الجماعة المهنية	17
215	يوضح مدى تناسب التكوين مع العمل الممارس	18
218	طبيعة العلاقة التي تربط الإطارات ببقية الفئات المهنية	19
230	موقف الإطارات من منظومة التكوين بالمؤسسة	20
231	يوضح موقف الإطارات من المركز الوظيفي	21

# مقدمة



تميزت المؤسسة العمومية الاقتصادية الصناعية الجزائرية بمسار تاريخي لا يمكن الاستهانة به، ميزه مجموعة من التغيرات الكبيرة التي مست المجتمع فأثرت على قيمه واتجاهاته نحو العمل، فقد عرفت هذه الأخيرة مجموعة من الإصلاحات شكلت خصوصية واستثناء في تشكيلها، بعد رحيل الاستعمار الفرنسي الذي ترك أغلبية هذه المنشآت شبه فارغة ذات بنية هشّة.

لقد استعانت الدولة الجزائرية في مشروعها التصنيعي على المؤسسات الموروثة لتجسيد سياستها العامة في التنمية وكذا لأجل تحديث المجتمع وتطويره، لكن الواقع الصناعي للمؤسسة لم يستطع تجاوز التناقضات داخلها كرستها السياسية العامة للدولة، وثقافة المجتمع الكلي الذي عرف العديد من التمايزات والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، إن هذا الطرف الأخير الذي شهدته المؤسسة الصناعية لم يكن بالإمكان ضبط مسارها سواء فيما تعلق بنمط تسييرها أو تطور التكنولوجيا طرق تسييرها للمورد البشري .

لذلك شهدت المؤسسة الصناعية في الفترة الأخيرة، تغيرات مختلفة على مستوى تسيير مواردها البشرية وخاصة في ظل العولمة وما فرضته من أنظمة تسيير ونمط تكنولوجيا، وما تحمله هذه الأخيرة اليوم من آثار ناجمة عنها وما تفرضه من آليات وسياسات مختلفة الأبعاد، وهذا ما جعلها تتبنى عدة إصلاحات سعيا منها لتحقيق الفعالية، و لمواكبة هذه التحولات ركزت على الرأسمال البشري كقوة استثمارية لتحقيق الميزة التنافسية وزيادة تطوير أنظمة التكوين والتدريب، حيث أصبح المورد البشري سمة العصر في ظل الكوكبية والنمطية لمختلف أنظمة التسيير والاقتصاد والثقافة والسياسة.

وقد سعت المؤسسة الصناعية الجزائرية في السنوات الأخيرة، الرفع تحديات مختلفة على مستوى تسيير مواردها البشري وفق متطلبات المؤسسة الحديثة، محاولة منها تجنب التناقضات التي ميزتها في الفترات السابقة، وذلك بمحاولتها غرس ثقافة جديدة تتخلى عن الرؤية التقليدية في التسيير، هذه الأسباب كانت كافية لتحاول تجاوز الصعوبات التي رافقت التناقض بين تمثلات وتصورات مختلف الأجراء في المصنع، والذي نتج عنه عدم التضامن بين العمال وخلل في العلاقات المهنية نتيجة التمايز في بنية المؤسسة والصراع في فضاء المصنع، مما أدى إلى خلق تباين هوياتي وثقافي بين مختلف العقليات.

وفي خضم هذه الأحداث والتناقضات والتغيرات الاجتماعية والثقافية بدأت تطفو إلى السطح أزمة هوية، كرسها التناقض الناتج بين ثقافة المصنع وثقافة المجتمع الجزائري، بالإضافة إلى الضغوط

الداخلية والخارجية، لذلك فإن هذه التناقضات جعلتها تسعى إلى التكيف مع التحولات والتغيرات البيئية التي أصبحت تهدد استقرارها، لذلك قامت بتبني العديد من السياسات، كان أهمها اعتماد التسيير وفق اقتصاد السوق والمنافسة الذي فرض عليها التسيير وفق النظام المفتوح الذي يعتمد إستراتيجية تسيير المورد البشري ومتابعة المسارات المهنية، حتى تصبح جهاز قوي وفاعل اجتماعي ومكان لإنتاج الثقافة مثلها مثل باقي مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأخرى، بمعنى أن تكون لها القدرة على تنشئة العاملين وتكوينهم وتلقينهم مختلف المعايير والقيم.

وعليه، فقد أصبح مفروضا على المؤسسة الصناعية أن تساير ثقافة الفاعلين بها وكذا تصوراتهم وسلوكهم في الوسط المهني حتى تتمكن من إنتاج الثقافة المهنية، القائمة على تلقين مختلف الفئات المهنية معاييرها وقيمها، وتسييرهم بما يتماشى وطرق تفكيرهم وأفعالهم و ممارساتهم داخل العمل، لذلك أصبح عليها أن تتبنى الدور المنوط لها كجسد اجتماعي يتعايش مع مختلف الذات، وينتج الهويات في العمل بناء على سياسة التكوين والتعلم الثقافي وإدماجهم مع مختلف العمليات الاجتماعية وشبكة العلاقات التي تعيد تنظيم حياتهم المهنية، لإعادة تنشئتهم وفق ثقافتها لتحقيق أهدافها وأهداف الفاعلين بها.

إن هذه التنشئة في العمل تتوقف على مدى تسيير المؤسسة الصناعية لمسارات الفئات المهنية وما يتشكل لديها على مدار سنوات من العمل، من تجارب وخبرات مهنية تساعدها على الاندماج والتكيف في الوسط الصناعي، وعليه فإن هذه المسيرة في تاريخ الفرد تعتبر بمثابة منظومة حقيقية للفعل التنظيمي داخل المؤسسة، تتشكل بفعلها أنماط من الهوية في العمل، لذلك فإن هذه الدراسة تسعى إلى الاقتراب من واقع المؤسسة العمومية الاقتصادية الصناعية قارورات الغاز - وحدة باتنة - من أجل معرفة كيف تتشكل الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي، لأجل دراسة هذا الموضوع قمنا بمعالجته ضمن سبعة فصول ثلاثة فصول في الجانب النظري وأربعة فصول ميدانية :

**الفصل الأول:** الذي عنوانه بالإطار العام للدراسة حيث ارتأينا إلى طرح إشكالية الموضوع الذي يعالج الإشكالية بطرح تساؤلات الدراسة بالإضافة إلى عرض أهمية وأسباب اختيار الموضوع، وضبط وتحديد مفاهيم ومتغيرات الموضوع و الدراسات السابقة والمقاربة السوسولوجية.

كما جاء **الفصل الثاني:** الموسوم التمثلات الهوية في العمل سياقات التبلور وأهم المقاربات النظرية" الذي عالجنه فيه السياق التاريخي والفكري لتطور مفهوم العمل، وكذا أهم النظريات التي عالجت

مفهوم التمثلات الاجتماعية كمحددات للهوية والفعل، وعنصر آخر تناولنا فيه ديناميات التنشئة الاجتماعية والمهنية، وفي الأخير تطرقنا إلى أهم المقاربات السوسيولوجية التي تعالج تشكل الهوية في العمل.

وفي **الفصل الثالث**: المعنون المباحث السوسيولوجية لمنظومة الفعل التنظيمي في المؤسسة تم تقسيمه إلى عناصر، العنصر الأول وتناول مفهوم الفعل والثاني كيف انتقل المفهوم من الفاعل إلى الفعل، والعنصر الثالث السياق التاريخي الذي تبلور فيه مفهوم الفعل المنظم، أما الجزء الرابع فيتناول المرتكزات الفكرية والنظرية في مقارنة الفعل التنظيمي، أما الجزء الخامس فيتطرق إلى منظومة الفعل التنظيمي في المؤسسة، الفئات السوسيو مهنية في المؤسسة و أخيرا سيرورة تاريخية لوضع الهوية والعمل في المؤسسة الاقتصادية العمومية.

الجانب الميداني تناولت فيه الباحثة **الفصل الرابع**: أسميناه بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث قسمناه إلى مجموعة من العناصر العنصر الأول ويتناول مجالات الدراسة المجال المكاني، الزماني، البشري كيفية اختيارها العنصر الثاني المنهج، الثالث أدوات الدراسة، أما العنصر الرابع فهو يعالج اقتراب ميداني لإستراتيجية التسيير بالمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتة، أما العنصر الخامس فيتناول خصائص الفئات السوسيو مهنية للمؤسسة مجال الدراسة.

**الفصل الخامس**: المعنون عرض ومناقشة النتائج تعرضنا فيه للعنصر الأول فضاء العمل الصناعي ودوره في إنتاج التمثلات وبناء العمليات الاجتماعية مقسم إلى عناصر تطرقنا فيه إلى عرض تمثلات الإطارات ومحيط النشأة والوضعية الاجتماعية و الاقتصادية ونمط المعيشة، ثم تمثلات الفئة المهنية لأعوان التحكم، العنصر الثاني فيتناول العمليات الاجتماعية كآليات للتكيف والاندماج في العمل لفئة الإطارات وكذا أعوان التحكم.

العنصر الثاني الموسوم بالمؤسسة بين التنشئة الاجتماعية والمهنية وبناء الرابط الاجتماعي قسمناه إلى عنصرين الأول يتناول التجارب والخبرات وتأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية للإطارات وأعوان التحكم، الثاني ويتناول الرأسمال القيمي المتداول في المؤسسة والرابط الاجتماعي لدى فئة الإطارات وكذا أعوان التحكم.

**الفصل السادس**: وتم التطرق فيه النتائج العامة للتساؤلات الفرعية الأربعة للدراسة ثم تقييم و خلاصة عامة للنتائج ثم خاتمة والملاحق المستخدمة في الدراسة.



# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

### تمهيد:

تعتبر الإشكالية خطوة أساسية في أي بحث علمي، وبدون تحديدها لا يمكن للباحث تحديد اتجاه البحث وفي هذا الفصل الموسوم بإشكالية الدراسة، حاولنا فيه التعريف بإشكالية البحث وصياغتها وإثارة التساؤل الذي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليه، وهو محاولة الكشف عن الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي داخل الفضاء الصناعي للمؤسسة العمومية الجزائرية، وأهم المفاهيم الأساسية للدراسة وكذا التطرق للأدبيات السوسيولوجية ومختلف الدراسات السابقة والمقاربة التي بنينا عليها موضوع البحث، وتحديد وضبطه وفق أسس علمية تسعى إلى إثراء المعرفة العلمية وتطوير البحث خاصة في مجال تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل.

### أولاً: تحديد وصياغة الإشكالية:

تمثل المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية عموماً مجالاً ذو أهمية بالغة، في تشكيل الذات وإدراكها معرفياً ووجدانياً ويتجلى ذلك بحسب طبيعة العلاقة التي تربط الفاعلين بها، وهذا من حيث طبيعة علاقات العمل التي يتم بموجبها تأمين أداء الفرد في التنظيم، حدود المهام التنظيمية والتقنية المحددة لتموقع الأفراد ضمن الهرمية المحددة بتقسيم العمل وشروطه، وفق التصميم التقني والنموذج التسييري للمؤسسة وكذلك الرأسمال القيمي والمعرفي المتداول في البيئة التنظيمية المحددة لهوية المؤسسة ثقافتها وأهدافها والذي يشكل معطى قاعدي في إدراك العلاقة الغيرية.

عرفت المؤسسة الاقتصادية العمومية عبر مسارات إصلاحها وتسييرها مجموعة من التحولات كرسنتها مجموعة من السياسات العامة للدولة سعياً منها لتحديث المجتمع، حيث أن تلك الإصلاحات لم تكن كافية لتأمين المشروع الاقتصادي الذي يرقى لتطوير المجتمع، فظهرت على مستوى بنية المؤسسة مجموعة من التناقضات ميزتها ثقافة الفئات السوسيو مهنية التي لم تستطع التكيف ومتطلبات المصنع - الأمر الذي أنتج هوية عمالية متكاسلة مشوهة نتجت عن الأرباح الوهمية التي خلقها نظام الهبة وانتشار ثقافة الكسل والتغيب، الأمر الذي جعل المؤسسة تعاني الكثير من الصعوبات، كونها لم تنجح في خلق ثقافة وفق خصوصيتها السوسيوثقافية مما أخفق معادلة التنمية وبناء مجتمع صناعي حديث.

لقد حاولت الجزائر في كل مخطط تنموي القيام بمجموعة من الإصلاحات بهدف القضاء على الخلل الذي كان يعترى كل مرحلة، لكنها لم تستطع أن تتجاوز التناقضات والتميزات التي حدثت على مستوى المؤسسة، نظراً للتمايز الاجتماعي في بنية المجتمع وكذا النمط الثقافي والاجتماعي الذي كان سائداً لدى مختلف الفئات المهنية، حيث كان تعاني معظم المنشآت الوطنية خاصة منها الصناعية من ضعف في التسيير وكذا توفير اليد العاملة المؤهلة، إذ كانت تستقطب من جميع الفئات العمالية رغم ضعف مستواها التعليمي والتكويني.

إن هذه الخلفية التاريخية والاجتماعية للمؤسسة الصناعية الإنتاجية شكلت نمطاً معيناً من الثقافة، وأدت إلى ظهور أزمة هوية نجم عنها صعوبة في الاندماج الاجتماعي وتحول ظروف العمل وعلاقاته الذي رافق مجموعة التحولات والتغيرات التي مست المؤسسة، خاصة بعد دخولها اقتصاد السوق ونظام العولمة الذي أصبح يفرض عليها الاستمرار والبقاء في ظل المنافسة والتحديات والتغيرات البيئية المحيطة، الأمر

الذي استدعى منها تغيير نمط تسييرها و كذا استراتيجياتها من حيث منطق تسييرها ومتابعتها للمسارات المهنية، آليات توظيف الموارد البشرية، تحديات البيئة الداخلية والخارجية التي تقتضي عليها تغيير طرق التسيير وأنظمة التكوين لتوفير كل الموارد المتاحة.

وعليه، فقد أصبحت المؤسسة الصناعية العمومية مكانا وحقل سوسيوثقافي للتعلم والتنشئة الاجتماعية والمهنية، وحقلا تنظيميا لتوفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة، لترقية الأفراد في سلم المكانة الاجتماعية، ووسط ثقافي تتعايش فيه مختلف الذوات يوميا، وتعاد فيه بناء التمثلات حول الذات وحول الآخرين وتتولد فيه الثقافات والقيم، حيث باتت هذه الأخيرة اليوم فضاء باستطاعته تهجين الثقافات وبناء التجارب وإعادة صياغة الأفكار والتصورات، كما تشكل وسيلة للانتماء والتعلم الثقافي ونيل الاعتراف الاجتماعي، كما يمكن أن تكون أداة لمحو الثقافات وقلبا للصراع والتناقض واستئصال القيم.

لقد أصبحت المؤسسة الصناعية الإنتاجية اليوم تقحم الفئات السوسيو مهنية في مسارات فردية وجماعية تحمل معها نمطا معيناً من الثقافة والتمثلات والمكتسبات التكوينية القاعدية، التي لا يمكن للمؤسسة أن تتجاهلها أو تعيش بمعزل عنها، لأن تلك المسارات الحياتية باتت تشكل مجموعة من البناءات و الإنتاجات الاجتماعية وكذا الاستعدادات والتمثلات التي ترسم لنا صورة عن هويات اجتماعية تعبر عن ديناميات لجماعات مهنية هيكلية داخل الفضاء المهني، حيث لا يمكن للمؤسسة بأي حال من الأحوال أن تتجنب كل هذه التأثيرات المرتبطة بثقافة الفاعلين بها.

إن العوامل السالفة الذكر، فرضت على المؤسسة الصناعية الإنتاجية في السنوات الأخيرة تطوير واقعها من حيث نمط تسييرها وتنظيمها المترجمة في علاقات الفاعلين الاجتماعيين و إستراتيجية تنمية مواردها البشرية، حيث عرفت تغيراً في عدة أساليب لأجل الرفع من كفاءتها وأدائها وتطوير مختلف المعارف والقدرات وأنظمة المعلومات والاتصالات، وكذا أنظمة الترقيات والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومنح المناصب المهنية والمواقع المحددة للسلطة سعياً منها لإدخال الفاعلين وإشراكهم في حياة المؤسسة، وتحسين سلوكهم وإدماجهم وتكييفهم مع التغيرات البيئية والتكنولوجية السريعة التي تواجهها، إن هذه الاستراتيجيات لمختلف الفئات المهنية وعلاقتهم في مكان العمل يعطي معنى للعلاقات التفاعلية التي تتم بين كل من الفرد والجماعة وتطرح مسألة الاعتراف الاجتماعي والانتماء داخل الوسط المهني وإقامة الروابط الاجتماعية بين الأنا والآخر، المحكومة بعمليات الفعل الإنساني والسلوك رغبة في الاندماج المهني وتحقيق الذات أو ما يعرف بالهوية في العمل.

إن هذا المعطى يشكل لدى الفئات السوسيو مهنية على مدار سنوات من العمل خبرة و أقدميه في العمل، تجربة ثرية في الحراك والانتقال المهنيين، مقاومة علاقات العمل والضغوط المهنية المختلفة، الناجمة عن رغبتهم في الاندماج في الحياة المهنية للمؤسسة، من حيث تكوينهم ومتابعة مساراتهم ودخولهم في شبكة من العمليات الاجتماعية تفاوض، تعاون، تنافس، تحالف، صراع، هذه العمليات الاجتماعية الخلاقة يحاول من خلالها الفاعلون الاجتماعيون نيل مكانة في العمل وتحقيق ذاتهم، حيث ترتبط وضعيتهم المهنية بكيفية إدراكهم لها ومدى وعيهم بالخصائص المهنية وبمقدراتهم ومؤهلاتهم المعرفية الذاتية من جهة، ويمدى وعيهم بالعلاقة التي تربطهم بالتنظيم أو المؤسسة من جهة أخرى، بالإضافة إلى ما يحملونه من تمثيلات نحو الآخرين في عالمهم المهني.

هذه المسيرة تمثل في تاريخ الفرد أو الجماعة في التنظيم منظومة حقيقية للفعل الملموس تتشكل بموجبها الهوية المهنية في العمل، أن هذه المنظومة تمثل مختلف العمليات الاستراتيجية التي يحاول الفرد أو الجماعة تبنيها أو ممارستها بهدف إعادة صياغة أهداف التنظيم وفق حاجاته، وهذا التشكل يمكننا تفسيره من خلال العلاقة التي تربط الفرد بالجماعة وبالتنظيم وذلك من خلال التفاعل الاجتماعي في السياق التنظيمي، الذي يسعى الفرد من خلاله إلى بلوغ وإدراك الأنا/الذات، و نحن / الآخر في سياق التجربة التنظيمية المحكومة بإستراتيجية محددة وصارمة لمنظومة فعل تنظيمي.

إن تفسير الهوية المتشكلة في العمل (الهوية المهنية) يتم بالنظر لمخرجات التفاعل الاجتماعي الذي يقوم على بناء منظومات فعل تنظيمي واستراتيجيات للمناورة للتموقع بهدف تحقيق الأهداف والحاجات، إنها آليات التنشئة المهنية في العمل.

و بناء على هذا التصور لموضوع البحث صغنا إشكالية دراستنا على هذا النحو: كيف تتشكل الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي داخل مؤسسة وحدة قارورات الغاز باتنة؟ هذا الطرح قادنا إلى بلورة أربعة تساؤلات فرعية:

### - التساؤلات:

1- كيف تتمثل الهوية في العمل لدى الفئات السوسيو مهنية لمؤسسة صناعة قارورات الغاز - و حدة باتنة؟

2- كيف تساعد العمليات الاجتماعية على التكيف والاندماج في العمل؟

3- كيف تساهم التجارب والخبرات على تأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية؟

4- كيف يعزز الرأسمال القيمي المتداول في المؤسسة على توطيد الرابط الاجتماعي؟

التساؤل الفرعي الأول: كيف تتمثل الهوية في العمل لدى الفئات السوسيو مهنية بمؤسسة وحدة قارورات الغاز بانتة؟

يركز هذا التساؤل على أهم الخصائص الاجتماعية والثقافية للفئات المهنية باعتبارها تمثل جزء من التنشئة الأولية التي يحملونها إلى العمل التي لا يمكن للمؤسسة إغفالها لتسيير المسارات المهنية، وهي بمثابة الهابتوس الأولي كما سماه بورديو وهي تشكل أهم الأبعاد المشكلة للهوية في العمل، لذلك نسعى من خلال هذا البعد قياس مدى وعي الفئات ومعرفتها عن الحياة المهنية وكذا ثقافتها وما الذي ينجر عن ذلك الوعي من تصورات تؤدي إلى إعادة تنظيم حياتهم المهنية، وتنتج واقعا مشترك يوجه سلوكهم وأفعالهم كونها عملية استيعابية تسمح للفئات المهنية الانتقال من المستوى الذهني إلى الحياة المهنية والعملية.

مؤشراته:

- تصورات حول مفهوم العمل.

- مواقف وتصورات اتجاه بعض القضايا بالمؤسسة.

- الطموحات، الأهداف، الاستراتيجيات.

التساؤل الفرعي الثاني: كيف تساعد العمليات الاجتماعية على التكيف والاندماج في العمل؟

يرتبط هذا التساؤل بالعمليات الاجتماعية الخلاقة التي تبنيها الفئات المهنية في العمل من خلال الأشكال الجديدة للعلاقات التي يحاولون بناءها في شبكة من التفاعلات العلائقية التي تسهل من عملية التماهي والاندماج مع وضعيات العمل، وأهم هذه العمليات الاجتماعية، التفاوض، التعاون، التضامن، التحالف، الصراع حيث تمكن هذه العمليات الفئات المهنية من الانتماء إلى الجماعات المهنية التي يشعرون فيها بالاستقرار والرضا مما يؤدي إلى توفر جو من الثقة الذي يسهل من عملية تكيفهم واندماجهم في العمل.

مؤشراته:

- طبيعة العلاقات التي تجمع بين مختلف الفئات السوسيو مهنية

- الانتماء إلى الجماعات المهنية

- الثقة المتبادلة والشعور بالاستقرار

- الرضا عن العمل الممارس.
- معرفة الفئات المهنية لحقوقها وواجباتها
- التساؤل الفرعي الثالث: كيف تساهم التجارب والخبرات على تأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية؟

يركز هذا التساؤل على التجارب والخبرات التي تكتسب في الفضاء المهني للفئات السوسيو مهنية من خلال مشاركتهم في الحياة المهنية من حيث تسلقهم لدرجات مهنية، تقسيم العمل، مشاركتهم في صنع القرارات، الترقيات، درجات المسؤولية، الأدوار، عمليات التكوين والتعلم الثقافي داخل بيئة العمل التي تتراكم عبر مدار سنوات في شكل مكتسبات جديدة، قيم، معايير، تمثلات تعيد تنظيم علاقاتهم وحياتهم اليومية، ليكتسبوا تجارب وخبرات ثرية تساهم في مواجهتهم لضغوط العمل ومعرفة وضعياتهم والعثور على أنفسهم بنيل الاعتراف من الآخرين داخل العالم المهني، وينتطبوا على ثقافة العمل، وهو ما قد يؤدي إلى تأسيس مساراتهم المهنية وتنشئتهم ليدركوا وضعيتهم المهنية وعلاقتهم بالتنظيم وباقي الفاعلين فيه.

#### مؤشرات:

- التكوين والتعلم الثقافي في بيئة العمل.
- المشاركة في الحياة المهنية للمؤسسة.
- الصراع في الوسط المهني.
- مواجهة الضغوط المهنية والتعامل مع وضعيات العمل
- المكتسبات الجديدة في العمل.

التساؤل الفرعي الرابع: كيف يعزز الرأسمال القيمي المتداول في المؤسسة من الرابط الاجتماعي؟

يشير هذا التساؤل إلى معرفة دور ثقافة المؤسسة واستراتيجياتها في تسيير المسارات المهنية وكيف تؤدي إلى تراكم رأسمال اجتماعي وقيمي قد يعيد تشكيل تصورات الفئات السوسيو مهنية نحو كيفية بناءهم للعلاقات مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين بإعادة تنظيمها عبر مختلف أشكال التضامن القبلي والنظم القربية التي قد تؤدي إلى إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم ومصالحهم، وبالتالي توطيد الروابط الاجتماعية وتعزيزها.

#### مؤشرات:

- ثقافة المؤسسة في الاحتفال بالأعياد الوطنية والدينية

- القيم المكتسبة في العمل.
- أشكال التكتلات والتضامن القبلي والنظم القرابية.
- سياسة المؤسسة في منح الأجور ومختلف الحوافز.
- ثقافة التواصل وأنظمة المعلومات.
- 

### ثانيا- أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع الهوية أهمية في حياة الفرد لما تمنحه من مكانة له في المجتمع، ويعد هذا الموضوع نقطة التقاء الكثير من التخصصات والعلوم، علم النفس، الأنثروبولوجيا، الفلسفة، التاريخ، علم الاجتماع، كما شكل مفهوم الهوية جدلا حول التغيير والثبات وبين الوحدة والتعددية، الإثبات والنفي، وما يريده من ذاته من كينونة؟ وكيف لهويته أن تكون وأي وجود أو وضعية يريد الوصول إليها أو تحقيقها؟ لذلك كان من الصعب تحديد هذا المصطلح لتعلقه بوجود نفس الإنسان، ولعل هذا النقاش حول الموضوع الذي لا زال محل بحث الكثير من الباحثين في مختلف العلوم والتخصصات و المرتبط بكينونة الإنسان، هي ما يزيد الموضوع أهمية، حيث أن تحقيق الهوية هي الغاية الأساسية في حياة الفرد، كما أن فقدانها وصعوبة تحقيقها يؤدي بالفرد إلى حالة اغتراب دائم عن المجتمع.

إن هذا الموضوع ذو أهمية في علم الاجتماع خاصة تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، فالهوية في مجال العمل أصبح يلعب دورا بارزا في المؤسسة، حيث أصبحت الهوية مطلبا أساسيا ونقطة تحول هامة نحو الاستقلالية لضمان مكانة مهنية والاندماج في الحياة المهنية، خاصة لدى الكثير من الشباب وخرجي الجامعة الذين يعتبرون العمل مسلكا لتحقيق الذات وما يرافقها من طموح، مشاريع، آفاق مهنية رغبة في القضاء على البطالة وما يرتبط به واقع سوق العمل في المجتمع الجزائري.

إن أهمية الدراسة تتجسد في ارتباطها بموضوع الفعل التنظيمي الذي يمثل موضوع في غاية الأهمية في المؤسسة نظرا لما يشكله هذا النسق من دور في فهم كيفية اشتغال دينامية منظومة الفعل في الفضاء الاجتماعي للمؤسسة، من مسارات مهنية و تجارب وخبرات، وكذا شبكة التفاعلات و العمليات الاجتماعية الخلاقة هذه الأخيرة باستطاعتها تمكين المؤسسة توجيه وتخطيط المسارات وفق ما يتمشى و ثقافتها ونمط تسييرها وكذا طبيعة نشاطها.



أن ربط الموضوع الهوية في العمل بتمثلات الفئات المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية يمثل اكتساب المؤسسة لثقافة مهنية تنظيمية خاصة في محيط التحولات والتغيرات الثقافية التي أصبحت اليوم تضغط على المؤسسة الحديثة لأجل صياغة معايير ناظمة للتصرفات الفردية والجماعية في التنظيم، ويسمح للمؤسسة بإعادة تنظيم علاقات جديدة مع مختلف العاملين انطلاقاً من ثقافة مهنية مبنية على مختلف التمثلات ضمن مشروعها المؤسسي وتحويلها إلى فضاء إنساني يسعى للتنشئة وإثراء التجارب وتكوين الهويات، وبصفة عامة فالمؤسسة تجسد أداة للسياسة العامة للدولة.

### ثالثاً: أهداف الدراسة:

هدفت دراسة موضوع الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي إلى:

- التعرف على الدور الحقيقي الذي تلعبه التمثلات لدى الفئات السوسيو مهنية (الإطارات، أعوان التحكم) في إعادة تنظيم علاقتها المهنية وتشكيل وعيها ومعرفة وضعيتها ومن ثمة أهميتها في تكوين مساراتها وبناء هويتها انطلاقاً مما تملكه من تجارب وخبرات ومعارف علمية وتقنية تؤهلها لأن تحتل مكانة تتجاوز المهام والمناصب الموكلة لها ضمن البناء التنظيمي.
- الوصول إلى تحديد منظومة الفعل التي تتشكل بموجبها الهويات في العمل.
- الكشف عن مختلف الاستراتيجيات و العمليات الاجتماعية التي تعيد صياغة أهداف الفاعلين وفق حاجاتهم في سياق المؤسسة الصناعية وما يميزها من تعقيد في الهيكلة ونظم تقسيم العمل وتسيير مركزي بيروقراطي.
- التعرف على آليات إنتاج الهويات الفردية والجماعية من خلال الرأسمال القيمي وثقافة التسيير داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية الصناعية الجزائرية.
- محاولة الباحثة الكشف عن أنماط ونماذج الهوية المتشكلة في واقع المؤسسة الصناعية محل الدراسة.
- معرفة الدور الذي تلعبه التجربة المهنية في تأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية.
- تحديد وتمييز بين الروابط المبنية على أشكال التضامن الاجتماعي والروابط المبنية على أساس التضامن المهني.

### رابعاً- مبررات اختيار الدراسة:

توجد لدى الباحثة مجموعة من الأسباب دفعتها إلى اختيار الموضوع:

### أسباب ذاتية:

إن أي بحث ينطلق منه الباحث مبني على مجموعة من التصورات أو أفكار أو قراءات ذهنية شكلت لديه نوعا من الغموض حول موضوع ما، ومن هنا تتشكل ذاتية الباحثة بالنسبة لموضوع الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي، كان عن طرحنا لمشكلة المسار الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية التي تكون عليها العامل في حياته الاجتماعية، فينتقل هذا العامل ليجد نفسه داخل نسق تنظيمي يتميز بنمط تسييري معين وطبيعة نشاط ما، يفرض عليه معايير ضبط وقواعد قد تعيد تشكيل تصوره ووعيه لوضعيته، وما يتبع ذلك من تأثيرات على هويته قد تفقده قيمه وثقافته، هذه الأسباب كانت دافعا وولدت لدى الباحثة قناعة للبحث في موضوع الهوية في العمل، خاصة أن الفرد يحمل تصورات مسبقة فيجد نفسه داخل منظومات فعل مختلفة تتحرك بفعل دينامية التفاعلات والعمليات الاجتماعية والأحداث والتجارب التي قد يتعرض لها داخل هذا الفضاء، وبالتالي تساءلنا حول كيفية تشكيل الفرد لهويته في ظل هذه المنظومة؟ كيف يستطيع الإبقاء على توازنه واندماجه؟ كيف يستطيع التكيف مع هذا الفضاء المرن وكيف يكون علاقته بالآخر، وهو ما أدى بنا إلى طرح الموضوع الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي وبالتالي تحديده بدقة.

### أسباب موضوعية:

يجسد موضوع الهوية في العمل مواضيع الساعة خاصة بتعلقه في المؤسسة الصناعية لدى الفئات السوسيو مهنية لما تشكله هذه الفئات من أدوار هامة في المستويات التنظيمية للمؤسسة الصناعية، وما تمتلكه من قدرات ومؤهلات علمية ومعرفية يمكنها الدفع بعجلة التسيير وتحقيق الفعالية، رغبة من الباحثة للكشف عن التموضع الجديد لهذه الفئة من خلال هويتها في العمل في إطار الإصلاحات المعاصرة التي تسعى إليها الدراسات في علم اجتماع المؤسسة بصفة عامة والمؤسسة خصوصا. وكذا يعد الموضوع من المواضيع الهامة التي تعالج منظومة الفعل في السياق الاجتماعي للعمل، وما يمكن أن تمارسه هذه المنظومة من آليات للتنشئة المهنية وبالتالي التعرف على دور هذه الأخيرة في تشكيل الهويات في العمل وكيف تعيد صياغة التصورات حول الذات وحول الآخرين. يعتبر هذا الموضوع مرتبطا بالعمل الذي أصبح المحرك الأساسي للحياة الاجتماعية فأنا يكون الفرد عاملا أن يكون مشاركا في تجديد العالم وتنمية المجتمع من خلال الإنتاج والاستهلاك.

### خامسا- المفاهيم الأساسية للدراسة:

إن المفهوم من القضايا والمسائل الضرورية لأي بحث علمي، باعتباره من المرتكزات الأساسية له حيث يوضح استراتيجيات وهدف الباحث منه، لذلك تعد المفاهيم من الأدوات النظرية والمنهجية التي يحدد فيها الباحث إشكاليته ويفسر بها ما يلامس الواقع، لذلك على الباحث السوسيولوجي تحديد المفاهيم الأساسية لموضوع بحثه لشرح الأفكار والقضايا التي يراها تفسر موضوعه لتحديد المنطلقات والخلفيات والأطر التي يتبناها لوضع موضوعه في سياقاته المنهجية والنظرية التي تستجيب لتساؤلاته .

من المفاهيم التي نراها أساسية لموضوع البحث وتوضح إشكالية الدراسة :

### 5-1 الهوية

**لغة:** من هوى يهوي هوة، والهوية تصغير هوة، وقيل الهوية بئر بعيدة المهواة ( الحفرة البعيدة القعر) كما تعني الهوية في اللسان الفرنسي وفق **معجم لالاند**، فإنها تدل على الميزة الثابتة في الذات، إنها ميزة ما هو متماثل سواء تعلق بما تقيمه الذات من علاقة باللاتينية هي ( Identitas، أما الفرنسية فتعني Identité) مع ذاتها أو مع الواقع على اختلاف أشكاله<sup>1</sup>

الهوية ( Idme ) تطلق أيضا على معنيين الأول وهو الشيء نفسه والثاني الشيء الذي لا يختلف في شيء عن شيء آخر، ومن هذا الأصل اشتقت كلمة ( Identicus ) وتعني الشبيه والنظير والشيء نفسه وعكسه والمغاير أو المختلف. هذا التحديد يكشف عن أصالة المفهوم ومشاركته في أكثر من معنى مما يجعل من الهوية أفقا ثريا يستجلي إنجازات الإنسان عبر صيرورة الفكر وترحله الاستمولوجي.<sup>2</sup>

عديدة هي الدراسات والنظريات التي تناولت الهوية\* في حقل العلوم الإنسانية والاجتماعية، نظرا للتراكم والزخم المعرفي للمصطلح حيث لا يمكن حصره أو إعطائه تحديدا معينا وحصرها في زاوية ضيقة وسياقات محددة بسبب غموض المصطلح واستعمالاته في المجالات العامة والعلمية، و تعدد توصيفاتها

<sup>1</sup> الناصر. عبد اللاوي. الهوية والتواصلية في تفكير هابرماس. ط1. بيروت. دار الفرابي. 2012. ص 45.

<sup>2</sup> المرجع نفسه. ص 46

\* إن هيجل كان له دور في نقل سؤال الهوية في مجال العلاقات الاجتماعية، إذ يرى أن الهوية تنتج عن الصراع الذي يولد عملية الاعتراف المتبادل بين الأنا والآخر، ويتم بناء التفاعلات الفردية للممارسات الاجتماعية الموضوعية والذاتية، كما تطورت في علم النفس عند فرويد حيث يرى أن الهوية تبنى من الصراع بين الهوية للذات والهوية للآخر من ناحية، ومن ناحية أخرى بين مختلف حالات الأفراد. كما تناول مصطلح الهوية في العلوم الاجتماعية من طرف اريك اريكسون عن مصطلح الهوية والجنون، حيث تأثر اريكسون بهذه الأعمال، وتجاوز نظرية فرويد في كتابه الخاص مقابل المجتمع المنشور عام 1950، مؤكدا على دور التفاعلات الاجتماعية في بناء الشخصية.

Voir. Robinson Boudry ET Jean-Philippe Juchs. Ddéfinir l'identité. Revus-Hypothéses. Edition de la Sorbonne. 2007. p159.

ومصادرها و تمظهراتها إذ تشكل حلقة التقاء العديد من التخصصات، حيث يرى سان سوليو "بأن الهوية تنتمي إلى عدة فروع علم النفس، الأنثروبولوجيا، علم الاجتماع وكذا العلوم السياسية وذلك لأنها تطرح مشكلة للفرد في البناء الاجتماعي من خلال عمليات الاعتراف المختلفة التي يمكن أن يحصل عليها من أقرابه، الأوساط الخاصة والانتماء إلى القوى الاجتماعية في حياته، هي تقاليد في الثقافة عميقة الجذور.<sup>1</sup> يشير سان سوليو إلى عنصرين أساسيين في تحديد الهوية وهما الاعتراف\* الذي يناله الفرد من الآخر والانتماء إلى مختلف القوى داخل البناء الاجتماعي، ويرى دوبرار أحد الباحثين السوسيولوجيين الفرنسيين المهتمين بقضية الهوية المهنية " أن الوجود الاجتماعي للأفراد هويتهم الاجتماعية المرادفة لفئة انتماء إلى فئة ملائمة اجتماعيا، وهو ما يرثونه دون رغبتهم ويشكل سلوكياتهم دون أن يدركوا بذلك مفهوم الهوية للذات كما يشير دوبرار أصبح لا ينتمي إلى علم الاجتماع التقليدي وتصبح الهوية الاجتماعية رديفا للغير"<sup>2</sup> مما يعني أن الهوية مركبة من السمات الموروثة وتبنى في خضم المسارات الاجتماعية وإعادة البناء في إطار العلاقة التفاعلية مع الآخر.

و يعرفها جنكز "أن الهوية هي تصورنا حول من نحن ومن الآخرون وكذلك تصور الآخرين حول أنفسهم وحول الآخرين وتأتي الهوية إثر التفاعل الإنساني، ويضيف جنكز أن التغيرات في الهوية والدور الاجتماعي لهما أثر كبير على هوية الفرد"<sup>3</sup> يركز جنكز على تصور الذات لنفسها وتصورها للآخر وكذلك تصورات الغير لأنفسهم ولمن حولهم، من وجهة نظره فإن التغيرات والأدوار الاجتماعية للفرد يحدثان أثرا في هويته.

<sup>1</sup> Renaud Sainsaulieu. Identité en Entreprise .Paris.1977.p 252.

\* وتتم عملية الاعتراف عن طريق الآخر والانتماء إلى الجماعات أو الزمر في علاقات اجتماعية التي تسمح بديمومة الاعتراف من الآخر، وهو ما يسمى بالهوية، ويعتبر هيغل أول من أدخل مفهوم الاعتراف كمفهوم مركزي في كتابه الشباب أم الفينومينولوجيا في فصل السيد والعبد، من أجل تفسير ظاهرة المجتمع البشري، كما أن عملية الاعتراف تتجسد في رموز مثل اللغة والثقافة، ويتحدث هيغل عن الصراع من أجل الاعتراف والاعتراف المتبادل الذي يسمح للكائنات الإنسانية أن تشكل مجتمعا، كما تتم عملية الاعتراف بإجبار الآخرين بالاعتراف بنا بالطريقة أو الشكل الذي نريد ونرغب أن نعرف به أنفسنا، وفي الوقت الذي يتم فيه فرض تعريفنا الخاص بنا على الآخر، فهي عملية جدلية من دون نهاية تربطنا في الآخر في علاقة لا تنفصم عن الغير، وكل هذه الآليات تسمح للهوية أن تبني فعلا جماعيا، فهي تتحدد من قبل الآخرين أو بالأحرى عن طريق الاعتراف الذي يمنحه الآخرون لهويتنا عن طريق المقاصد أو الصفات التي ينسبونها لنا وهذا تعريف الآخرين لنا. راجع فليب كابان.جان فرنسوا دورتيه. علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات ترجمة:إياس حسن.ط1. دمشق. دار الفرق.2010. ص 158.

<sup>2</sup> كلود دوبرار. أزمة الهويات تفسير تحول. ترجمة:رندة بعث. ط1. بيروت. المكتبة الشرقية.2008. ص 28.

<sup>3</sup> هارلمبس. وهولبورن. سوسيولوجيا الثقافة والهوية، ترجمة: حاتم حميد محسن. ط1، دمشق. دار كيوان.2015. 93.

أما دوركايم يرى في نظريته حول الفعل المجرى والموجه للهوية الفردية والجماعية، أن الكائن الاجتماعي نتاج التنشئة الاجتماعية بمعنى التعليم منهجية الجيل<sup>1</sup> و" أنها نظام من الأفكار والمشاعر والعادات التي تعبر في داخلنا عن شخصيتنا والمجموعات الاجتماعية التي نحن جزء منها فالهوية الاجتماعية نتيجة لانتقال المعتقدات الدينية، والممارسات الأخلاقية الوطنية أو المهنة أو الآراء الجماعية من جيل لآخر<sup>2</sup> حسب دوركايم فإن الهوية تتشكل عن طريق التنشئة الاجتماعية من جيل لآخر، حيث اعتبر أن الهوية نتاج التعليم بالنسبة للفرد والجماعة وتعني جل الأفكار والتصورات والمشاعر التي تعبر عن ذات الأفراد باعتبارهم جزء لا يتجزء من الجماعة، وذلك بانتقال المعتقدات والممارسات الأخلاقية أو القيم الجماعية. وتتم عملية الانتقال المنهجي وفقا لدوركايم " بولادة ثانية للوجود الاجتماعي الذي ينتمي إليه الفرد والذي يكون له اسم جديد يعد العنصر الأساسي للشخصية، وهذه الهوية الاجتماعية تنتقل في البداية بالشرعية والتعليم<sup>3</sup> يحلنا التصور الدوركايمي لأهمية البعد التاريخي - الزمني - في تشكيل هوية الأفراد إذ يرى أن الهوية محصلة للتنشئة الاجتماعية، وهذه الأخيرة تساهم في بناء تصورات الأفراد وطرق تفكيرهم إذ تسمح لهم عملية التعليم و التربية\* بنقل الممارسات والعادات من جيل لجيل، لكونه يمثل مرحلة من مراحل التنشئة الاجتماعية المستمرة عبر الزمن، حيث تؤدي هذه الأخيرة إلى بناء الأجيال ودمجهم اجتماعيا في النسق الكلي المجتمعي.

من جهته يرى باومان أن تشكيل هوية المجتمعات في ظل الحداثة متشابهة تماما لتلك الرحلات الدينية، فإستراتيجية الناس في الحياة ترتكز على امتلاكهم إحساس واضح بما يريدون أن يكونوا عليه أو من هم وحياتهم تشير إلى ما يصبون إليه من هوية فحسب باومان فإن هذه الهوية عادة ترتبط بالمهن، فهم عملوا في مهنة معينة وحرصوا على النجاح في عملهم المهني، حيث وضعوا خريطة لمستقبلهم ينظرون إلى الأمام نحو تحقيق أهداف العمل وينظروا إلى الخلف ليدركوا مقدار المسافة التي قطعوها منذ بداية

<sup>1</sup>Cloud. Dubar. Formes identitaires et Socialisation Professionnelle .revue Français de sociologie. Vol 33/oct./déc. N<sup>4</sup>. 1992. p 506

<sup>2</sup>Ibid; p506.

<sup>3</sup> Ibid.

\* إن التربية هي الأساس في أي تعليم، وتعد الأسرة المؤسسة الاجتماعية المسؤولة عن التربية بالإضافة إلى المؤسسات الاجتماعية الأساسية في عملية التنشئة الاجتماعية -المدرسة-، حيث اعتبر بارسونز (1902-1979) أن التربية تسمح للناس بالتعلم وذلك من خلال المواقع والأدوار الوظيفية ويقصد بالمواقع نوع من الأفعال و السلوكيات الصادرة من الآخر بمعنى رد الفعل المتوقع من الآخر في لحظة ما، في حين اعتبر دوركايم " أن التعليم على أنه دستور داخل دولة عميقة، والتي توجه الأفراد بمعنى واضح لكامل الحياة"

Cloud Dubar. La socialisation et construction des Identité Sociale et Professionnelles. Edition 5em. Armand Colin. Paris. 2000. p65.

تاريخهم المهني<sup>1</sup> توضح هذه الرؤية هوية المجتمع بعد الحداثة من خلال الأهداف التي يسعى الأفراد لتحقيقها، إذ أن العمل والمهنة يسمحان للفرد من تحقيق ذاته ونيل مكانة اجتماعية من خلال إشباعهم لحاجياتهم والانتماء لجماعات مهنية، لذلك ربط باومان الهوية بالمهن واعتبرها حوصلة تاريخية للفرد الاجتماعي وما يحققه من انجازات وأهداف خلال مساره المهني في العمل.

كما يرى دوبار أن الهوية تبنى من طرف الأفراد أثناء المسار الاجتماعي، وفي نفس الوقت نتيجة لعملية استدخال للظروف الاجتماعية الماضية وكتعبير لأشكال الفردية والذاتية، إن هذه المواقف يضيف دوبار يمكن أن تجد ما يماثلها من وجهة النظر التي تتضمنها نظرية بياجيه في التنشئة. ومع ذلك فإن قضية الهوية تتجاوز التمييز بين علم النفس وعلم الاجتماع لأنها تتواجد عند تقاطع كل من هذين الحقلين بل وفي التعاون مع علوم أخرى.<sup>2</sup> لهذا فإن الهوية تبنى من المسارات الاجتماعية الخاصة بالأفراد في ظل المواقف والظروف الماضية، كما أنها نتيجة لتقاطع الحقل النفسي والاجتماعي و بقية العلوم الأخرى. مما يعني أن المسار الاجتماعي للفرد يساهم في بناء هويته الاجتماعية، حيث قدم دوبار تصورا مشابها لدوركايم إذ ركز كلاهما على أهمية البعد التاريخي- التنشئة الاجتماعية- في بناء وتشكل الهوية الاجتماعية .

كذلك اريكسون يرى أن الهوية تقوم على الخبرات المهمة ذاتيا حول شخصيتي التي يتم نسبتها في جزء كبير منها من الخارج وأحددها داخليا إدراكي لنفسي. ومن ناحية أخرى أوتر بأحكامي واستجاباتي على فهم الآخرين لأنفسهم الذين يستجيبون لي من ناحيتهم بمناقشات والتعبير عن المشاعر ويغيرون من هويتي<sup>3</sup>

يحصر اريكسون الهوية في الخبرات الذاتية المستنبطة من الخارج لإدراك النفس الداخلية، كما تعني عنده استجابات الذات لفهم الآخر الذي يمدنا بالأفكار والمناقشات والتصورات، التي تساهم حسبه في تغير الهوية، لذلك ارتبط مفهوم الهوية بالغيرية أو بالآخر نظرا للتصورات أو الأفكار التي يقدمها هذا الأخير وتغير من الهوية، حيث أشار اريكسون أيضا إلى "الإحساس بالاعتراف الاجتماعي الإحساس بأن الإنسان موجود في العصر وفي المكان المناسبين"<sup>4</sup> وبهذا فإن اريكسون يؤكد على أهمية البعد النفسي

<sup>1</sup> هارلمبس. وهولبورن. مرجع سبق ذكره. ص ص 100.101

<sup>2</sup> Ibid.p 507.

<sup>3</sup> بيلر. كزان. البحث عن الهوية وتنشئتها في حياة اريك اريكسون وأعماله. ترجمة: سامر جميل رضوان. الإمارات العربية المتحدة. دار الكتاب الجامعي. 2010. ص 94.

<sup>4</sup> المرجع نفسه. ص 10.

والاجتماعي في بناء الهوية، فالأول يظهر من خلال الإحساس والشعور بها، في حين أن البعد الاجتماعي المتجسد في المحيط - المكان - إذا أعطيناها معنى و تفسيراً تفاعلياً فإن الهوية بناء اجتماعي ثقافي وتاريخي يرتبط بمحيط معين يؤثر ويتأثر به.

حيث يعتمد تكوين الهوية على مجموعة من المراجع الاجتماعية الثقافية التي تسمح للأفراد بإقامة توازن مزدوج بين الدوافع الجوهرية الخاصة بشخصهم والدوافع الخارجية عنهم بين صورهم الذاتية وتلك التي يعيدها الآخرون<sup>1</sup> فالهوية مركب بين الدوافع الخاصة بشخصية الفرد صورته ووعيه لذاته وبين الصورة التي يراها الآخرون تمثالتهم عنه.

يشير دوبار أيضاً أن الهوية تشكل أعلى ما يمتلكه الشخص لأن فقدانها يعني الاغتراب، المعاناة القلق وحتى الموت بالمعنى المجازي ومع ذلك فإن الهوية ليست ثابتة ولكنها قابلة لإعادة البناء عبر مختلف حياة الأفراد<sup>2</sup> يفترض دوبار أن البعد الديناميكي يساهم في تشكيل الهوية حيث يرى أن إعادة البناء لحياة الأفراد عبر مراحل التنشئة الاجتماعية المختلفة لها دور في تركيب هويته و يؤكد أن الهوية "هي نتيجة العديد من عمليات التنشئة الاجتماعية باعتبار أن الهوية الإنسانية لا تعطى مرة واحدة عند ميلاد الفرد فهي تبنى أثناء الطفولة ويتجدد بناؤها في كل مرة طيلة حياته لا يستطيع مطلقاً أن يبينها لوحده<sup>3</sup> الأمر الذي يفضي إلى أن الهوية سيرورة عبر مسارات الحياة الاجتماعية فهي "بناء اجتماعي وليس معطى وإذا كانت تنتمي إلى التمثل فهي ليست وهما متوقف على مجرد ذاتية الأعوان الاجتماعيين.

إن بناء الهوية يتم داخل الأطر الاجتماعية التي تحدد موقع الأعوان في الوقت نفسه تمثالتهم، وخبراتهم، كما أن البناء الهوياتي ليس توهما هو ذو فاعلية اجتماعية وتنتج آثار حقيقية<sup>4</sup> تبرز هذه الرؤية أهمية المحيط الاجتماعي في تشكيل وتحديد المواقع للأفراد و تمثالتهم وخبراتهم هذه الأخيرة تساهم في تشكل البناء الهوياتي الذي يبرز كحقل اجتماعي ينتج آثار حقيقية.

و يرى سان سوليو أنه إذا كانت هناك هويات جماعية، فهذا يعني أن الأفراد يشتركون في نفس منطق الفعل إذا كانوا يحتلون المواقع الجماعية نفسها<sup>5</sup> يشير سان سوليو إلى أهمية المواقع التي تحرك الفعل إذ

<sup>1</sup> Sid Ahmed Soussi. Travail Et Identité. La Portée de L'impératif une étude de Cas Revue érudit. Relations industrielles. Vol.61N 1. Université Du Québec. Paris.2006. P146.

<sup>2</sup> Claude. Dubar. Op.cit. P5

<sup>3</sup> Ibid.p61.

<sup>4</sup> دنيس. كوش، مرجع سبق ذكره. ص 152.153.

<sup>5</sup> Renaud. Sainsaulieu. L'identité. Au travail.les effets culturels de l'organisation.4edtion. Presses De La fondation nationale des sciences politiques .Frances.2014.p 404.

أن العلاقات الاجتماعية والسلطة التي يملكها الفاعلون تختلف داخل التنظيم، لذلك فإذا كان منطق الفعل لدى الأفراد واحدا فحسب سان سوليوو فذلك يعود إلى احتلالهم نفس المواقع، وفي هذا الصدد يرى كوش أن " الهوية رهان صراعات اجتماعية وليست لكل المجموعات سلطة التماهي نفسها، إذ تتوقف على الموقع المكتسب في نسق العلاقات التي تربط بين المجموعات ليس لكل المجموعات النفوذ نفسه في إطلاق التسمية وفي تسمية نفسها. وهذا ما وضحه بيار بورديو في مقاله- الهوية والتمثل- النفوذ الذي تكسبهم إياه السلطة يمكنهم من فرض تعاريفهم لذواتهم وللآخرين"<sup>1</sup> بمعنى أن الجماعة ليست لها نفس سلطة التماهي أو نفس قوة التماثل لنيل الاعتراف من الآخر، حيث أن بورديو أشار بأن الهوية رهان صراعات للذي يملك السلطة أو القوة وهو القادر على التعريف بنفسه وفرض ذاته على الآخرين، ولا تتأتى هذه السلطة أو القوة إلا من خلال الوضعية التي تربط الفاعل في منظومة العلاقات والجماعات فيما بينها، ويشير بورديو إلى أهمية البعد العلائقي ودوره في تشكل الهوية في فضاء العمل ضمن إطار عمليات إعادة البناء و نسق الفعل والعلاقات السلطوية الناجمة عن الصراع التنظيمي، وحسبه فإن هذه العمليات تشكل باطراد حقل الممارسات الاجتماعية والبناء الهوياتي.

والملاحظ أيضا أن سان سوليوو يرى أن الهوية تتشكل من بعدين وهما الأنا والتجربة وهي التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخر، أما الأنا فدورها هي عملية الجمع والتنظيم التي يحافظ الفرد من خلالها على وجوده كشخصية بالنسبة له وللآخرين<sup>2</sup> مما يعني أن كل من التجربة والأنا من أهم الأبعاد المشكلة للهوية فالأولى تسمح للفرد بالتفاعل مع الآخر وتجسد له ذلك، في حين أن دور الأنا هو ضبط وإثبات ذاتها في الوجود كشخصية لها وبالعلاقة مع الآخر.

ويضيف سان سوليوو أن قضية الهوية يجب أن تعالج بداية من توضيح العمليات المعقدة للهويات الجماعية، ومعرفة البعد الفردي للفاعل الاجتماعي من خلال تجربته في السلطة و علاقاته في العمل، و الهدف من ذلك يقول ليس البحث عن نظرية اجتماعية للشخصية بين شخصيات بعينها، وإنما فهم أوجه الترابط الممكن بين الهوية الجماعية التي يمكن ملاحظتها في العلاقات الاجتماعية وتلك الخاصة بالهويات الفردية التي تنشأ في عالم الشخصية، مما يسمح بإعطاء مفهوم للفاعل الاجتماعي من خلال أبعاد الهوية الجماعية ومعرفة واقع لعبة الأفراد من خلال وضعهم الاجتماعي<sup>3</sup> يؤكد سان سوليوو على

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص.ص 155.156

<sup>2</sup> Ibid. P314

<sup>3</sup> Ibid. P399.



أهمية الهوية الجماعية في معرفة ألعاب الأفراد ودورها في فهم البعد الفردي لهويتهم والتعرف عن وضعيتهم كفاعلين في السلطة وتجربتهم في علاقات العمل .

يحتفظ دوبار بمصطلح "الهوية للذات" وتسمية "الهوية للآخر" والهوية التي ينسبها الآخرون إليها ويقول أن الهوية المهنية يتم بناؤها جزئيا على الأقل من خلال خلفية الأصل الاجتماعي<sup>1</sup> يوضح تصور دوبار أن الهوية المهنية يتم بناءها ولو جزئيا من الأصل الاجتماعي للأفراد. كالجنس، السكن، الإقامة و يعتقد أنه من العناصر المشكلة للهوية الاجتماعية هي الهوية المهنية، التي يختص بها الأفراد في الوسط المهني وتبنى من الخلفيات الاجتماعية.

ويرى دوبار أيضا أن الهويات الاجتماعية هي نتيجة لتاريخ الأفراد فإنها أيضا منتجة لهذا التاريخ، فهي تتشكل من خلال المسار الاجتماعي وما تفرضه البناءات الاجتماعية<sup>2</sup> فحسب دوبار فالهوية هي نتاج لتاريخ الأفراد بمعنى تتشنتهم الاجتماعية وفي نفس الوقت هم ينتجون و يصنعون هذا التاريخ، وتتشكل من المسارات الاجتماعية وما يفرضه البناء الاجتماعي من سياقات وظروف ويشير في كتابه أزمة الهويات أن "هوية المهنة هي نموذج الهوية الجماعية التي تفترض وجود جماعة يمكن ضمنها نقل طرائق الفعل والإحساس والتفكير التي تمثل في الآن ذاته قيما جماعية الوعي الفخور ومعالم شخصية مهنة في اليد<sup>3</sup>

بمعنى أن الهوية في العمل أو الهوية المهنية تفترض وجود انتماء إلى جماعات مهنية حيث يمكن للفرد أن ينقل أحاسيسه وأفكاره و أفعاله في ظل المعايير والقيم الجماعية، حيث يتشكل لديه الوعي والإدراك بذاته من خلال العمل والنشاط الذي يمارسه بالتفاعل مع الآخر ويمنحه تجربة في مجال العمل إذ يشير سان سوليو أنه يمكن الوصول إلى هوية الأفراد من خلال تجربتهم و علاقاتهم في العمل<sup>4</sup> أي أن تجارب الأفراد في العمل تشكل جانبا من هويتهم لكونها تمثل جزء من المسار المهني المتمثل في التكوين والخبرة المهنية التي تتيح له كيفية التعامل مع الآخرين، وبناء علاقات رسمية أو غير رسمية كما أشرنا سابقا فهي تجسد تفاعله مع الآخر.

### المفهوم الإجرائي:

<sup>1</sup> Quadrige .Manuels. Sociologie Du Monde Du Travail.3 Edition. France.2018.P.116.

<sup>2</sup> Claude. Dubar. Op.cit. p78

<sup>3</sup> كلود.دوبار. أزمة الهويات.مرجع سبق ذكره. ص 208.

<sup>4</sup> Renaud. Sainsaulieu. Op.cit.p 401.

الهوية هي ذلك المسار الاجتماعي والمهني المتشكل والذي يعاد تشكله لدى الفئات المهنية على مدار سنوات من العمل داخل المؤسسة لتصبح مدركة لذاتها ووعيتها بخصائصها وقدراتها ومؤهلاتها المهنية التي تميزها عن الآخرين - تمثلها لذاتها وللآخرين في إطار طبيعة العلاقة التي تربطها بالمؤسسة، والرأسمال القيمي المتداول في البيئة التنظيمية الذي يشكل معطى قاعدي في إدراكها للعلاقة الغيرية، وتتشكل هويتها في العمل من خلال ما تحمله هذه الفئات السوسيو مهنية من تمثلات فردية أو جماعية حول نفسها ووضعيتها المهنية وعن الآخرين، لتحقيق التماهي ونيل الاعتراف ككيانات تملك تجارب ثرية ومسارات حياتية خاصة، تسعى للتكيف والاندماج في بيئة العمل انطلاقا من عمليات التكوين والتعلم الثقافي وما يتميز به السياق التنظيمي من آليات للتنشئة الاجتماعية والمهنية.

### 2.5- العمل:

يعرف عالم الاجتماع و الأنثروبولوجيا مارسال موس، أن العمل ظاهرة إنسانية شاملة ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته العمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنتج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل<sup>1</sup> و يمكن اعتبار العمل وظيفية بما أن العمل قد يتمثل في جملة من المهام التي توكل لفرد ما مقابل أجر معين<sup>2</sup> بمعنى أن العمل هو تلك المهام التي يقوم بها الفرد مقابل حصوله على أجر، كما يمكن اعتبار العمل بمثابة المهنة أو الحرفة بما أنه يمثل نشاطا مهنيا، يتلقى الفرد من أجله تكوين ويكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادة بتجربة وممارسة طويلتين.<sup>3</sup>

وبالتالي يمكن أن نقترح التعريف الإجرائي التالي

يعتبر العمل نشاط إنساني ذو أبعاد نفسية واجتماعية وثقافية، يقوم من خلاله الفرد أو الجماعة بمجموعة من الجهود الفكرية أو العضلية لأجل الحصول على الأجر ونيل الاعتراف وتحقيق الذات وبالتالي نيل مكانة وموقع مهني.

### 3-5- منظومة الفعل:

<sup>1</sup> عائشة التايب. النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة ط1. منظمة المرأة العربية. القاهرة. 2011. ص 15.

<sup>2</sup> المرجع نفسه. ص 15.

<sup>3</sup> نفس المرجع. نفس الصفحة .

يمكن تعريف الفعل الاجتماعي ذلك التفاعل بين شخصين والعلاقة الناتجة عن ذلك التفاعل، إذ يرى بياجيه أن الفعل الاجتماعي على المستوى الماكروسوسولوجي يبدو بشكل متأثر متبادل بين شخصين إلا أن هذا التفاعل لا يخضع للمصادفة، بل إن بنيته تتكون وتتنظم فيما يسميه نسق من العلاقات المتبادلة وأن الفعل الاجتماعي على أي مستوى يستدعي آليات نفسية ومركبات اجتماعية.<sup>1</sup> فالفعل الاجتماعي يحدث بالتفاعل الاجتماعي وهو عملية مقصودة لا يخضع للصدفة ويتم بين مجموعة من الأشخاص أو الفاعلين في شكل علاقات أو تبادلات، ولهذا بياجيه يفسره على المستوى الكلي لنسق العلاقات ويرى أن الفعل يحصل بآليات نفسية ومركبات اجتماعية، فالفعل التنظيمي هو عبارة عن مضامين وخصائص مختلفة وظهر ذلك بشكل واضح بعد تطور سوسولوجيا التنظيمات في السنوات الأخيرة التي أصبحت ترى التنظيم كعملية اجتماعية وتأخذ بعين الاعتبار البعد الإنساني.

وينظر للفعل الاجتماعي سوسولوجيا من مقاربتين الأولى لدوركايم الثانية لماكس فيبر، حيث يرى المدخل الدوركايمي "أن الفعل يتحدد في طرق السلوك والتفكير والشعور، وهذه الطرق هي خارجة عن الفرد، وتتمتع هذه الطرق بسلطة من القسر تفرض نفسها على الفرد ويرى دوركايم أن الفعل يتحدد بمعاييرين الأول يتجسد في أن طريقة التفكير والسلوك للأفراد مكتسبة من الخارج، أما المعيار الثاني فهو القسر الذي يخضع له هؤلاء الأشخاص في عملية تمثلهم لهذه الطرق"<sup>2</sup> حيث يرى دوركايم أن الفعل يتحدد من طريقة التفكير والسلوك التي يمكن للفرد أن يكتسبها من الخارج أو من المجتمع، وحسبه فإن هذه الطرق تمارس نوعاً من القسر كونها مفروضة من الخارج، ويمكن فهم ذلك من خلال العودة إلى تفسير دوركايم في نظريته للتنشئة الاجتماعية وكذا المعايير الخاصة بالضمير الفردي والضمير الجمعي، حيث اعتبر دوركايم أن القواعد والمعايير تنتقل من جيل لجيل عبر التنشئة الاجتماعية، وهذا ما سماه بالضمير الجمعي التي يتألف من مجموعة من السلوكيات وطرق التفكير والعيش والعادات والقيم التي تكون الإرث لجماعة معينة، فتنقل هذه المعايير عبر التاريخ والزمن لذلك فدوركايم يرى أن الفعل خارج إرادة الأفراد لأنه يتجاوزهم ويمارس عليهم نوعاً من القهر.

أما المقاربة الثانية فهي لماكس فيبر حيث يعتبر " أن الفعل الإنساني هو اجتماعي بمقدار ما يدخل في الحساب سلوك الآخرين وبمقدار ما يتأثر بهم في مجراه، ويتضمن الفعل ثلاثة معايير ضابطة ليصبح اجتماعياً، الأول أن يدخل الفاعل سلوك الآخرين في حسابه، الثاني معيار الدلالة أي أن فعل الذات تكون

<sup>1</sup> عماد، عبد الغني، سوسولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء، ط1، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2017، ص 109.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 110.

له قيمة بالنسبة للآخرين، بالمقابل أيضا فعل الآخرين تكون له قيمة بالنسبة للفرد، والمعيار الأخير هو تكريس للمعيارين السابقين<sup>1</sup> وبذلك فإن الفعل عند فيبر يفهم من خلال السلوك الخارجي الملاحظ ويتحدد بمدى وعي الأفراد وإدراكهم بسلوك الآخرين لذلك فهو يركز على التفاعلات بين الفاعلين الاجتماعيين المعنى الذي يصدر من الفعل.

### المفهوم الإجرائي:

تمثل مختلف الأفعال والسلوكيات والاستراتيجيات التي يحاول الفرد أو الجماعة تبنيها بهدف إعادة تنظيم علاقته بالمؤسسة وصياغة أهدافه وحاجاته وفق بما تفرضه عليه ثقافة المؤسسة وطبيعة نشاطها والنمط التسييري لها، وما يتشكل لديهم على مدار سنوات من خبرة و أقدميه في العمل، تجربة ثرية في الانتقال والحراك المهنيين، مقاومة للضغوط المهنية ووضعيات العمل المختلفة، التي تمكنهم من ممارسة مختلف العمليات الاجتماعية المتفاعلة تضامن، تعاون، صراع، تنافس، تفاوض، التي تسمح له بالمشاركة في حياة المؤسسة، حيث تمثل هذه المسيرة في تاريخ الفرد أو الجماعة في المؤسسة منظومة حقيقية للفعل تتشكل بموجبها الهوية المهنية في العمل.

### 5-4- التمثلات:

ترى جودلييه أن التمثلات ظواهر إدراكية تشترك في الانتماء الاجتماعي للأفراد، كما تمكن من استيعاب الخبرات والممارسات وأنماط السلوك، وبالتالي تساهم في نهج الحياة العقلية الفردية والجماعية فالتمثلات تشكل نماذج معرفية يستند عليها الأفراد في نقل الأفكار والتواصل بينهم، كما تعد مشتركات اجتماعية للجماعات<sup>2</sup>.

كما يرى موسكوفيتشي أن التمثلات هي الطريقة التي يفكر بها المجتمع فهي متجانسة ومشاركة من قبل جميع أعضاء المجموعة تماما مثلما يتقاسمون لغة مشتركة، فهي تتمثل في الحفاظ على الروابط بينهم لإعدادهم للتفكير والتصرف بطريقة واحدة، وهذا هو السبب في أنها جماعية ومستمرة عبر الأجيال لأنها تضيف حقائق مشتركة<sup>3</sup> هذا التعريف يوضح أن التمثلات هي تلك العناصر والقيم والمعايير التي تتقاسمها جماعة معينة، كاللغة وتسمح ببقاء وتقوية الروابط الاجتماعية بين أفرادها وتضيف عليها طابع الديمومة

<sup>1</sup> عماد.عبد الغني. المرجع نفسه. ص 109.

Denise.Jodelet ;les Representations Sociales ; 2em Edition. Paris. PP.53.54

<sup>3</sup>Serge Moscovici.Des Représentations Collectives aux Représentations Sociales: éléments Pour Une Estoire.Dans.Denise. Jodelet.Les Représentation Sociale. Op.cit. PP.81.82.

والاستمرارية عبر الأجيال، لأنها تعبر عن واقع اجتماعي مشترك وتساهم في بناء هوية جماعية بالانتماء المشترك وتقاسم معايير وقيم مشتركة، وهذه العناصر تقوي من رموز الهوية الثقافية المشتركة.

### المفهوم الإجرائي:

التمثلات هي تلك الخصائص المشتركة التي تتقاسمها الفئات المهنية الإطارات وأعاون التحكم داخل العمل، كالمعرفة، اللغة المشتركة، وتمثل أيضا التصورات التي تحملها هذه الفئات حول العمل وحول نفسها وحول الآخرين وكذا اتجاه بعض القضايا بالمؤسسة ، وكذا الطموحات التي تسعى إلى تحقيقها من خلال مختلف الاستراتيجيات التي تبلورها في علاقتها المهنية انطلاقا من منصبها وموقعها للوصول إلى أهدافها.

### 6-4- الفئات السوسيو مهنية :

تختلف التصنيفات المهنية من مجتمع إلى آخر وما يتوافق وثقافة النسق الكلي من جهة، و خصوصية الأصل و الانتماء الاجتماعي من جهة أخرى، حيث يرى دوبار أن الفئات الاجتماعية المهنية لا تعني نشاط عملهم وتعريفهم عن طريق المهن والوظائف، وإنما يقصد بها الأشكال الهوياتية وفق تظاهرات النحن والأنا، وتختلف عن الهوية في العمل بكونها ليست هويات فاعلين في نشاط وإنما هي أدوات معترف بها في مماثلة الأفراد لبعضهم البعض في حقل العمل والوظيفة<sup>1</sup>

بناء على ذلك، يمكن إعطائها المفهوم الإجرائي التالي:

تمثل الفئات السوسيو مهنية فئة الإطارات وأعاون التحكم الذين يتصفون بمجموعة من العناصر والخصائص الاجتماعية والمهنية التي تميز هوياتهم في العمل ( مكتسبات، مؤهلات، قدرات تقنية ومعرفية، الأصل الاجتماعي، المستوى التعليمي)، ويحتلون مراكز وظيفية ومواقع معينة في المستويات التنظيمية تتحدد وفق درجاتهم ومناصبهم المهنية التي تؤهلهم لأداء أدوار ومهام بمقتضى ما يمليه قانون العمل في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية - الصناعية- ويدركون من خلالها واجباتهم وحقوقهم المهنية ومكانتهم ضمن نسق العلاقات المهنية.

### سادسا: الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى: دراسة مراني حسان 2007/2006: الهوية المهنية لفئة إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية - جامعة عنابة- الجزائر .

<sup>1</sup> كلود دوبار. أزمة الهويات. مرجع سبق ذكره. ص ص 173. 174.

انطلق سؤال الدراسة من: ما هي خصائص هوية إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية كفئة مهنية واجتماعية بكل أبعاد هذه الهوية ومكوناتها في هذه المرحلة التاريخية التي تتميز بظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية خاصة بتحويلات وتحديات على صعيد متعددة؟

انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات الفرعية التالية:

أولاً: ما هي الخصائص السوسيو ديمغرافية التي تميز فئة إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية من حيث الجنس، السن، الحالة العائلية ومن حيث الأصول الاجتماعية والمستويات التعليمية العامة والمهنية؟ ثانياً: ما هي حقيقة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المهنية لهذه الفئة في هذا الطرف التاريخي وما هي انعكاسات ذلك على أحوالهم المادية والمعنوية؟

ثالثاً: ما هي طبيعة ما يحمله الإطارات من تمثلات لأنفسهم وأدوارهم ومكانتهم ولمهنتهم مهنيا واجتماعيا؟ رابعاً: انطلاقاً من الخلفية الفكرية الاجتماعية، ما هي طبيعة الأهداف التي تترجم طموحات وتطلعات هؤلاء الإطارات؟

خامساً: ما هي درجة التجانس والتباين بين مختلف أفراد فئة الإطارات؟

**عينة البحث:** تمثلت عينة البحث في 20 إطار وهم الذين تمت معهم المقابلة المباشرة

العينة الثانية وضمت 150 إطار وهم من مجموع إطارات المؤسسة وتمت كل من العينتين بمؤسسة الفاسيد للحديد والصلب، مؤسسة متروفيسال للعبوات السكك الحديدية، مديرية مؤسسة سونلغاز، مؤسسة ادروسيد لدراسات مشاريع الري والحياة، ومؤسسة المعهد العالي للتسيير.

وهدفنا الدراسة إلى الوقوف على الخصائص الأساسية التي تميز أفراد هذه الفئة من حيث جنسهم، أصولهم، مساراتهم التعليمية ومن حيث ظروفهم المهنية، المعيشية وأدوارهم وتصوراتهم و تمثلاتهم لأنفسهم ووظائفهم وقضاياهم، وقضايا المجتمع الذي ينتمون إليه ومن حيث طموحاتهم وتطلعاتهم ومشاريعهم واستراتيجياتهم، الوقوف على وعيهم بمجموعتهم ودرجة تواجدهم كمجموعة مهنية واجتماعية ومن ثم على درجة تماسك هذه المجموعة وتجانسها، وبالتالي على مدى الحديث عنها كفاعل جماعي وكقوة اجتماعية حقيقية والنتائج المحتملة لكل ذلك على مستقبل هذه الفئة وعلى علاقاتها بباقي المجموعات والقرى الاجتماعية الأخرى ونتائج كل ذلك على البناء العام وسيرورة المجتمع.

أهم النتائج التي توصلت إليها دراسته:

هو أن الفئة في ظل التحولات التي تعيشها البلاد نحو اقتصاد السوق وفي أعقاب الأزمات الحادة التي مرت بها، وما انعكس عنها من نتائج عميقة ومأساوية على وضعية المؤسسات الاقتصادية العمومية التي شهدت بروز هذه الفئة في الجزائر، تمر بالفعل بأزمة حادة وقد بات أفرادها يعيشون أوضاعا اقتصادية صعبة وتهميشا فظيحا، لأن المؤسسات أصبحت تعاني أزمة مالية خانقة ولم تعد إلى ما كان يؤديه الإطار من أدوار رقابية كما كان عليه الأمر في السبعينات والثمانينات ووفقا لاستراتيجيات المجموعات القيادية وسياسات البلاد وتوجهاتها، بالإضافة إلى ما يميز هذه الفئة من انقسامات ناتجة عن تباين المستويات التعليمية والمواقع الإدارية.

وقد لا تعود هذه الأزمة الاقتصادية والثقافية ومستوى التنمية فقط على الرغم من أهميتها فالمقارنة بين صيرورة بروز هذه الفئة وتطورها بإطارات المجتمعات الصناعية الغربية، يقودنا حتما إلى التساؤل ما إذا كانت هذه الهشاشة والتهميش لا ترتبط أيضا بطبيعة النظام الاجتماعي القائم واستراتيجيات فاعلية الأساسيين لا سيما أفراد المجموعات المهيمنة مهم.

**الدراسة الثانية** كاري نادية العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع (2011/2012)-جامعة تلمسان.

انطلقت هذه الدراسة من التساؤل التالي:

كيف تتكون هوية الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تعزز نظام من التمثلات حول واقعه ومستقبله ونسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة، وثقافة مجتمعية تتضمن الاتجاه العام لأفراد المجتمع وأنماط سلوكهم معتقداتهم ومعاييرهم الاجتماعية وهو ما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الاجتماعي؟ وجاءت الفرضية العامة للدراسة كما يلي:

تلعب الجامعة دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ وبهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها إياه تساعده على تكوين هويته المهنية، التي يبني من خلالها الآخر أي المجتمع تمثلاته حول الدور والمركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع، بهدف تحقيق الاستقرار والتكامل الاجتماعيين.

وتمثلت الفرضيات الفرعية للدراسة في:

1/ الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية اللتين تلاقيهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين والعمل في نفس الوقت.

2/ يتم تنشئة الأستاذ الجامعي على أساس ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات حول واقعه ومستقبله ونسق قيمى مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة.

3/ مصدر تنشئة الأستاذ الجامعي وبالتالي مصدر تكوين هويته المهنية، هو الأساس الذي تتحدد من خلاله تمثلات المجتمع عنه وبالتالي تحدد مركزه الاجتماعي.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الكيفي، وذلك عن طريق دراسة الحالة من خلال الأخذ بالأستاذ الجامعي كحالة للدراسة.

العينة: تمثلت عينة الدراسة في استخدام عينة حصصية تم فيها مقابلة 90 أستاذ بين كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الهندسة، كلية العلوم، كلية الآداب واللغات الأجنبية بجامعة تلمسان وهم ينتمون إلى رتب مختلفة والمتمثلة في أستاذ مساعد ب، أستاذ مساعد أ، أستاذ محاضر ب، أستاذ التعليم العالي.

توصلت الدراسة إلى أهم النتائج:

أن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي هي محصلة للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين والعمل في نفس الوقت، كما توصلت أن الثقافة المجتمعية والتنظيمية تشكل فعلا الموجه الرئيسي لسلوك أفراد العينة.

كما بينت نتائج الدراسة أن مكوناته المادية واللغوية والدينية في أغلب الأحيان كانت مجتمعية بالدرجة الأولى، حيث لم تسجل الباحثة أي اختلاف أو تباين لدى الأستاذ الجامعي عدا تأثير تخصصه على ذلك هذه المكونات اللبنة الأساسية للثقافة الجزائرية التقليدية، والتي وجدت داخل التنظيم الجامعي وهذه الثقافة توجه سلوكه ليس فقط خارج الجامعة وإنما داخلها أيضا، والتي تم اكتسابها عن طريق التنشئة الاجتماعية التي تلقاها.

إن الجامعة وسط عمل مهددة بأزمة هوية وبالتالي حسب الباحثة فإن الجامعة الجزائرية تعيش أزمة هوية خلقتها لها هيمنة كل ما هو اجتماعي من خلال عدم الفصل بين ما هو علمي يستدعي الخضوع للقيم التنظيمية وما هو اجتماعي تهيمن عليه المعتقدات التقليدية البارزة في شكل قيم ثقافة مجتمعية، إذ يعيش الأستاذ الجامعي في حد ذاته أزمة هوية مهنية من خلال هذا التقاطع بين مصادر التنشئة الاجتماعية كاستراتيجية لحل هذه الأزمة، كما يفضل الأستاذ الجامعي اللجوء إلى استراتيجيات أهمهما، هوية الواجهة التي تعني بها تظاهر البعض بهوية أخرى غير تلك التي هم عليها فعلا، في محاولة منهم



لتقادي الانتقاد وإرضاء الآخرين يظهر هذا الشكل من أشكال الهوية من خلال محاولة هؤلاء التمتع بمجموعة من الميزات يظنونها ايجابية في نظر الآخر.

وأخيرا توصلت الباحثة إلى أن الجامعة تلعب دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ وبهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها إياه تساعد على تكوين هويته المهنية، حيث أن الثقافة التنظيمية تستمد قيمتها من الثقافة المجتمعية فالهوية المهنية للأستاذ الجامعي هي هويته الشخصية، والتي يبني من خلالها الآخر أي المجتمع تمثلاته حول الدور والمركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع.

**الدراسة الثالثة:** زينب شنوف تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب **2013-2017** - دراسة ميدانية لعينة من المقاولين الشباب أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة-جامعة بسكرة.

انطلقت الباحثة من التساؤل وإشكالية حول أي نشاط من النشاطات الصناعة التقليدية الحرفية يساهم في تشكيل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة وقد انطلقت الباحثة من الفرضيات التالية:

1/ تؤدي ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى التعاون في العمل بين المقاولين الشباب بمؤسسات الصناعات التقليدية الحرفية بولاية ورقلة

2/ يؤدي نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى تعزيز التضامن الثقافية المشتركة بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية لولاية ورقلة

3/ تؤدي ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى منح مكانة جماعية للمقاولين الشباب بمؤسسات الصناعات التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

اعتمدت الباحثة على المنهج الكيفي ودراسة الحالة وكذلك الأسلوب الوصفي التحليلي للظاهرة المدروسة **العينة:** استخدمت الباحثة عينة نمطية ل 10 مؤسسات حرفية بمؤسسة ورقلة حيث استخدمت أسلوب المسح الاجتماعي وتم استثناء ثلاث مؤسسات وبلغ عدد المقاولين بكل مؤسسة من 7 إلى 30 مقاول توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

أن غالبية المقاولين لهم خلفية سوسيلوجية متشابهة لتشابه ثقافتهم حيث ينحدر غالبيتهم من منطقة تقرت تيماسين، ويربط بينهم رابط قومي ساعدهم في الحصول على الاعتراف كجماعة حرفية من

أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، وهو ما جعلهم يحضون بالاحترام والتقدير من طرف الآخرين، وهو ما يؤدي إلى إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، وعدم البحث للانضمام إلى جماعة أخرى، وبالتالي شعورهم بالاستقرار والانتماء للجماعة داخل المؤسسة.

كما توصلت الباحثة إلى أن تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب يتم من خلال عملية إنتاج وإعادة إنتاج الثقافة التحتية المتمثلة في الموروث الثقافي من نشاط الصناعة التقليدية بولاية ورقلة، وتظهر الهوية الجماعية من خلال الاعتماد على فلسفة نشر العمل التعاوني والروح الجماعية السائدة في البنية التحتية للمؤسسة الجماعية بشكل خاص، وهو ما تفرضه ثقافة نوع النشاط الممارس بالمؤسسة والذي وجدته الباحثة في نشاط الغزل والنسيج بحجم كبير، وهو ما يؤدي إلى تشكل هوية جماعية مهنية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

**الدراسة الرابعة هارون نورة :** الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل عقود الشراكة الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للكهرباء بسكيكدة - 2018-2019 - جامعة المسيلة  
انطلقت الدراسة من التساؤل التالي:

ما أثر الوسط السوسيو مهني للمؤسسة ذات الشراكة أجنبية على المحددات السوسيو تنظيمية للهوية المهنية لدى العامل الجزائري؟  
وجاءت تساؤلات الدراسة كما يلي:

1 / ما هي خصائص ومميزات الهوية المهنية للعامل الجزائري في وسط مهني متعدد الثقافات؟

2 / كيف يمكن للعامل المحلي أن يندمج في وسط سوسيو مهني متعدد الثقافات؟

3 / ما هي الامتيازات التي تقدمها مؤسسة ذات شراكة أجنبية من أجل تكوين هوية مهنية متقاربة بين العمال الأجانب والمحليين بهدف إضفاء الاستقرار الداخلي وقدرة المؤسسة على الاستمرارية والمنافسة الخارجية.

أما فرضيات الدراسة فجاءت كما يلي:

1 / يحفز التفاعل الاجتماعي داخل مؤسسات ذات شراكة أجنبية العمال الجزائريين على الاندماج والتكيف في وسط سوسيو مهني متعدد الثقافات والالتزام بالثقافة التنظيمية.

2 / يولد العمل جماعات مختلطة (جزائريين، أجانب) عملية التثاقف.

3 / تساعد عملية التثاقف على بناء هوية مهنية مندمجة لدى العمال الجزائريين.

4/ تعزز الهوية المندمجة قيم الولاء والانتماء لدى العمال الجزائريين.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والتحليل الكيفي بالإضافة إلى تقنيات الملاحظة البسيطة والملاحظة بالمعايشة بالإضافة إلى المقابلة.

**العينة:** استخدمت الباحثة عينة قصدية وبلغ عدد العمال المحليين 35 عامل جزائري منهم 10 إطارات 6 مؤهلون 19 تنفيذيون. 7 إطارات أجنبية.

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

أن تعدد الثقافات ووجهات النظر وطرق الإدراك داخل المؤسسة الصناعية محل الدراسة ساهم في قيام ثقافة تتقبل الاختلاف والتميز، وساعد أكثر على ظهور فرص الإبداع داخل هذه البيئة التنظيمية فالاختلافات الثقافية تعتبر عاملا مهما في المعارف وتوسيع المدارك، وإثراء تصورات جماعات العمل من خلال قدرة الأفراد على اكتشاف قيم وعادات وثقافة مختلفة، التعرف عليها ومشاركتها مع الآخرين فالمعارف الثقافية تعتبر ميزة تنافسية مهمة جدا في البيئة الاقتصادية في عصرنا الحالي.

العامل الجزائري في المؤسسة ذات الشراكة الأجنبية بينما قد يفقد شيئا هويته المهنية السابقة، التي تكون في الغالب بسيطة ومحدودة ثقافيا وضيقة الأفق، بالمقابل يكتسب هوية جديدة أوسع وشاملة أكثر هوية مقعدة لأنها تعددية، وتكون قادرة على التكيف مع التحديات والتعامل بكفاءة مع المستجدات، ذلك ما يفسر فكرة دينامية الهويات وتجدها وقدرتها على مواجهة متطلبات التغيير والتحول مؤدية بذلك إلى ظهور الأبنية الجديدة.

### موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

بعد الإطلاع على الأدبيات النظرية اتضح أن هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة في أهمية الهوية المهنية أو الهوية في العمل في فهم ثقافة المؤسسة والفاعلين بها، بينما تختلف في التصور العام الذي يشكلها داخل المؤسسة، فالدراسة الحالية تنتظر إلى هذا الشكل في ظل منظومات فعل مختلفة تتبثق من الآثار التي ينتجها الفاعلون ويعيدون إنتاجها في ظل عملية التغيير التي تعيد بلورة وصياغة مواقعهم وأهدافهم وعلاقاتهم المهنية.

تميزت دراسة مراني حسان وكاري نادية حول تمثيلات العامل الجزائري من خلال موقعه دوره ومركزه الاجتماعي، حيث ركزت دراسة كاري نادية على دراسة حالة الأستاذ الجامعي بينما هدفت دراسة مراني حسان إلى معرفة الهوية الاجتماعية لفئة الإطارات في المؤسسة الاقتصادية العمومية، بينما تسعى هذه

الدراسة إلى رصد تمثيلات الهوية وتشكلها عبر منظومة الفعل التنظيمي الملموس لدى الفئات السوسيو مهنية (إطارات، أعوان تحكم )

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة زينب شنوف في دور المؤسسة كفضاء لبناء الهوية الجماعية، و تختلف في طبيعة نشاط المؤسسة مجال الدراسة، المتمثلة في مؤسسة صناعة قارورات الغاز التي تختص في تصميم وصناعة وصيانة قارورات الغاز، كما تسعى إلى الكشف عن دور المؤسسة كحقل معرفي ورأس مال قيمي تبرز فيه منظومات فعل حقيقية تعد بمثابة آليات لتشكل الهوية في العمل، كما تتفق مع دراسة بوهارون نورة حول أهمية المؤسسة في بناء الهوية المهنية، وتختلف في خلفية التصور والافتراض ففي دراستها افترضت أن الهوية المهنية تتشكل بفعل التثاقف مع العامل الأجنبي والشراكة في الوسط السوسيو مهني، بينما تتحدد آليات التشكل في هذه الدراسة عن طريق فهم أفعال الفئات السوسيو مهنية واستراتيجياتهم في سياقها الطبيعي أثناء عمليات التفاعل مع الآخرين الغير، وبالتالي رصد العمليات الحقيقية التي يتم بها توجيه الفعل الجماعي المنظم وبناء العمليات الاجتماعية الخلاقة الناتجة عن الخبرة والتجربة المهنية للفاعلين داخل الفضاء المهني وهي آليات تتكون بفعلها مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية، هذه المنظومة التي سماها كروزيبه وفديبارغ بمنظومة الفعل الملموس حيث تعتبرها هذه الدراسة منظومة فعل تنظيمي حقيقية تركز لمجموعة من القيم يتم تمثيلها من الفاعلين لزيادة تجاربهم وتقوية علاقاتهم في العمل وتتشكل بموجبها هويتهم في العمل.

### الاستفادة من الدراسات السابقة:

تمثل الأدبيات النظرية مرجعية للباحث للاستفادة والاطلاع على موضوع بحثه، حيث شكلت الدراسات السابقة ركيزة أساسية استفادت منها هذه الدراسة و يمكن ذكر أهم جوانب الاستفادة في:

- بلورة والاطلاع على موضوع الهوية والتعمق فيه من خلال الأبعاد التي تم دراستها ومن ثم تجنب التكرار وبعض الصعوبات التي وقعت فيها تلك الدراسات.
- ساهمت تلك الدراسات في توضيح بعض الغموض فيما يتعلق بمتغير الهوية في العمل.
- ساعدت الباحثة على الاطلاع على الكثير من المراجع.
- تزويد الباحثة بالمعارف وبالتالي بناء تصور عام حول الدراسة.
- المساهمة في فهم متغيرات الدراسة وأبعادها والأخذ ببعض المؤشرات.

### سابعاً: المقاربة السوسيولوجية :

تعتبر المقاربة السوسيولوجية أحد الدعائم الهامة لكل دراسة، حيث تقتضي معالجة الإشكال السوسيولوجي تبني وجهة نظر ومنظور منهجي تجعل من الباحث يتحكم ويستدل نهجا يوجهه كدالة لموضوع بحثه، كما يرى بورديو فالبحث بغير نظرية أعمى<sup>1</sup> لذلك سيحاول هذا البحث التقرب من واقع المؤسسة انطلاقاً من مقارنة التحليل الاستراتيجي، حيث أن الفرد يستغل مشاركته في العمل لبناء إستراتيجية فردية وجماعية تضمن بقاءه في المؤسسة، وهي استراتيجيات تهدف إلى توسيع مناطق النفوذ والامتياز والتفوق، وكذلك استغلال المعلومات والمعارف والمنصب المهني والمكانة والموقع الهرمي للسلطة لأجل تحقيق المصالح الشخصية بحكم الخبرة والتجربة المهنية ضمن مرجعية مهنية.

وبناء عليه فإن المؤسسة فاعل اجتماعي وبناء إنساني لا يمكن فهمها إلا من خلال مجموعة من العمليات الاجتماعية وشبكة العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين، الذين يهيكلون استراتيجيات في إطار نسق الفعل الجماعي، كوسط مهني منتج للقيم والمعايير والتمثلات لا يعني البحث عن إحصاءات لفئات اجتماعية داخلها أو التعرض لبعض خصائصها، وإنما البحث عن تشخيص المؤسسة وتلك الأنساق من الأفعال الحقيقية التي تترجم مجال الممارسات الاجتماعية ليس على مستوى إعادة إنتاجها وما يفرضه البناء للمؤسسة فحسب، ولكن باعتبارها ممارسات واعية تفسر بوضوح في خضم سياقها العلائقي الملموس، الأمر الذي يفضي إلى تشكيل صورة عن الآليات الحقيقية التي تربط الفئات السوسيو مهنية بالتنظيم.

ومن أجل ذلك فإن هذه الدراسة تسلط الضوء على رؤية سوسيولوجية تنطلق في تفسيراتها من الفرد كوحدة للتحليل الميكروسوسيولوجي، وتفهم الأفعال الاجتماعية انطلاقاً من إرادة ووعي الأفراد كفاعلين يملكون موارد ولديهم مشاريع وأهداف وطموحات ويسعون لتحقيق ذواتهم، ولعل هذا التصور هو ما جاءت به سوسيولوجيا الفردانية المنهجية للفرنسي ريمون بودون وكروزيه وفيريدبارغ، حيث تعتبر هذه الأخيرة المؤسسة فاعل اجتماعي يتم فهمها بتفسير شبكة العلاقات القائمة بين الفاعلين الاجتماعيين، بصفتهم فاعلون لا يتصرفون وفقاً للوضع المهنية الآلية التي يفرضها التنظيم، ولكن وفقاً لاختياراتهم كفاعلون يملكون هامش من الحرية من حيث استراتيجياتهم ومواردهم في استغلال الفرص المتاحة لأجل بلوغ طموحهم وتحقيق أهدافهم دون تجاوز القواعد الرسمية، كما أن هذه المقاربة ترفض أن يعامل الأفراد كأدوات

<sup>1</sup> بيار بورديو، أسئلة علم الاجتماع، ترجمة: عبد الجليل كور. دار توبوقال. الدار البيضاء، 1997. ص 119.

لأنهم يتمتعون بدرجة من الاستقلالية وقادرون على التحكم في المصادر المعرفية (سلطة، نفوذ، كفاءات، معرفة، خبرة، تأهيل، معلومات لأجل تحقيق أهدافهم كفاعلين.

إن تحليل المؤسسة من زاوية الفاعلين يهدف إلى محاولة تأويل وتوقع السلوكيات الخاصة بهم، و يمنح للباحثة صورة حقيقية لواقع ومخرجات التفاعلات الاجتماعية انطلاقاً من السياق السوسيو ثقافي للمؤسسة، للتقرب من الممارسات اليومية التي يعيشها الأفراد والكشف عن منظومة الفعل الملموس التي تتشكل على مدار سنوات في شكل تجارب وخبرات لدى الفرد أو الجماعات المهنية لتصبح آليات للتنشئة المهنية وبناء المسارات الحياتية، كما أن هذه الوضعية تسمح للباحث بأخذ نظرة تحليلية بما يجري في مواقع المؤسسة من أفعال، حيث يرى آلان توران جميع المناهج التي ترفض تحليل العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين هي غريبة عن علم الاجتماع<sup>1</sup>.

وتأسيساً مما سبق، فإن المستوى الأول للمقاربة سينطلق ويتبنى مقاربة التحليل الاستراتيجي كمنهج يسمح بفهم وتحليل مختلف ديناميات التفاعلات اليومية والعمليات الاجتماعية الخلاقة (تفاوض تعارض تحالف صراع، نزاع، تنافس)، التي تمثل خلفية للحياة الخاصة بالفاعلين وتعكس المعنى الحقيقي للفعل الجماعي المنظم كمعطى تتشكل بفعله مسارات مهنية لدى الفرد والجماعة، كما تتيح إمكانية التحليل والتعمق الدقيق في منظومة الفعل التنظيمي كمظهر من مظاهر التفاعل اليومي الذي يشكل مجموعة من التجارب والخبرات والمعارف التي يكتسبها الأفراد فتسمح لهم بالتكيف والاندماج المهني أو بمعنى الهابتوس المهني، وعليه فالمؤسسة فضاء للحياة يعاد فيها إنتاج مختلف المظاهر الثقافية والاجتماعية والرمزية، لتجسد تراكماً لرأس مال قيمي ومعرفي يشكل هويتها وثقافتها ووعي العاملين بها، كذلك تعد مكان تتعايش فيه الذوات وتتفاعل باعتبارها وسط سوسيوثقافي جديد يترك بصمة على الأفراد.

إن البحث عن كيفية تشكل هذا الرأس مال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، يمكن الباحثة من النظر في طبيعة نشاطها ونمط تسييرها، وثقافة الأفراد و تمثلاتهم وأفعالهم وخطاباتهم كفاعلين يمتلكون قدرة على الفعل الجماعي المنظم، إذ يرى سان سوليو أن المؤسسة تمثل بالنسبة لعالم الاجتماع ظاهرة اجتماعية للملاحظة، وفي نفس الوقت موضوع سوسيلوجي للبناء<sup>2</sup>

من ناحية ميكروسوسيلوجية، أصبحت المؤسسة بمختلف أنواعها وطبيعة نشاطها تشكل بناء يستقطب جميع الفئات الاجتماعية، لتعرض عليهم مكانة ومنصب مهني مقابل أداء العمل بمكافأة وأجر، وتتأسس

<sup>1</sup> Alain. Touraine. Le Retour de L'acteur Essai de Sociologie. Université du Québec. Paris.1984. P78

<sup>2</sup> Renaud .Sainsaulieu .L'entreprise Une Affaire De Société. Paris. Presses. De la FNSP. 1992. PP.318.319.

على إثر هذه العلاقة إعادة تشكيل مكانة الفرد في الجماعة المهنية من خلال كفاءاته ومعرفته النظرية والميدانية، التي تتيح له تجربة وخبرة مهنية يكتسبها مع مرور الزمن فتصبح بمثابة منظومة فعل ملموس حقيقية تتأسس بالعمليات الاجتماعية والعلاقات التي يعاد تشكيلها من خلال دور العمل في الحياة الخاصة للأفراد.

وعليه فإن المؤسسة تلعب دورا هاما في التنشئة الاجتماعية والمهنية وتعيد صياغة التمثلات الفردية والجماعية، عن طريق ثقافتها التنظيمية التي تتضمن مجموعة من القواعد والمعايير والقيم التي يتمثلها الأفراد في شكل علائقي مرتبط بالمكان وبالسياقات التي يتواجد فيها، وعلى هذا الأساس فإن التحليل الميكروسيولوجي يسمح بأخذ صورة حقيقة عن كيفية بناء العلاقات والعمليات الاجتماعية المشكلة للفعل الجماعي ومعرفة الخصوصية السوسيوثقافية للمؤسسة العمومية الجزائرية، أو بمعنى أخذها كبنية اجتماعية حقيقية لتسيير طموحات الفاعلين ومعرفة مواقفهم وإستراتيجيتهم، بهدف رسم مخطط لنسق الفعل كخلفية لبناء ديناميات العلاقات السوسيو مهنية التي تتشكل بفعلها الهويات في العمل.

ومن جانب آخر، فإن العنصر الثاني التي تنطلق منه المقاربة وهو تعدد الأبعاد الاجتماعية للهوية لذلك فسيتم طرح الهوية من خلال تمثلات الفرد لعمله ضمن علاقته بالمؤسسة من جهة، ومن جهة علاقته بالآخرين أو الغيرية بمعنى مخرجات عمليات التفاعل الاجتماعي، لذلك فهذه الدراسة تعتبر المؤسسة مكان لإعادة إنتاج العلاقات والعمليات الاجتماعية التي تتأسس نتيجة لممارسات صارمة محكومة باستراتيجيات الفعل، كما أن هذه العلاقات مرتبطة بالعوامل الثقافية والاجتماعية و الأنثروبولوجية التي تصبغ الذات وتعيد صياغة وبلورة أهدافهم وطموحاتهم كفاعلين عقلانيين.

وإذا كانت المؤسسة مكان للتنشئة الاجتماعية والمهنية، فإن المقاربات السوسيوثقافية لسان سوليو، وفليب بارنو، وكلود دوبار هي أهم المقاربات التي سنتبناها هذه الدراسة في التحليل، حيث تركز هذه الأخيرة على أهمية التكوين في العمل ودور العلاقات في اكتساب التمثلات والتجارب والقيم، وتعتبر المؤسسة وسط سوسيوثقافي للتكيف والاندماج المهني للفئات المهنية، وهذه العملية هي ما سماها بورديو بعملية التطبيع أو الهابتوس، حيث تعمل المؤسسة كنسق مفتوح على تدريب الأفراد وتكوينهم وتنمية مهاراتهم.

تتجلى أهمية المؤسسة كفضاء للعمل أو حقل لتشكل التجارب والمسارات المهنية لنيل الاعتراف والانتماء إلى الجماعات أو الفئات السوسيو مهنية في ظل العلاقات السلطوية- الشرعية- التي تؤمن للفرد وجوده وإثبات ذاته وفي نفس الوقت فرض تميزه عن الآخر وفي هذا الصدد يرى دوبار " أن الهويات المهنية هي

نماذج سلوكية معترف بها اجتماعيا يستخدمها الأفراد للتمييز بين بعضهم البعض في مجال العمل<sup>1</sup> ويضيف سان سوليو "التنشئة الاجتماعية للشباب ماذا يمكن أن تكون مسؤولية المؤسسة الخاصة والعامّة في التنشئة الثانوية للأفراد، هي دائما البحث عن اعتراف اجتماعي مهني الهوية من خلال العمل"<sup>2</sup> لذلك فالعمل يمنح للأفراد مكانة اجتماعية في البناء الاجتماعي تسمح لهم بالتماهي والتعريف بذواتهم من خلال تحقيق أهدافهم ونيل الاعتراف من الآخر، باعتباره نشاط اجتماعي واقتصادي يحقق الذات ويدمج الفرد اجتماعيا، كما أن المهنة تمثل أحد الأطر والمرجعيات التي توجه أفعال وسلوكيات العمال.

إن اعتماد هذه المقاربات السوسيوثقافية لتشكيل الهوية في العمل، يأتي من تصور المؤسسة الجزائرية كوسط ذو خصوصية سوسيوثقافية تستدعي النظر في كيفية تشكل نسق الأفعال الحقيقي الذي يتولد من الممارسات اليومية للفاعل وبِعلاقته مع المؤسسة وبِالأخر، لتصبح هذه الأفعال مع مرور السنوات خلفيات وآليات للتنشئة الاجتماعية والمهنية، ولأجل ذلك تقتضي الدراسة معرفة ظروف العمل التي تعيشها الفئات المهنية بالإضافة إلى تحديد هوامش الفعل المختلفة الناتجة من التجارب الشخصية في بناء العلاقات، وبالتالي فإن طرح قضية الهوية في العمل سينطلق من أبعاد متعددة أهمها محاولة معرفة المسارات الاجتماعية المهنية للفئات المهنية وإستراتيجية المؤسسة الاقتصادية العمومية ونمط تسييرها وطبيعة نشاطها ودوره في تكوين تلك المسارات، وكذلك للوقوف على طبيعة الاستراتيجيات الجماعية المنتهجة من الفاعلين انطلاقا من وعيهم بذاتهم لتحقيق أهدافهم ومصالحهم، حيث يرفض علم اجتماع الفرد اختصار الهوية في موقع اجتماعي وحيد وهرمية ذات بعد اجتماعي، الهوية الاجتماعية بصفة عامة تستخلص على العكس من ذلك من الجانب الاجتماعي، يجب أن يصل إلى وصف أدق للعلاقات بين الظواهر البنوية والتجارب الفردية<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Cloud. Dubar. Formes identitaires et Socialisation Professionnelle. Op.cit.p521.

<sup>2</sup> Renaud.SainSaulieu. Identité.au travail D'Hier a Hojordui. L'orientation Scolaire et Professionnelle.27. n1.Paris.1998.p77.

<sup>3</sup> Danilo Martuccelli.Francois de Singly.L'individu Et Ses Sociologies.3Edition. France.2018.P118.



### خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل مجموعة من النقاط في غاية الأهمية في البحث السوسيولوجي تكمن في ضرورة ضبط المشكلة البحثية وتحديدها، وضبط أبعادها كما تناولنا أهداف الدراسة وانتهينا إلى إعطاء رؤى متعددة لمفاهيم يجرى استخدامها طيلة الدراسة نظريا وميدانيا، وما تجدر له الإشارة أنه اعتمدنا على مقدار ما يستطيع المفهوم المستخدم من بلورة أبعاد المشكلة المطروحة والمتعلقة بالهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، فالغرض النهائي يستند أساسا لخدمة أغراض البحث النظرية والمنهجية.

## الفصل الثاني

التمثيلات والهوية في  
العمل سياقات التبلور  
وأهم المقاربات النظرية

**تمهيد:**

شهد علم اجتماع التنظيم والعمل مجموعة من التطورات على مستوى المفاهيم التي أصبحت تميز المنظمات المعاصرة كمفهوم القيم، والهوية المهنية، العمل، التمثلات التي أخذت مجال واهتمام العديد من الباحثين في علم الاجتماع، خاصة في ظل هذا الواقع المتغير لتنظيم المؤسسة الحالية الذي بات يتحرك في عدة مجالات ويتحكم فيه عدة عوامل مختلفة، طبيعة نشاط المؤسسة، المحيط الداخلي والخارجي، إستراتيجية تسيير الواقع البشري بما يتماشى و تمثلات وتصورات العاملين بها بما يحملونه من ثقافة مجتمعية إلى غاية الدخول إلى العمل، لذلك أصبح من الضروري على تنظيم المؤسسة اليوم أن تستجيب لثقافة الفاعلين بها وتحاول تنشئتهم وفق معاييرها وقيمها.

لذلك سنحاول في هذا الفصل إبراز أهمية هذه المفاهيم من خلال الإحاطة بأبعادها وسياقات التاريخية التي تبلورت فيها، وأهم المقاربات النظرية التي تناولت هذه المفاهيم بالتركيز على أهم النظريات التي فسرت تشكل الهوية في العمل.

أولاً: السياق التاريخي والفكري لتطور مفهوم العمل:

ارتبط تاريخ العمل بفترات تاريخية قديمة منذ وجود الإنسان في الطبيعة مع البدايات الأولى للمجتمعات البدائية\*، و كان مفهوم العمل في الماضي محصوراً بأنظمة معينة من العبودية و حكراً على فئات العبيد والرق لذلك اقترن مفهومه آنذاك بالضعف والشقاء والبؤس في مختلف المجتمعات، ففي " الهند والصين القديمة ينظر له على أنه إرهاب وغل ضمن المؤسسات التي هي نوع من الطبقات الشعبية وطبقة الحرفيين"<sup>1</sup>

كما كان العمل يشير إلى تبعية العبد للسيد وتختص به فئات الفلاحين الذين لا يملكون إلا جهودهم لأجل كسب قوتهم اليومي" خاصة في الحضارات القديمة والتي لم يخرج فيها من مراتب العبودية حيث لم ينفصل العمل في تلك الفترة عن الإكراه، وتلك كانت ماهيته لدى الفراعنة والإغريق و اللاتينية"<sup>2</sup> إذ اقتصت به الفئات الدنيا من المجتمع في تلك الحضارات بينما اقتص طبقة النبلاء والأسياذ بالعلم والفكر" ففي المجتمع الإغريقي في أعز النضج الفلسفي في عهد سقراط و أفلاطون كان التمييز بين طبقة المواطنين ذوي الحقوق المدنية والسياسية الكاملة وبين طبقة البربر المحرومين من هذه الحقوق المسخرين للأشغال البهيمية المرهقة"<sup>3</sup> إذ كانت تلك الفئات أجيرو و تابعة للأسياذ وتعيش تحت رحمة الحاجة.

ظل مفهوم العمل لقرون مقترن بجداية العبد والسيد، وهيمنت عليه العلاقة المرتبطة بالانتماء إلى الطبقة الاجتماعية للإنسان أسياذ- عبيد، حيث أن التقسيم الاجتماعي للمجتمع كان مبنياً على هذا الأساس، كان العامل منحت المرتبة والمنزلة و مصنفاً مع الرق، تجاوز العمل في تلك الفترة مؤشرات الإقصاء والتهميش والعبودية والتبعية والاستعباد، حيث أن العامل لا تمنح له الحرية في ممارسة حقوقه في المواطنة والحرية، إذ اعتبر أفلاطون العمل شأنًا لا يليق بالمواطن<sup>4</sup> إذ أن العمل آنذاك لم يعرف أشكال التقسيم الحديث" إذ كانت الحياة القبلية العائلية والطقسية كان تخط بين ممارسة العبادة والطقوس وبين

\* لقد عرف الإنسان البدائي الأول في العصر الحجري العمل في شكله البسيط محاولة منه استعمال الأدوات الموجودة في الطبيعة، نيش الأرض، الاستعانة بحجر الصوان وقطع لحوم الفريسة بشفرته ليتخذ منه نصلاً وسلاحاً لكسب قوته وسلاحاً دفاعاً عن ذاته، لذلك فتطور العمل يمكن ربطه بتطور الماعون والآلة وكذلك التغير المادي إلى التغير الفكري بمعنى الإرتقاء في التفكير وفي الآلة كان له أثراً في تطور مفهوم العمل عبر العصور وعبر الحضارات الإنسانية التي كانت مبنية على العمل فما الأزهار في الحضارة إلا تطور في العمل وحضارة له، حيث كان العمل أساس الرقي وإنتاج الخبرات وتأسيساً للمنافع وتشكيل القيم الإنسانية. راجع مصطفى الفيلاي . مجتمع العمل. ط1. بيروت-باريس. منشورات عويدات. 1985. ص44. العربية. 2006. ص70.

<sup>1</sup> جورج فيردمان. بيار. نافيل. رسالة في سوسولوجيا العمل. الجزء الأول. ط1. بيروت-باريس. منشورات عويدات. 1985. ص44.

<sup>2</sup> مصطفى الفيلاي . مجتمع العمل. ط1. بيروت. مركز دراسات الوحدة العربية. 2006. ص79.

<sup>3</sup> المكان نفسه .

<sup>4</sup> المرجع نفسه. ص73.

النشاط الاجتماعي والوظائف الإنتاجية<sup>1</sup> أما في المجتمع الإسلامي قديما على الرغم من تمجيد النصوص الدينية للعمل، إلا أنه ارتبط بالتبعية والضعف في حين اقترن اللاعمل بالثراء والسلطة والسيادة لذلك نلمس نوعا من التناقض، من حيث أن العمل كقيمة وعبادة حثت عليه النصوص الدينية من نذ البطالة واعتباره عبادة روحية، لكن في الآن ذاته ممارسته في الواقع كان حكرا على فئات المحتاجين الذين لا يجدون مصدرا آخر في اكتساب قوتهم وحاجاتهم اليومية، وظل العمل لسنوات تاريخية مقترن بمفهوم العبيد والرق ومرتبطا بالضعف والحاجة والتبعية .

ورغم المفاهيم السلبية التي ارتبط بها العمل قديما، لكنه عرف في بعض الفترات تفسيرات وتصورات أخرى إذ كان العمل يمثل رمزية وركيزة وركنا أساسيا لدى بعض المجتمعات وساهم في نموها وتطورها، حيث كان العمل مرتبطا بوجود الإنسان ومكانته في البناء الاجتماعي، إذ لطالما شكل العمل الركن الأساسي لإثبات وجود الأشخاص والتعريف بهم إذ يعد العمل حقلا وفضاء لتحقيق المكانة الاجتماعية والاندماج في المجتمع و يربط الفرد في شبكة من العلاقات الاجتماعية، كما يسمح لهم بتحقيق وجودهم وذواتهم وبناء روابط اجتماعية، فالعمل في فترات تاريخية لطالما كان مرتبطا بالهوية.

وابتداء من القرن التاسع عشر، وبعد الثورة الصناعية تغير مفهوم العمل وعرف منحرجا حاسما لاسيما في إنجلترا وأوروبا، إذ أصبحت له قيمة اجتماعية حيث أخذ النشاط المهني مكانة في حياة الفرد وأصبح المحرك الأساسي في مساره بتقديمه القوة الإنتاجية كقيمة. وعليه صار للعمل معاني تختلف عما كانت عليه في السابق إذ عرفت الحركات العمالية بعد الثورة الصناعية تغيرات ساهمت في إيعاز الوضع والاستماع لصوت العمال واحتجاجاتهم جراء الاستغلال الذي كانوا يعانون منه في المناجم من طرف الرأسماليين وأرباب العمل.

حيث استطاع التيار الفكري الشيوعي بزعامة الفيلسوف والمفكر الثوري الراديكالي كارل ماركس من دعوة الطبقة العاملة إلى المناهضة بوضعها الراهن، والمطالبة بحقوقها فكانت مقولته - يا عمال العالم اتحدوا- من أهم مرتكزات الفكر الشيوعي الايدولوجي آنذاك التي جعلت من الطبقات البلوريتارية العمالية أداة لتغيير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، فكانت تلك الأوضاع نقطة انطلاق وتحول في تاريخ المجتمع الصناعي بصفة عامة والحركات العمالية والطبقات الكادحة بصفة خاصة، و ساهمت هذه التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الصناعي في تلك الحقبة، إلى تغيرات جذرية أسست

<sup>1</sup> جورج. فيردمان. بيار. نافيل. مرجع سبق ذكره. ص. 44

فيما بعد للمدخل و الفكر الماركسي\* الكلاسيكي الراديكالي في علم الاجتماع الذي ركز في تحليله على اغتراب الطبقة العمالية عن أدوات الإنتاج، تلك التغيرات التاريخية الحاسمة السابقة كانت كافية للوقوف على التطور الذي عرفته سوسيولوجيا العمل كما أنها كانت عاملا أساسيا في بناءه وتشكله.

وعليه فإن سوسيولوجيا العمل ساهمت في تطور مفهوم العمل وأصبحت فرعا من فروع علم الاجتماع، لذلك فهي أعطت للعمل طريقة وتقنيات جديدة ساهمت في تطوره إذ يرى فيردمان "أن تطور سوسيولوجيا العمل ارتبط بمختلف علاقات العمل في التنظيم وكانت الصناعة هي مصدر نشاطها، العمل بالسلسلة، العمل الحرفي"<sup>1</sup> حيث أن العمل بالسلسلة\* في الإنتاج نتج عنه علاقات عمل داخل المصنع كما أن تطور نظام الآلة ساهم في تطور العمل وتغير علاقات العمل الصناعية، إذ يرى نافيل أن الأتمتة كانت موضوعا للتحليلات الاجتماعية الأولى لمجتمع الأجراء، وقد أدى ظهور قوة الخدمات مقارنة بالعمل في المصنع إلى ظهور الفروق في التحليلات التقليدية الأولى"<sup>2</sup>

فالآلة رافقت التطور الأول للعمل الذي حدث في المصنع حيث انطلقت مع البدايات الأولى للصناعة وتركزت خطواتها مع استخدام الإنسان لها، فأصبحت متغيرا جديدا فرض نفسه ضمن علاقة الإنسان الحرفي بالمادة التي يحولها وكان يصطلح عليها بالأداة<sup>3</sup> بذلك فإن تطور العمل الصناعي أدى إلى فهم الظروف والأوضاع والمواقف الخاصة بالعمال وتصرفاتهم، وعرف العمل تطورات مهنية وتخصص في الكفاءات وهذا التطور المهني كان نتيجة لظهور عدة مهن متخصصة وتقسيم المهام وتكليف العامل مع الإنتاج وأجهزة العمل مع العامل<sup>4</sup> بذلك فإن التصنيع أدى إلى تطور في العمل والمهن وفي علاقات

\* تنطلق نظرية كارل ماركس(1818-1883) من فكرته المادية التاريخية التي اعتبرها كأداة تحليل لدراسة العلاقة بين الأوضاع الاجتماعية المادية وأنواع الفكر، حيث يرى ماركس أن هذه الجدلية- المنطق الجدلي الهيغلي- سينجم عنها صراعات على مستوى التنظيمات الاجتماعية بين العمال وأرباب العمل، كما أن النمو الاقتصادي سيؤدي إلى زيادة في تقسيم العمل، وهذا بدوره سيؤدي إلى زيادة الإنتاج وظهور السلطة في يد الرأسماليين- أرباب العمل تملكهم لوسائل الإنتاج مما يزيد من خضوع العمال واغترابهم، وبالتالي التفاوت الطبقي بين الرأسماليين مالكي وسائل الإنتاج والطبقة العمالية، هذه الصراعات والتناقضات حسب ماركس ستؤدي إلى تغييرات جذرية في وعي الأفراد وبالتالي الثورة، حيث أن ماركس ركز على فهم دينامية صراع الطبقات بين البورجوازية (الذين يملكون الرأسمال،البورجوازية الصغيرة التجار،الحرفيين ..) والطبقة البلوريتاريا (التي تتبع قوة العمل) حسب ماركس فإن الصراع الطبقي يؤدي إلى التغيير حين يتحول إلى ثورة، حيث كان ماركس من الرواد الأوائل في علم الاجتماع الذين تحدثوا عن مفهوم إعادة الإنتاج، ليستمد منه السوسيولوجي الفرنسي بيار بورديو في مؤلفه الشهير إعادة الإنتاج، حيث اخذ بورديو المفهوم عن ماركس، أهم الانتقادات التي وجهت للفكر الماركسي هو تركيزه على الجانب الاقتصادي وإغفاله للبعد الاجتماعي.

<sup>1</sup>Sabine Erbé.Seguine. La Sociologie de Travail. Edition La Découvert Et Syros. Paris.2004. p4

\* يقصد بالعمل بالسلسلة نموذج لتنظيم العمل، مثل العمليات المتعددة، الخاضعة للمرحلة نفسها أو إلى مركب بسيط يجري تنفيذها دون توقف وضمن نظام متواصل في الزمان والمكان. جورج فيردمان. بيار نافيل. مرجع سبق ذكره.ص 499.

<sup>2</sup> Ibid.p5.

<sup>3</sup> Philippe. Berneaux. La sociologie des organistqions.Editions de Seul. Paris.1985.PP50.51

<sup>4</sup> المرجع نفسه. ص ص 498.499.

العمل، كما أنه أدى إلى تحولات خارج التنظيم - المصنع - إذ أحدث انقلابات على مستوى صعيد الحياة اليومية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية، كزوال الأسرة وتطور في الإنتاج وعلاقات العمل وزيادة المعرفة العلمية وبروز الحركة الاجتماعية، مما أفضى إلى زيادة في حجم التنظيمات الصناعية وصعوبة تسييرها، حيث ظهرت بعض المشكلات على مستوى التنظيمات الصناعية، وظهرت الحاجة إلى التحكم في تسييرها ووضعت مبادئ لتنظيمها، و أدت مساهمة بعض المفكرين في العالم الغربي - بإحداث قفزة في تسيير التنظيم - حيث كان لهم الفضل في وضع نظريات وفق أسس ومبادئ علمية، كفيدريك تايلور\* فايول\* التون مايو\* وغيرهم.. الذين كان لهم الفضل في إرساء قواعد المداخل النظرية للتنظيم وفهم السلوك التنظيمي.

عرفت هذه الحقبة تطور سوسيولوجيا العمل\* -جورج فريدمان\* - و ساهمت في بناء مرحلة علم اجتماع العمل، الذي تميز ببناء قواعد لتحليل الظواهر الاجتماعية المنتجة من الأفراد في مكان العمل، و

\*فيدريك تايلور(1856-1915) اقترح تنظيم العمل من خلال الإدارة العلمية للعمل في كتابه مبادئ الإدارة العلمية سنة 1911 في ظل الظروف التي كانت تعيشها المؤسسة الأمريكية من زيادة في الإنتاج، مما أدى إلى الحاجة إلى كفاءة العمال وانطلق تايلور من مجموعة من الافتراضات(العامل كسول وأناي بطبعه، يهتم بالأجر..) لذلك اقترح للتخلص من هذه المشاكل مبادئ الإدارة العلمية من حيث تنظيم العمل، وعقلنه العمل من حيث تقسيم العمل.التخصص والحد من الإنتاج بدراسة الحركة والزمن والتحكم في قوة العمل، واعتمد على مبدأ المكافأة الاقتصادية الأجر كحافز تدفع الإنسان للعمل وبذلك قدم تايلور الدراسة العلمية للعمل حيث اعتبر تايلور الإدارة العلمية كحل لكثير من المشاكل الصناعية آنذاك.

\* فايول (1841-1925) مؤسس نظرية التكوين الإداري إذ قدم هنري فايول التنظيم العلمي للإدارة، من خلال عقلنه النشاطات الإدارية واهتم بالوظائف العليا والمشكلات المتعلقة بالبناءات والعمليات لذلك فهو لم يهتم بالمهام كتايلور ولكن ركز في نظريته على بنية المؤسسة ومكوناتها، ووضع قواعد تعتمد عليها الإدارة من خلال الوظائف وجملة من المبادئ (تقسيم العمل، وحدة الأمر والتوجيه،المركزية روح الجماعة....) واقترح عمليات تساعد على الفعالية(التنبؤ، التنسيق..).

\* التون مايو(1880-1949) يعتبر التون مايو من مؤسسي نظرية العلاقات الإنسانية وظهرت هذه الحركة نتيجة الدراسات والتجارب الشهيرة التي أقيمت في مصانع الهاوثورن بالولايات المتحدة الأمريكية، مع مجموعة من الباحثين وبعد تجارب دامت سنوات توصل إلى أن العلاقات الإنسانية لها أهمية في التأثير على أداء العاملين وعلى الإنتاجية، من أهم مبادئ مدرسة العلاقات الإنسانية( ضرورة العلاقات غير الرسمية والعمل الجماعي، تأثير الجماعة على السلوك الفردي، أهمية الحوافز المعنوية ..) بذلك كانت هذه المبادئ من أهم الانتقادات التي وجهت للإدارة العلمية.

\* تعود جذور سوسيولوجيا العمل الذي انبثق من علم الاجتماع العام، لفكر العلامة عبد الرحمان ابن خلدون وتناوله ضمن مقدمته التي كتبها في العمران البشري حول تقسيم الصنائع والحرف، والتي اعتبرها أحد تجليات العمران البشري، كما يمكن العودة إلى الملامح الأولى التي نظرت للعمل ولمسائله المختلفة التي عرفها عصر بزوغ الرأسمالية، آدم سميث(1723-1790)" دعه يعمل دعه يمر"الذي احتلت عنده مسألة تقسيم العمل مكانة رئيسية، وكذا إسهامات ألكسيس دي دوتكفيل(1805-1859) و كارل ماركس، وإميل دوركايم ( 1858-1917) وكذلك هيربرت سبنسر الذي تحدث بإسهاب عن المؤسسات المهنية الصناعية، إلى جانب كتاب إميل دوركايم حول تقسيم العمل الاجتماعي، وكانت هذه الإسهامات البداية للكتابة والبحث في مجال العمل والمهن والوظائف، وهذه الأخيرة أصبحت الركيزة فيما بعد في سوسيولوجيا العمل: راجع .عائشة التاييب. النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة ط1. منظمة المرأة العربية. القاهرة. 2011. ص ص 24.23

\* جورج فريدمان (1902-1977) كانت نقطة انطلاق جورج فريدمان إشكالية العمل الصناعي، إذ استطاع عن طريق تحليلاته في العمل أن يساهم في تطوير سوسيولوجيا العمل، وبلغت الانتباه إلى إشكالية جديدة في المجتمع الصناعي الفرنسي وهي إشكالية الفئات الاجتماعية السوسيو مهنية،

علاقات العمل الصناعية، فقد استطاع التيار العقلاني لتنظيم العمل الذي شهده المجتمع الأمريكي ذو المدخل التجريبي من التأثير في هذه المرحلة- علم اجتماع العمل- وعرفت هذه المرحلة دراسات لظواهر اجتماعية داخل مكان العمل-المصنع- كما أن التيار الماركسي الذي يعد انعكاسا للمؤسسة الصناعية كمكان للعمل وإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية، استطاع بدوره أن يسهم في تطور هذه المرحلة وفي تشكل علم اجتماع العمل.

وقد أحدث التحول التقني والتطور التكنولوجي إلى تحولات على مستوى أشكال العمل وانتقل المجتمع من طبيعة جيوش العمل ذوي الياقات الزرقاء إلى عمل الياقات البيضاء\*، وبذلك نزح المجتمع الصناعي نحو اتجاهات مهنية كقطاع الخدمات، وأدت التغيرات التقنية والتكنولوجية والاقتصادية على المستوى العالمي إلى إحداث تأثيرات على مستوى طبيعة العمل وأشكاله ( العمل عن بعد، العمل التطوعي، العمل الالكتروني..)، و عموما يمكن القول أن ظاهرة العمل بأشكاله التي عرفها الإنسان تاريخيا تقليدية كانت أو حديثة فهي تبقى مرتبطة بمدى تطور الإنسان في فكره وحضارته ورقية.

### ثانيا: التمثلات الاجتماعية كأطر و محددات للفعل والهوية:

كيف تتشكل الهوية لدى الأفراد؟ ما هي الطرق التي تمكنهم من نيل الاعتراف من الآخر؟ يمر الأفراد عبر مراحل حياتهم بمسارات وتجارب وأحداث ومواقف وآراء تتشكل لديهم في شكل تراكمات تاريخية في الذاكرة والوعي والإدراك، هذه الترسبات من الصور والآراء تسمح لهم بتوجيه سلوكهم، وتدمجهم في الوسط الاجتماعي الذي يحيط بهم كما تترجم الكيفية التي يتصورون بها أنفسهم ومن حولهم، حيث يعد العمل مرحلة حاسمة في حياة الإنسان نتيجة لما يمنح من مكانة اجتماعية وشعور بالذات نتيجة الانتماء إلى الجماعات والاعتراف الذي يناله الفرد داخل هذا الفضاء، وهذه التراكمات المعرفية هي ما يصطلح عليه بالتمثلات، حيث تتجسد التمثلات كمنظور ومنهجية للتركيز على الجوانب المعرفية والرمزية، كما يأتي دورها ليس فقط في أخذ المتغير الإنساني لأجل ملاحظة السلوك والعوامل بشكل مباشر، ولكنها تؤكد

وكان تركيزه ليس على المؤسسة الصناعية فقط وإنما على مصير المجتمع الصناعي في فرنسا وتحولات العمل وتميزت دراسته بدراسة مشكلات متنوعة ومميزة للمجتمعات الصناعية،

\* ارتبط مفهوم الياقات الزرقاء والبيضاء تاريخيا بتمدد مجال العمل في أوروبا حين عرف المصنع أوجه، حيث انقسم إلى جهازين أحدهما متمركز في المصنع يتولى العمليات داخل المصنع، وآخر يتولى عمليات التسيير خارجه كمرافقة الأداء وتسويق المنتج، ارتبط مصطلح "الياقات الزرقاء بالعمال التنفيذيين الذين يتولون العمل بالساعة داخل المصنع ويرتدون البزة الزرقاء عند أدائهم للمهام الشاقة، أما أصحاب "الياقات البيضاء" فهو المشرفين الذين يتولون التسيير بعيدا عن ظروف المصنع، وبذلك أصبحت الدلالة السوسيولوجية لهذه المفاهيم تشير إلى الفوارق الطبقة الاجتماعية في أوروبا بين الطبقة البولييتاريا الكادحة المصنفة أسفل الهرم الاجتماعي، وبين الطبقة ذات الأجر العالي المشرفة المهيمنة على الإنتاج. انظر عائشة التايب. مرجع سبق ذكره. ص 20.



على البعد الرمزي الذي يشير إلى المعنى وراء الأفعال الجماعية للفاعلين داخل التنظيم باعتبارهم يشكلون نسقا من العلاقات والتفاعلات، لذلك جاءت أهمية التمثلات كنسق رمزي ثقافي ومعرفي يحكم وعي الأفراد والجماعات ويصوغ الذات والآخر، وانطلاقا من هذا الدور والأهمية العملية للتمثلات في تفسير الواقع وفهم المعنى، نرى من الضرورة الكشف عنها كأطر لفهم سيرورة التشكل والمعنى الحقيقي وراء الأفعال، وكيف تسهم كأنساق فكرية في فهم المعنى الرمزي، وكأبعاد مرجعية لتشكيل الهوية في العمل، باعتبارها وسائط وأنساق و ناقلات اجتماعية، تستطيع نقل الأفكار والمعارف من المستوى المجرد إلى المستوى الواقعي والملموس كما تمثل الوسيط بين الذات والموضوع وبين الواقع والصورة الذهنية له.

### ثالثا- الأسس التاريخية لمفهوم التمثلات:

يعود مفهوم التمثلات الاجتماعية إلى الفلاسفة الأوائل، لوك، ليبنتز، كانط حيث كانت تشير إلى النشاط العقلي الذي يستحضر العقل من خلاله موضوعا أو حدثا غائبا في الحال، وهذا بواسطة استحضار ذهني تعكس الواقع الخارجي، وتم استعماله من قبل الفيلسوف كانط الذي يرى أن مواضيع المعرفة ما هي إلا مجرد تصورات، أما ليبنتز فيرى "العقل البشري ليس صفحة بيضاء بل فيه شيئا مكونا سلفا"<sup>1</sup>، وهذه الخطابات التي كانت تدور بين الفلاسفة كانت توضح أن المعرفة الإنسانية ما هي إلا انعكاس لتصورات يستتبطها الذهن نتيجة تأثيرات الواقع الاجتماعي.

لقد شغل مفهوم التمثلات حيزا كبيرا في العلوم الإنسانية والاجتماعية نتيجة أهميتها في التأسيس والمعرفة الإنسانية، باعتبارها تنطلق من حدس وتصورات في شكل هندسي ثم من الشكل الهندسي إلى الشكل التجريدي في أفكار وتتجسد في مواقف وممارسات تتعكس من العالم الخارجي، وجرى استخدامها حديثا في العلوم الإنسانية والاجتماعية من طرف إميل دوركايم الذي استطاع المقارنة بين التصورات الفردية والجماعية واعتبرها "مجموعة من التراكمات القيمية والمعيارية المنتجة من طرف المجتمع، والخارجة عن الشعور الذاتي للأفراد الاجتماعيين، كما أنها غير قابلة للخضوع لذواتهم الفردية بحكم طابعها الجمعي الذي ينصهر فيه الأفراد إكراها وبصفة قهرية"<sup>2</sup> يشير دوركايم إلى التمثلات الجماعية التي ينتمي لها الأفراد تمارس قهرا عليهم و تتشكل من مختلف المسارات والتراكمات التاريخية الجمعية والمعايير الموجهة لسلوكهم، كما أن أفعالهم ما هي إلا انعكاس للنسق الاجتماعي الكلي الذي يستمدون منه القيم والمعايير،

<sup>1</sup> سفيان. ناول. تمثلات المتعلم واكتساب المفاهيم الشرعية مقارنة دينياكتيكية. إفريقيا الشرق. المغرب. 2017. ص.17.

<sup>2</sup> عماد. عبد الغني. سوسيولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء. ط1. بيروت. مركز دراسات الوحدة العربية 2017. ص 114.

فالمجتمع حسب دوركايم يتسم بطبيعته الجمعية وبذلك فإن التمثلات الجمعية تمارس على الفرد تأثيراً بحكم أن الجماعي يحتويه وأشمل منه.

يعود تاريخ تأسيس التمثلات\* كمفهوم إجرائي في العلوم الإنسانية والاجتماعية إلى إميل دوركايم (1917-1958) سنة حيث حاول المقارنة بين التصورات الجماعية والتصورات الفردية في مقال نشر في مجلة الجمعية الفرنسية بعنوان الميتافيزيقيا والأخلاق سنة 1898 واعتبر دوركايم أن التصورات الاجتماعية الجماعية مستقلة عن التصورات الفردية كما أن التفكير الجماعي له خصوصية ويتميز عن التفكير الفردي، حيث يقول في هذا الصدد "أن معرفتنا لا تمر بهذه المشاعر الفردية و لا تعطينا مفتاح التصورات الجمعية"<sup>1</sup> بمعنى أن التصورات الفردية تتسم بخصائص تجعلها تتميز عن التصورات الجمعية التي لا يمكن حصرها حسب دوركايم في مجرد معارف ومشاعر فردية.

كما ساهمت الإنتاجات العلمية في نهاية القرن التاسع عشر لبونكاريه وبرولييه حيث عرفت هذه الفترة إطار اهتمامات وأنشطة واسعة كان هدفها الانتقال من ما قبل العلمية إلى العلمية، وكذا أعمال باشلار والقطيعة الابستمولوجية، كما ساهم مجال علم النفس التكويني على تطوير مفهوم التمثلات، إذ وضح بياجيه وأتباعه أن تطور المعرفة لدى الإنسان لا يتم فقط عبر التأثير المباشر على الموضوع، ولكنها تستخدم ترميز للواقع، وبذلك توصل إلى أن التمثل هو الوسيط بين الموضوع والذات<sup>2</sup>

وبعد فترة عاد مفهوم التصور الاجتماعي ليتم دراسته بعمق بفضل موسكوفيتشي ليتعمق أكثر في نظرية التمثلات الاجتماعية لدوركايم سنة 1961 في كتابه التحليل النفسي صورته وجمهوره حيث حاول في دراسته فهم الكيفية التي تنتشر بها نظرية علمية في وسط الجمهور، وما هي التغيرات التي تطرأ عليها

\*شكل مفهوم التمثلات الاجتماعية موضوعاً للعديد من الأعمال والمناقشات وشغل موقعا مركزيا في علم النفس الاجتماعي وفي العلوم الإنسانية، وبدأت هذه الحركة في فرنسا تحت قيادة سيرج موسكوفيتشي، وتحظى باهتمام متزايد في أوروبا عبر المحيط الأطلسي، فالبحت عن التمثلات الاجتماعية أساسا وتطبيقي ويشمل مجموعة من المنهجيات والتجارب المخبرية والميدانية (مسوحات المقابلات. الاستبيانات. ربط الكلمات. تحليل الوثائق..) وتتجلى أهميتها في التأثير على المواضيع المختلفة و لسيما في المجال العلمي النظريات، التخصصات، نشر المعرفة، المجال الثقافي، المجال الاجتماعي المؤسسي، السياسة، الحركات الاجتماعية، الاقتصاد، الانحراف والجريمة، مجال الإنتاج المهني، العمل، البطالة، المخاطر البيئية، المجال البيولوجي والطبي، الجسمي النشاط الجنسي، الرياضة، الصحة، المرض، الإعاقة، المؤسسة، المدرسة، الأدوار والجهات الفاعلة الاجتماعية نساء، رجال، التمييز بين الجنسين العلاقات بين المجموعات ( الأمة، العرق، الجنس، الفئات الاجتماعية، الهوية..) ترى جودلييه أن كل هذه العناصر تشهد على ثمار الفكرة ونضجها العلمي وأهميتها في معالجة المشكلات النفسية والاجتماعية للمجتمعات، لذلك ترى جودلييه من الضروري تقييم حالة البحوث ذات الصلة بالتمثلات.

Denise.Jodelet.les Representations Sociales.Op.Cit.1991.p15.

<sup>1</sup> إميل دوركايم. علم اجتماع والفلسفة. ترجمة: حسين أنس. مكتبة الأنجلومصرية. ط1. 1966. ص11.

<sup>2</sup> سفيان ناول. مرجع سبق ذكره. ص18.

بعد مرور وقت من الزمن، مع الإشارة أنه لا يوجد تصور واحد للتحليل النفسي بل تصورات، بل هي تختلف في محتواها وبناءها وتوجه العالم نحو التحليل النفسي، كما تختلف أيضا حسب التصورات<sup>1</sup> لذلك كانت الدراسات التي قام بها سيرج موسكوفيتشي من أهم الدراسات التي تعمقت في نظرية التمثلات الاجتماعية بعد دوركايم حيث يرى موسكوفيتشي " أن عصرنا، هو عصر التمثلات الاجتماعية بدون منازع لأنها تسمح لنا-كموضوع للبحث بالانتقال من الوصف المباشر للمواضيع المدركة، إلى مرحلة التفسير لدلالاتها الاجتماعية والثقافية و القيمة والمعرفية، وتقلنا كذلك من اللفظي ذي الصبغة التعبيرية الصرف ككلام أو خطاب، إلى ما هو ملموس وقابل للمعينة، قد يعكس الحقيقة الواقعية داخل الأوساط الاجتماعية والثقافية، أو الحقيقة الوهمية المتمثلة بالبنية المعرفية -الفرد- كأنماط ومنمطات"<sup>2</sup>

رابعا- أهمية ووظائف التمثلات الاجتماعية :

#### 4-1- أهمية التمثلات:

ترى دنيز جودلييه أننا "مزلنا بحاجة إلى معرفة ما يجب فعله مع العالم من حولنا، علينا أن نتكيف معه وأن نتصرف فيه وأن نتقنه جسديا وفكريا، وأن نحلل ونحدد المشكلات التي تطرح أمامنا، ولهذا السبب نحن نقدم العروض مع عالم الأشياء، الأحداث، أو الأفكار لسنا فقط مجهزين بآليات تلقائية، لذلك لسنا معزولين في فراغ اجتماعي، هذا العالم الذي نشاركه مع الآخرين ونعتمد عليهم، أحيانا متقاربة وأحيانا في صراع، لفهمه وإدارته أو مواجهته، فالتمثلات الاجتماعية مهمة للغاية في حياتنا اليومية إنها ترشدنا في كيفية وتسمية وتحديد الجوانب المختلفة لواقعنا، في طريقة تفسيرها واتخاذ قرار بشأنها وإذا لزم الأمر اتخاذ موقف بشأنها والدفاع عنها"<sup>3</sup> فالتمثلات تشكل معرفة تحوي الأفكار والأشياء والأحداث، فقد يتبنى الأفراد نفس التمثل حول موضوع معين لتفسير بعض الأحداث حول العالم الخارجي، فهي تتأسس في شكل معرفة سوسولوجية" فهي ذلك التدفق الدائم من صور الحياة تدفع بعضها بعضا كتدفق نهر دائم السيلان، ولا تبقى على حالها إنها تتغير بتغير الحياة الاجتماعية، وإذا كانت التمثلات شخصية فالمفاهيم لا شخصية ومن خلالها تتمكن العقول من التواصل"<sup>4</sup> فالتمثلات تشكل الحياة الاجتماعية للأفراد وتتولد لديهم تصورات في ذهنياتهم كما تعد أداة يدرك ويستتبط بها الأفراد معاييرهم وقيمهم، وتجعلهم يواجهون

<sup>1</sup> نورة. عامر. التصورات الاجتماعية للعنف الرمزي من خلال الكتابات الجدارية. مذكرة ماجستير علم النفس الاجتماعي. جامعة منتوري. 2005- 2006 . ص 11

<sup>2</sup> عماد. عبد الغني. مرجع سبق ذكره. ص 114.

<sup>3</sup> Ibid .p44

<sup>4</sup> سفيان ناول. مرجع سبق ذكره. ص 24.

سلوكهم وأفعالهم، ويفهمون الوسط الذي يعيشون فيه، فهي تتوسط بين الفرد والمجتمع كما تعد وجهة للممارسات الاجتماعية للأفراد في حياتهم اليومية، باعتبارها تجسد تصورات عن سوسيولوجيا الواقع المعيش للأفراد معاناتهم، تجاربهم. مساراتهم... بهذا تتجلى أهميتها في تكيف الأفراد مع المحيط وبناء وإعادة بناء توجهاتهم وترشد ممارساتهم الاجتماعية.

إن التمثلات الاجتماعية تصورات اجتماعية تتأسس في شكل ممارسات اجتماعية وتمثل رموزا للمجتمع، فهي طريقة وأسلوب حياة فهي ليست تلك التصورات التي يتصورها الأفراد فقط، ولكنها جملة من المكتسبات والخبرات الماضية التي تترسخ في الأذهان والذاكرة والمخيلة، وتشمل مجموعة من المعايير والقيم والمواقف والأحكام و السلوكيات حيث ترى جودلييه أنها "شكل من أشكال المعرفة المبنية التي يتم تقاسمها اجتماعيا، وتهدف وتسعى إلى بناء واقع مشترك لمجموعة اجتماعية"<sup>1</sup>.

ويرى موريس هالفكس " أن التمثلات حالات ذهنية تقابل الحالات الفردية، وإذا كانت مشاعة بين الجميع فذلك لأنها ليست ملكا لشخص بل لأنها لا تتحقق كلية عند أي كان ولا تتجسد تجسيدا فرديا، وبناء على هذا فأفكار الإنسان المتخلق ليست الأخلاق، وأفكار العالم ليست العلم، كما أن أذواقنا ليست هي علم الجمال والأقوال التي نتداولها ليست هي علم اللغة. إن الحقيقة التي تضفي على ذهنية الأفراد، كل يساهم في تكوينها بحسب الطبيعة الجوهرية للتمثلات الجماعية"<sup>2</sup> بمعنى أن التمثلات ليست ملكا لفرد بعينه وإنما هي معرفة لدى الأفراد مكتسبة حول المجتمع الواحد الذي يعيشون فيه، لذلك فهي تتحدد بالطبيعة الجوهرية للتمثلات الجماعية كما يرى هالفكس.

و تتجسد أهمية التمثلات " باعتبارها نسق من الممارسات تنظم علاقاتنا بالعالم وبالأخرين وتوجه وتنظم السلوكيات الاجتماعية والاتصالات، وبالمثل فإنها تتدخل في عمليات متنوعة مثل نشر واستيعاب المعرفة المجتمعية، والتطورات الفردية والجماعية وتعريف الهويات الشخصية والاجتماعية والتعبير عن المجموعات والتحول الاجتماعي، كظواهر إدراكية فإنها تشترك في الانتماء الاجتماعي للأفراد"<sup>3</sup> فالتمثلات تلك المعرفة التي تشكل الوسيط بين الفرد والمجتمع، حيث توجه أفعاله وتمثل قنوات اتصالية للانتقال من التعبيرات والخطابات الكلامية إلى ممارسات اجتماعية، كما تعد وسيلة لتغيير التصورات الفردية والجماعية وكذلك الهويات الشخصية والاجتماعية، فهي تمثل مشتركات معرفية اجتماعية

<sup>1</sup> Ibid .P36.

<sup>2</sup> المرجع نفسه .ص 25.

<sup>3</sup> Ibid.p53.

لمجموعة من الأفراد منتمين إلى ثقافة مشتركة، حيث تتكون من المواقف والتأويلات والتصورات التي يشكلها هؤلاء الأفراد عن واقعهم وتجارب عايشوها في وسطهم السوسيوثقافي، أو بمعنى آخر تلك العناصر والقيم والمعايير الاجتماعية الخاصة بمجتمع معين.

و يرى موسكوفيتشي " أنه لا يمكن اعتبار التمثلات انعكاسا صافيا للموضوع المدرك أو شكلا من التفكير الملموس بل هي كل هذه الأشياء، كما أنها كذلك صناعة للموضوع ووسيط بين الفرد ومحيطه"<sup>1</sup>. مما يعني أن التمثلات ليست ذاتية أو اجتماعية صرفة فهي كل الأشياء التي لا يمكن فصلها، ويرى موسكوفيتشي أن التمثلات " تتكون من المواقف و المعارف والمفاهيم والمعتقدات والآراء والقيم الاجتماعية والأخلاقية والثقافية، وهذه المكونات تمثل وحدة لا يمكن فصلها أو تفكيكها وتجزئتها حسب موسكوفيتشي\*، و يشير دوركايم"<sup>2</sup> أن التمثلات منظومة متكاملة ليست ذاتية ولا اجتماعية صرفة، باعتبارها تمثل كل هذه العناصر والمركبات، فهي ليست اجتماعية تتأثر بالضمير الجمعي القهري الذي يمارس اكراهات على الفاعلين الاجتماعيين، وفي نفس الوقت ليست سيكولوجية مطلقة تتحدد حسب ذوات الأفراد، فالتمثلات هي الوسيط بين التصورات الفردية و التصورات الجمعية التي لا يمكن فصل أحدها عن الآخر، مما يعني أنها تمنح نوعا من الاستقلالية للفاعل الاجتماعي في اتخاذ مواقفه وتوجيه أفعاله في ظل الوضعيات والسياقات والواقع الاجتماعي الذي يتواجد فيه، وفي نفس الوقت لا تلغي حتمية البناء الاجتماعي الذي يمارس عليه نوعا من الإلزام، وعليه فالتمثلات تعكس الواقع والمحيط الثقافي والاجتماعي للأفراد ومن ناحية أخرى تترجم تلك المواقف والآراء والخيارات التي يمتلكها الأفراد ضمن مكانتهم و أدوارهم.

إن موسكوفيتشي يؤكد على معالجة التمثلات بناء على مجموعة من الديناميات النفسية والاجتماعية باعتبارها نظام نظري معقد، لذلك يرى أنه من الضروري الأخذ بالأداء المعرفي والنفسي من ناحية، ومن ناحية أخرى أداء الجماعات الاجتماعية، والتفاعلات طالما أنها تؤثر على البناء والتكوين والتطور،

<sup>1</sup> عماد.عبد الغني.مرجع سبق ذكره.ص.115.

<sup>2</sup> منذ 1961 ومع تراجع النظرية السلوكية تم إثراء نموذج الاستجابة التحفيزية تدريجيا، في البداية تم دمج الموضوع المسمى بالكائن الحي في المخطط الأصلي ككيان يتوسط بين التحفيز والاستجابة، وهو ما انعكس في مخطط SOR في خطوة ثانية مع الأخذ في الاعتبار الهياكل العقلية فإن إعادة تقديم العروض والحالات النفسية الداخلية المقابلة للبناء المعرفي للنشاط للبيئة، والتي تعتمد على العوامل الفردية والاجتماعية وتتلقى دورا إبداعيا في عملية وضع السلوك وهو ما يعبر عنه مخطط OSOR هذا المخطط الذي يتزامن مع اقتراح موسكوفيتشي في نقده لمخطط SOR بقوله أن التمثل يتحدد من خلال التحفيز والاستجابة وأنه لا يوجد فصل بين العالم الداخلي للفرد والعالم الخارجي للفرد أو الجماعة.

Ibid. PP.55-56.

<sup>2</sup> المرجع نفسه.

وحسبه يجب دراسة التمثلات الاجتماعية عن طريق التعبير عن العناصر العاطفية والعقلية والاجتماعية، ودمجها مع بعضها البعض الإدراك واللغة والتواصل، ومراعاة العلاقات الاجتماعية التي تؤثر على تمثلات الواقع المادي والاجتماعي الذي يتدخلون فيه<sup>1</sup> وبهذه العناصر والعمليات صاغ موسكوفيتشي نظريته وطورها بالتأكيد على الديناميات النفسية والاجتماعية وكل العناصر المادية والعقلية والاجتماعية التي تجمع بين خيارات الفرد و إفرزات الواقع والبناء، و العناصر الاجتماعية تحوي الثقافية والرمزية وعليه فإن موسكوفيتشي يؤكد على الجوانب المادية والرمزية أيضا للتمثلات، ويتجاوز بذلك الطرح و التفسير المادي الكلاسيكي للتمثلات - كارل ماركس- الذي كان يرى أن الأفراد هم من ينتجون أفكارهم و تمثلاتهم، ويعيدنا إلى التفكير العلائقي ومفهوم الهابتوس لبورديو .

كما يرى موسكوفيتشي أن التمثلات هي الطريقة التي يفكر بها المجتمع فهي متجانسة ومشاركة من قبل جميع أعضاء المجموعة تماما مثلما يتقاسمون لغة مشتركة، فهي تتمثل في الحفاظ على الروابط بينهم لإعدادهم للتفكير والتصرف بطريقة واحدة، وهذا هو السبب في أنها جماعية ومستمرة عبر الأجيال لأنها تضيف حقائق مشتركة<sup>2</sup> هذا يعني أن التمثلات هي تلك العناصر والقيم والمعايير التي تتقاسمها جماعة معينة، كاللغة وتسمح ببقاء وتقوية الروابط الاجتماعية بين أفرادها وتضيف عليها طابع الديمومة والاستمرارية عبر الأجيال، لأنها تعبر عن واقع اجتماعي مشترك وتسهم في بناء هوية جماعية بالانتماء المشترك وتقاسم تلك القيم والمعايير وهذه العناصر تقوي من رموز الهوية الثقافية المشتركة.

أما بورديو يرى أن " كل من التمثل الذي يكون لدى الأفراد عن وضعهم، ثم عن الكيفية التي يتمثلون بها المعنى المسرحي، ذلك الوضع يتولد عن منظومة من الإدراك والتفكير habitus هذه الوضعية التي تحدد مكانة الفرد في النظام الاجتماعي، تتولد بدورها عن تمثلات الآخرين لهذه الوضعية، فالتمثل الذي يكون لدى الأفراد هو منظومة من الرسوم والصور التي تنتج عن وضعهم في الفضاء الاجتماعي، و عن وضعية معينة تحدد مكانة الخيرات المادية والرأسمال الرمزي التي تدخل في اعتبارها التمثلات التي تكون لدى الآخرين عن هذه الوضعية"<sup>3</sup>

يشير بورديو إلى أن تمثلات الأفراد وتصوراتهم عن واقعهم وحياتهم وكيفية تمثلهم لذلك الوضع، كلها تتولد عن الهابتوس (التطبع) الذي نشأوا عليه، وعن التصورات التي تتولد عن الآخرين لنفس الوضعية،

<sup>1</sup>Ibid. P58.

<sup>2</sup>Serge Moscovici.Des Représentations Collectives aux Représentations Sociales: éléments Pour Une Estoire.Dans.Denise. Jodelet.Les Représentation Sociale. Op.cit. PP.81.82.

<sup>3</sup>سفيان ناول.مرجع سبق ذكره. ص25.

وهي تمثل للذات وللآخر في ظل السلطة والرساميل والقوى الاجتماعية التي تفرض وضعية الفاعل الاجتماعي وتعريفه لذاته داخل البناء الاجتماعي وعلاقته بالآخر.

كذلك يمثل موضوع التمثلات\* عند جودلييه فعلا فكريا يمكن أن يكون شخصا، أو حدثا ماديا أو نفسيا أو اجتماعيا أو ظاهرة طبيعية أو فكرة نظرية، كما يمكن أن يكون حقيقي أو خيالي أو أسطوري لكنه مطلوب دائما ومكتسب فلا يوجد تمثل بدون موضوع<sup>1</sup> فالتمثل حسب جودلييه حالة ذهنية فكرية تسبق الواقع وتشكل ذلك التصور المسبق والرمزي الذي يسمح بالتفسير والتوجيه، فموضوع التمثل يستحضر في الذاكرة موضوع غائب عن الفكر ويجعل الفرد واعيا بفعله أو سلوكه ويدرك ما حوله، فالتمثل وسيط بين ما هو واقعي عملي وبين ما هو رمزي ذهني مستبطن ويشكل نوعا من المعرفة القابلة للتجديد والتغيير.

#### 4-2 -وظيفة التمثلات الاجتماعية:

تلعب التمثلات دورا أساسيا في الحياة الاجتماعية، حيث تسمح بعملية الدمج الاجتماعي والتوجيه والتنبؤ بأفعالنا وبالواقع الذي نعيش فيه، فهي تشكل تصورات تتراكم لدى الفرد في شكل تجارب وممارسات عايشها، حيث تعد ذلك الرابط بين التجارب السابقة والتجارب الحالية كما تجسد الإطار المرجعي لتشكل الهوية، فهي الوسيط بين الفرد ومحيطه. إن التمثلات مجموعة من العناصر والأفكار والأشياء والأحداث التي تتقاسمها جماعة اجتماعية، كاللغة، الدين، وليست جماعية ولا فردية، وهذه السمة تجعل منها معرفة قابلة للاستيعاب ومستبطنة في الذهن دورها هو التنبؤ والتفسير، وعليه تعمل كموجه ومرشد لحياتنا حسب جودلييه، و في هذا الصدد يرى فوكو " أن التمثيل ليس مجرد موضوع للعلوم الإنسانية بل هو ميدان العلوم الإنسانية بكل امتدادها: إنه الأساس العام لهذا النوع من المعرفة وهو الذي يجعل هذه المعرفة ممكنة"<sup>2</sup>. لذلك فالتمثلات معرفة توجه سلوكيات الأفراد وأرائهم و لها وظائف عديدة تتمثل في:

#### أ-وظيفة معرفية:

\* تشير التمثلات لدى دوركايم إلى مجموعة واسعة من الأشكال الذهنية العلوم، الأديان، الفضاء، الزمان، المعرفة، الآراء ويتم تقاسمها واستنساخها بشكل جماعي، وهذه السمة تعطيها القدرة على اختراق كل فرد من الخارج وفرض نفسها بالكثير من الدقة وتكييفها مع الحقائق الرمزية والعقلية، فمثلا الدين عندما يلمس هذه الظاهرة من التواصل المكثف وقيامه للذاكرة الجماعية، إنه يجبر على إدراك أنه في معظم الأوقات ليس من الخارج بل من الداخل و يتم التعبير عنه . Denise.Jodelet.OP.Cit.P82.

هذا التصور الذي يعطيه دوركايم يحيل إلى الدور الرمزي الذي تلعبه التمثلات، باعتبارها أطرا ومرجعيات رمزية ومعيارية تسيطر على جماعة أو مجتمع وعن طريقها تنتظم التصرفات والسلوك والأفعال، وهي تعكس ماضي وذاكرة وبالتالي ما تمنح للجماعة من شعور بوجودها واستمرارها.

<sup>1</sup> Ibid. P54

<sup>2</sup> نادر.كاظم. تمثيلات الآخر صورة السود في المتخيل العربي الوسيط. ط1. المؤسسة العربية للدراسات والنشر. لبنان. 2004. ص 40



تسمح التمثلات للأفراد بفهم وتفسير الواقع و إدماجه في إطار قالب قابل للاستيعاب، منسجم مع الأفكار والقيم والآراء التي يؤمنون بها وتسهل عملية التواصل الاجتماعي باعتبارها إطارا مرجعيا مشتركا لتبادل المعرفة ونقلها ونشرها<sup>1</sup> يوضح هذا التصور أن التمثلات هي نماذج معرفية يستند عليها الأفراد في نقل الأفكار والتواصل بينهم، وتعتبر مشتركات اجتماعية للجماعات حيث ترى جودلييه أنها "ظواهر إدراكية تشترك في الانتماء الاجتماعي للأفراد، كما تمكن من استيعاب الخبرات والممارسات وأنماط السلوك، وبالتالي تساهم في نهج الحياة العقلية الفردية والجماعية"<sup>2</sup> أي أن التمثلات وسيلة للتواصل وأدوات تسمح للانتقال من المستوى الذهني إلى الممارسة في الحياة العملية\*، باعتبارها جملة من العناصر العقلية والعاطفية، حيث تشمل اللغة والتواصل وتأخذ بعين الاعتبار التفاعلات الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية على حد مفهوم موسكوفيتشي، مما يضيف عليها طابع الديمومة والاستمرارية ويجعلها مشتركة لا يمكن تفكيكها أو تجزئتها.

#### ب- وظيفة الهوية الاجتماعية:

للمثلات وظيفة أخرى تتمثل في تحديد وتشكيل الهوية الاجتماعية في حياة الأفراد والجماعات، حيث تسمح ببناء الهوية الشخصية والاجتماعية عن طريق عمليات الدمج الاجتماعي و ترسيخ القيم وجعلها متماسكة، حيث يمكن الإدراك من بناء وعي وتصور للأحداث ونقل المعارف وربط التجارب السابقة بالتجارب الجديدة، فالتمثلات "تشكل وتحافظ على الهوية الاجتماعية والتوازن الاجتماعي، كما تتجلى وظيفتها في توجيه السلوك وتسهيل الاتصال وتبرير التفاعلات الاجتماعية و العلاقات بين المجموعات، فتصبح الحالة المعرفية لها ذو طابع عملي موجه نحو العمل وإدارة العلاقة مع العالم، كما يقول بياجيه

<sup>1</sup> عماد.عبد الغني. مرجع سبق ذكره. ص 115.

<sup>2</sup> Denise.Jodelet.Op.Cit.PP.53.54

\* يشير موسكوفيتشي 1987 إلى العمليات التي تحكم نشأة التمثلات كعملية التعلم الاجتماعي التي تشارك نمو الطفل، وبغض النظر عن العمليات التدريجية والجوانب التنموية والتصورات لحساب الهيكل الخاصة بهم، وتنقسم هذه العملية إلى ثلاث مراحل البناء الانتقائي، مخطط الهيكل، الترخيص، وتأثر الاتصالات والانتماء القضايا الاجتماعية حول اختيار وترتيب العناصر التي تتدخل في تكوين التمثلات، ويرى موسكوفيتشي أن البناء والهيكل يتأثران بعمليات أخرى تتدخل في اتجاه المنبع والمصب لتكوين التمثلات بما يضمن دمجها في المجال الاجتماعي، في المرحلة الأولى تقوم عملية الترخيص بتجسيد التمثل والموضوع في شبكة من المعاني التي تسمح بوضعها في القيم الاجتماعية ومنحها التماسك، ولكن في هذا المستوى يلعب الإرساء دورا حاسما بشكل أساسي في عملية الإدراك من خلال عمل الذاكرة، يعتمد الفكر التأسيسي على الفكر الذي تم تشكيله لترتيب الحديث في الأطر القديمة والمعروفة بالفعل، وبهذا فإن موسكوفيتشي يشير إلى أهم العمليات أو المراحل التي تمر بها عملية التمثل (الانتقاء، مخطط الهيكل التصوري، الترخيص) لتنتقل من مستواها الإدراكي التصوري إلى المستوى التجسدي في شكل قيم وممارسات اجتماعية



التمثلات وسيلة المعرفة الاجتماعية المركزية التي تخدم احتياجات المجموعة ورغباتها ومصالحها<sup>1</sup> وبناء على ذلك تصبح التمثلات أنساق معرفية ثقافية ورمزية تحكم وعي الأفراد والجماعة وتصوغ تصورات الذات والآخرين، باعتبارها ترسخ و تطبع الرموز والكيانات الشخصية بالقيم الاجتماعية التي توجههم وترشدتهم، كما أن لها القدرة على دمج التجارب الماضية مع الحالية، و تعد ناقلات من المستوى الإدراكي التصوري إلى المستوى العملي والممارسة في الحياة اليومية.

وهكذا تصبح التمثلات مصدرا لتكوين الهويات الاجتماعية والمهنية، حيث تمنح مجموعة من التصورات والقيم المشتركة التي تعمل كموجهات للفرد والجماعة، لذلك فهي تترجم الممارسات والأفعال وتوجه السلوك والتصرفات باعتبارها "عمليات أساسية للتعريف بهوية الجماعة وتجعل الحفاظ على خصوصياتها أمرا ممكنا، كما تسهم في عملية المقارنة والتصنيف الاجتماعيين"<sup>2</sup> لذلك فإن للتمثلات دور كبير في إعادة بناء الهوية وتكوين المسارات وربط التجارب الحديثة مع الماضية، إذ تسمح بتبرير التصرفات والمواقف والآراء حيث "تعد مجموعة منظمة من الآراء والمواقف والمعتقدات والمعلومات التي تشير إلى الأفراد أو المواقف وتتحدد حسب الموضوع ( تاريخه وتجربته) والنظام الاجتماعي و الإيديولوجي الذي يتم إدخاله فيه، وطبيعة الروابط التي تربط هذا الموضوع بذلك النظام الاجتماعي"<sup>3</sup> بهذه الكيفية تصبح الآراء والمواقف عمليات لتشكيل تجارب الأفراد وبناء هوياتهم عن طريق عمليات الربط والضبط التي تقوم بها على مستوى الممارسة في البناء الاجتماعي، وعليه فالتمثلات تشكل الهويات و يرى إبريك " تكمن وظيفة التمثلات في تحديد موقع ومكانة الأفراد في الحقل الاجتماعي، فهي تسمح بإعداد هوية اجتماعية وشخصية متوافقة مع المعايير والقيم المحددة تاريخيا واجتماعيا"<sup>4</sup> فالتمثلات تعمل على إدماج المعارف الماضية المتشكلة عبر السياقات التاريخية في الفكر مع المعارف الجديدة الآتية، فهي الوسيط بين الفرد ومحيطه، كما تعمل كمرسخت للقيم والمعايير عن طريق الاتصال والتواصل بين الفرد والمجتمع عن طريق الأنساق الرمزية كاللغة والأدوات التي تنتقل من المستوى الخطابى إلى مستوى الفعل والممارسة الاجتماعية، لذلك فالتمثلات تشكل مكونات ومكونات ذات بعدين سبب ونتيجة في آن واحد، بمعنى تشكل الهويات وفي نفس الوقت هي نتيجة لها.

<sup>1</sup> Ibid. PP.69-70.

<sup>2</sup> المرجع نفسه. ص116.

<sup>3</sup>Jean. Cloud ABRIC.L'étude Expérimentale des Représentation Sociales. Dans Denise Jodelet. Les Représentation Sociale. Op.cit. P188.

<sup>4</sup> نصيرة. خلايفية. التصورات الاجتماعية عند إحداه المنحرفين أطروحة دكتوراة .علم النفس الاجتماعي. قسم علم النفس علوم التربية. جامعة منتوري. قسنطينة.2012. ص ص. 37،38.

إن التمثلات تلعب دورا هاما في عملية المعرفة والإدراك وكذا عمليات التعلم والاستيعاب فيما يخص المعارف الجديدة، وكذا التكيف مع التغيرات كونها موجّهات ومرشّحات ومنتجات للأفعال والممارسة كما "تتولى التمثلات عملية الاستيعاب كوظيفة رئيسية، وهي تستند إلى قيم متغيرة وفقا للمجموعات الاجتماعية التي تستمد منها معانيها على أساس المعرفة السابقة التي يعاد تنشيطها من خلال وضع اجتماعي معين، وهذه التنمية التمثيلية التي ترتبط بنظم فكرية أوسع إيديولوجية أو ثقافية لحالة من المعرفة العلمية، فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية ومجال الخبرة الشخصية والعاطفية للأفراد"<sup>1</sup>

تشير دنييز جودلييه إلى أهمية الاستيعاب للتمثلات الاجتماعية، حيث تمكن هذه العملية من استبطان المعارف السابقة واستيعابها مع المعارف المكتسبة التي تطرحها الوضعيات الاجتماعية أو السياقات الخاصة بالمكانة أو الوضعية الاجتماعية الحالية، ومن هنا فالتمثلات تعمل كمنميات للمعارف الخاصة بالأفراد وتزيد من مكتسبات الأفراد وخبرتهم الشخصية، وحين نشير إلى المعارف السابقة فذاك يعني ما ترسخ في الذهن والذاكرة من تراكمات وخبرات وتجارب اكتسبت عبر سيرورة تاريخية، ثم يتم استبطانه مع ما يطرحه الواقع الاجتماعي الراهن من حالات ووضعيات، وهنا يبرز الدور الفعال للتمثلات في الدمج والربط بين السيرورة الزمنية التاريخية وما هو ممارس واقعي، فالتمثلات لها وظائف فعالة وحاسمة في التفسير الممارسات إذ اعتبرها موسكوفيتشي الوسيط بين الذاتي والموضوعي و تتوسط بين الواقع العملي المادي الملموس وبين ما هو رمزي خيالي، وهذه الأهمية والعمليات التي تجعل من التمثلات عنصرا هاما وحاسما في تشكيل الهويات وتكوينها و إعادة تشكيلها وصياغتها.

تعطي التمثلات الاجتماعية للأفراد طرائق ليمثلوا بها علاقاتهم مع الآخرين، ومن هنا فهي تشكل عنصرا هاما في تحديد العلاقات الاجتماعية والتفاعلات التي تحدث بين الأفراد وبين الآخرين في محيطهم أو في مجال عملهم، حيث أدرك زيمل "العلاقة والمساحة التي تفصل بين الفرد والآخرين-الغير- والحاجة إلى تمثيلهم، إذ تشكل هذه الطريقة للتمثل التفاعل والدوائر الاجتماعية التي يشكلونها، كما يعتبر الأفكار و التمثلات الاجتماعية نوعا من العوامل التي تتيح بلورة التفاعلات بين مجموعة من الأفراد وتشكيل وحدة أعلى وهي المؤسسة"<sup>2</sup> يشير زيمل إلى أهمية التمثلات كونها تعد من العوامل التي تسمح للأفراد بأن يمتثلوا مجموعاتهم في حقل العمل، لذلك فهي تبلور تلك التفاعلات بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين لتحقيق انتماءاتهم إلى مجموعات عمالية دون أخرى، مما يسمح لهم ببناء وحدة مشتركة وأعلى في حقل

<sup>1</sup>Denise.Jodelet.Op.Cit.PP.50-51.

<sup>2</sup> Serge Moscovici.OP.Cit.PP.80.81

العمل وهي المؤسسة أو التنظيم، حيث أن التمثلات تلعب دورا أساسيا في تأكيد رمزية الانتماء باعتبارها تساهم في تأكيد وجود ارتباط اجتماعي وهوية، عن طريق العضوية الجماعية التي تعزز من الرابطة الاجتماعية، والتضامن الذي ينخرطون فيه<sup>1</sup> بمعنى أن التمثلات تسمح بتقوية رمزية الانتماء إلى الجماعات نتيجة تأكيدها لعمليات الارتباط والشعور بالهوية نتيجة عمليات الاعتراف التي تمنحها هذه الأخيرة.

### ج-وظيفة توجيهية:

تعمل التمثلات الاجتماعية على أنها موجّهات للسلوك والتصرفات والممارسات في الحياة اليومية، حيث "أن نظام تفسير الواقع الذي تشكله التمثلات يعد كموجه للفعل وهذه العملية التوجيهية بالنسبة إلى الممارسات تنتج انطلاقا من ثلاثة عناصر، تحدد نمط العلاقات المناسبة للفرد، والمتبني من طرف الجماعة، وثانيها أنها ترتب نظاما للتوقعات، تحدد وتصفي المعلومات الخاصة بالواقع بما يجعل هذا الواقع مناسباً لما تحمله التمثلات كما تعد أنظمة لفك رموز الواقع<sup>2</sup> فالتمثلات تعد كأرضية لتهيئة الشروط الخاصة بالاندماج في الحياة الاجتماعية، كونها تعمل كآليات لفك الرموز الخاصة بالواقع، كما أنها تعمل كنظام ترتيب وتصنيف للمعلومات على مستوى الفكر، فتمثلات الأفراد في الواقع ليست وحيدة وإنما متعددة البناء من خلال الانتماء للمجموعات الاجتماعية (الأسرة، المحيط، علاقات مهنية) فتتكون في شكل تصورات وخبرات ومعارف أساسية، حيث يعد محتوى التمثل الذي يتشكل لدى الأفراد "عبارة عن مجموعة منظمة من الإدراك المتعلقة بموضوع ما، حيث تصبح هذه الإدخالات أساس المعرفة الأولية التي يتم اكتسابها بنشاط من التجارب والملاحظات و الاتصالات والمعتقدات التي وضعها الفرد، هذه الإدراكات الأساسية تتحدد وتنظم نفسها في شكل هياكل وصور نمطية توجه التصورات والسلوك"<sup>3</sup> فالتمثلات تتكون من خلال جملة التجارب والملاحظات والقيم والمعتقدات التي تتكون لدى الفرد من خلال انتماءه لمجموعات اجتماعية، حيث تتكون لديه مجموعة من التصورات تنتظم في شكل هياكل ومدركات توجه سلوكه وأفعاله حيث تعمل بشكل محدد ومنتظم "حيث يرسل الشخص الذي ينتمي إلى مجموعة من الفئات تنميطات أو نماذج أولية، التي تسمح للبعض بهيكل جمع وتبسيط المعلومات المنبثقة من البيئة للآخرين لمعرفة النموذج المثالي الذي يلخص معنى لفئة"<sup>4</sup> فالتمثلات تعد بمثابة الإشارات التي يرسلها

<sup>1</sup> Denise.Jodelet.Op.Cit.PP. 67.68

<sup>2</sup> عماد. عبد الغني. مرجع سبق ذكره. ص116.

<sup>3</sup>Nicolas Roussiau. Christine Bonardi. Les Représentations Sociales. Etat des Lieux Perspectives. Imprimer en Belgique Per Pierre Mardaga.2004.P 150.

<sup>4</sup> Ibid.

الأفراد اتجاه الآخرين، ويتجلى دورها في تبسيط المعلومات التي تنتبثق من واقعهم ليتمكنوا من استيعابها في شكل معارف ونماذج وبهذا فهي تخلق أنظمة للتمييز بين الفئة التي ينتمي إليها الفرد- الجماعة- وبين بقية الفئات الأخرى.

إن التمثلات الاجتماعية تعد كموجهات للفعل، وتنتج عملية التوجيه بالنسبة للممارسات من خلال نمط العلاقات المناسبة للفرد، وترتب نظام للتوقعات، تحدد وتصفي الواقع بما يجعله مناسب لما تحمله التمثلات، كما توجه انطباعاتنا وتقييمنا لسلوكنا، كما ينظر إليها كمحددات للسلوك والممارسات التي نقوم بها، وبالتالي تمثل معايير باعتبارها تعكس الروابط الاجتماعية وتصور السلوك<sup>1</sup> بمعنى أن التمثلات توجه سلوكنا وأفعالنا بما يتناسب والواقع، من خلال ترتيب المعرفة وإرشاد انطباعاتنا فهي بمثابة معايير يحتكم إليها الأفراد أثناء تفاعلاتهم مع الآخر.

#### د- وظيفة تبريرية:

تسمح التمثلات بالتبرير البعدي للسلوك والمواقف التي يتبناها الأفراد وتؤدي دورا في تحديد سلوكنا قبل القيام به وتبريره بعد ذلك وهذه الوظيفة في غاية الأهمية لأنها تسمح بتقوية التمايز الاجتماعي من خلال تبريره<sup>2</sup> إذن تتجسد هذه الوظيفة للتمثلات في تبرير المواقف والأفعال لدى الفاعلين الاجتماعيين حيث تسمح بتوجيه السلوك في المواقف الجديدة، وتمنح له تبريرا وهذا ما يجعلها ذات خاصية وهي خلق التمايز الاجتماعي بين الفئة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد عن بقية الفئات أو الجماعات فالتمثلات "تعمل كإطار للفعل والعمل، فهي بمثابة مادة تتوافق مع أنماط الوجود المختلفة المحددة للمستقبل الاجتماعي وأشكال العلاقات الاجتماعية وأنواع الانتماء داخل تشكيل اجتماعي، والمواقف و الانضمام الناتج عن المواقف الاجتماعية التي تشغلها الفئات الاجتماعية أو السياق الأوسع الذي يشكله العالم، فهي تحوي على المستوى الرمزي، وتفسر الواقع والأحداث عن طريق أنواع التواصل بين الأفراد، وكذلك تعد بمثابة نواقل اجتماعية بين الأجيال<sup>3</sup> بذلك فالتمثلات فهي إطار محدد للفعل لكونها تسهم في التنبؤ بنوع وأنماط العلاقات وتسهم في توضيح الانتماءات للفئات الاجتماعية نتيجة التأثيرات التي تمارسها الجماعة على الفرد الذي ينتمي لها، فهي تشحنه بالقيم وثقافة تلك الجماعة التي تشعره بالانتماء إليها مما يفضي إلى خلق التمايز الاجتماعي لدى الفرد حول الفئة التي ينتمي إليها وبقية الجماعات، كما أن التمثلات

<sup>1</sup> المرجع نفسه.ص.116.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> Voir Denise Jodelet. Représentation Sociale Et monde de Vie. Université.Qubec.Paris .2015.pp 30 ;31.

تسمح بالتواصل والاندماج مع جماعات دون أخرى، مما يفضي إلى تشكل الهويات نتيجة هذه التمثلات التي تتم بين الفرد والآخر، فلكل فرد تصورات عن ذاته وعن الجماعة التي يريد الانتماء إليها، فمثلا تمثلات الفرد عن النقابة أو عن حزب معين- فقد يكون سبب الانتماء هو توافق في نفس الأهداف.

#### خامسا: النظريات المفسرة للتنشئة الاجتماعية والمهنية

قد نتساءل عن أهمية ودور التنشئة الاجتماعية في حياة الأفراد و في المجتمع؟ هل التنشئة الاجتماعية تشكل طبيعة في حياة الإنسان أم هي تراكم واستمرار عبر الزمن؟ ما دور التنشئة الاجتماعية في تكوين و بناء الهوية المهنية والاجتماعية؟ كيف تساهم التنشئة الاجتماعية في تكوين الهوية الاجتماعية والمهنية؟ قبل إعطاء كل التفسيرات النظرية الخاصة بالتنشئة الاجتماعية سنقف عند مفهوم التنشئة الاجتماعية ودورها وأهميتها في دورة حياة الإنسان وتشكل هويته الاجتماعية والمهنية، باعتبار التنشئة الاجتماعية تسمح بدمج الفرد اجتماعيا و مهنيا و فهم سلوكه وإدراكه لمحيطه وللآخرين، حيث تسمح للفرد ببناء تمثلاته حول ذاته ودوره في المجتمع، وانطلاقا من هذه الأهمية للتنشئة الاجتماعية في تكوين الهوية الاجتماعية والمهنية، سنخرج على أهم المقاربات السوسيوبيولوجية المفسرة لها.

#### 5-1- كلود دوبار و السيرورة السوسيو تاريخية للتنشئة الاجتماعية :

يرى دوبار " أن الهوية في العمل ليست فقط هوية فاعلين في نظام أو نشاط، بل هي أيضا سيريه أنماط مسار أثناء حياة العمل، فالهوية الاجتماعية أدوات كما يرى دوبار معترف بها اجتماعيا بالنسبة إلى الفرد في مماثلة بعضهم البعض في حقل العمل"<sup>1</sup> بمعنى أن المسارات الاجتماعية للأفراد تشكل الهوية المهنية للأفراد، لكون التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأفراد منذ الطفولة، تسمح بتكوين وبناء وعيهم وإدراكهم و تمثلاتهم لذلك فحسب دوبار فإن هذه التنشئة الاجتماعية الأولية ( الأسرة، المدرسة، المجتمع.. ) هي سيرورة تراكمية في حياة الأفراد المهنية وتشكل هويتهم المهنية باعتبارها أدوات ووسائل للفاعلين لمماثلة بعضهم البعض وبناء علاقات بينهم تمكنهم من التفاعل والاندماج المهني فيما بينهم داخل حقل العمل أو فضاء المؤسسة.

ويعتبر فضاء العمل مجالا لتغيير المسارات الاجتماعية والمهنية، حيث أن المؤسسة أو التنظيم يتعرض لتحولات على مستوى البنية أو علاقات السلطة أو الموارد، هذه التغيرات التي تعيد بناء التمثلات والمعايير نتيجة الطرق الجديدة في العمل أو العلاقات، الأمر الذي يفرض على التنظيم أو المؤسسة

<sup>1</sup> كلود دوبار. أزمة الهويات تفسير تحول. ترجمة: رندة بعث. ط1. بيروت. المكتبة الشرقية. 2008. ص ص 174، 173.

عملية تعلم وتكوين للتكيف مع التغيرات الجديدة مما يؤدي إلى تنشئة مهنية جديدة، حيث يرى آلان توران "أن الهوية في المجتمعات المعاصرة تفسر من جانبها الديناميكي إذ يمكن اعتبارها أنها عملية تأقلم تدريجي وهي فعل استراتيجي يتماشى مع التغيير كما أن هوية الفاعل تتحدد وفقا لحظوظه في التطور ومحاولته تحسين وضعيته وتنمية مكتسباته وتنويع خياراته"<sup>1</sup> إذ أن المجتمع الحديث يتميز بالتغيرات لذلك فإن توران فسر الهوية كعملية تكيف وتأقلم مع هذا التغيير الذي يخلق بدوره إستراتيجية للفاعل، وحسبه فهوية الفاعل في هذه المجتمعات تتحدد بمدى استطاعته وقدرته على تطوير ذاته وتحسين أوضاعه وتنويع الخيارات التي يمكن أن تطرح أمامه، وتعد عملية التكيف والتأقلم على الوضع الجديد أو التغيير بمثابة تنشئة مهنية للفاعل داخل المؤسسة أو المجتمع.

كما اعتبر دوبار " أن المقابلة كفضاء للعمل هي أيضا مكان للتنشئة الاجتماعية أي فضاء لتلك العمليات الاجتماعية التي تساهم في بناء الهوية الاجتماعية للأفراد، وبذلك فهي تلعب دور ليس اقتصاديا فحسب بل دور اجتماعي نظرا للتفاعلات التي يكتسبونها داخل التنظيم، يكتسبون هوية اجتماعية عبر عملية التنشئة الاجتماعية وحسب دوبار فإن دور المقابلة لا يتوقف على إنتاج السلع والخدمات ولكنه يتعدى ذلك كونه يساهم في عملية الاندماج الاجتماعي واكتساب عن طريق العمل المكانة الاجتماعية المرتبطة بالمسار المهني."<sup>2</sup> يعني أن دوبار ركز على أهمية المقابلة في اكتساب الهوية الاجتماعية، إذ يعتبرها مكان للتفاعل الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية ويرى أنها تساهم في إدماج الفرد اجتماعيا ومهنيا، لأنها تسمح بعملية الاندماج الاجتماعي واكتساب قيم جديدة للتكيف مع المحيط الداخلي للتنظيم، حيث يتم تحقيق المكانة الاجتماعية التي تمنحها الوظيفة أو الرتبة أو الموقع السلطوي داخل الهرم التنظيمي الذي يسمح للأخريين بالاعتراف بالفاعل من خلال تلك المكانة أو الموضع الذي يحتله داخل نسق العلاقات أو منظومة الفعل الجماعي الذي يسعى إلى تحقيق أهداف معينة، وهذه العمليات تسمح ببناء المسار المهني\* للعامل داخل فضاء عمله.

<sup>1</sup> Alain. Touraine. Pour la Sociologie. Edition Seul. Paris.1974.p182.

<sup>2</sup> لحبيب معمرى. التنظيم في النظرية السوسولوجية. ط1. مركز الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية. كلية الآداب والعلوم الإنسانية. ظهر المهرز. فاس. 2009. ص ص، 134، 135.

\*المسار المهني ويتمثل في دورة الحياة المهنية للعامل داخل المؤسسة أو التنظيم، ويبنى من خلال العمليات المهنية مثلا كالترقيات، الانجازات المهنية، وبعد حصوله من التجارب والمكتسبات القلبية و البعدية للعامل، وتتكون هذه التجارب المعاشة يوميا من خلال عمليات التعلم والتكيف الثقافي، والاندماج المهني داخل فضاء العمل، التي تحركها عمليات الصراع من أجل الاستمرار والبقاء، والتغيرات التنظيمية التي تكسب العامل قيما معينة كالانسجام والتفاعل التضامن، التفاوض، الانعزال، ويتحدد هذا المسار بتجربة وعقلانية الفاعل وموضعه وعلاقاته مع الآخرين وكذا منصبه ومسؤولياته ومدى انخراطه في الفعل الجماعي ومنظومة العلاقات، وكذا إستراتيجية أفعاله لبناء علاقاته وتحقيق ذاته داخل التنظيم، ويكتسب هذا المسار بالتنشئة الاجتماعية وعملية التعلم داخل البناء الاجتماعي للفاعل.

وإذا كان دوبار يرى أن المقابلة تتجلى أهميتها في بناء الهوية الجماعية، فإن سان سوليو يرى بأن الهوية الجماعية تتجلى في طبيعة التنظيم التي تعكس خصوصيات المرحلة التاريخية التي يمر منها، وذلك طبقاً لمعايير الصراع أو الإنجاز والمسار في المهنة التي تحدد أنماط الهوية في العمل<sup>1</sup> إن كل من دوبار سان سوليو يركزان على المسارات ودورها في تكوين الهوية الاجتماعية، حيث أن السيرورة التاريخية لها دور في بناء الهوية الاجتماعية، كما أن التنظيم حسب سان سوليو ما هو إلا انعكاس للمرحلة أو التطور الذي حققه المجتمع عبر فترات زمنية تاريخية، كما أن دوبار يعتبر أن المهنة أو الوظيفة هي بناء اجتماعي ناتج عن تفاعل المسارات الفردية مع التنظيم، وهو يفسر الهوية من جانبها العلائقي ويعتبرها نقطة لتقاطع المسارات مع البناء الاجتماعي ويعتبر التنشئة الاجتماعية من أهم المصادر البانية للهوية وتتم عبر مراحل حياة الإنسان وبذلك فهي تجدد بناء الهوية الاجتماعية (انظر مفهوم الهوية عند دوبار الفصل الأول).

كما يرى دوبار أن بناء الهوية المهنية يستند إلى وضع اجتماعي ومراكز محددة، سواء تعلق الأمر بالحياة العامة أو مجال العمل، حيث يركز على السمات الأساسية لعملية التنشئة الاجتماعية على وجود هياكل أو أشكال التنظيم المعرفي سواء داخل الهياكل أو خارجها في شكل علائقي، ويرى أن الهويات تنشأ من ممارسات وعلاقات اجتماعية بين مختلف العناصر الفاعلة<sup>2</sup> يشير دوبار إلى أن عملية البناء للهوية المهنية محدد بالوضع أو المركز الاجتماعي للإنسان سواء في حياته العامة أو حياته المهنية، ويرى أن العملية الأساسية هي التنشئة الاجتماعية التي يمر بها الإنسان عبر مراحل حياته، سواء كانت أولية (الأسرة) أو ثانوية (العمل) وهذه العملية تساهم في تكوين وبناء الهوية المهنية التي تعني بناء العلاقة مع الآخر والتفاعل معه، كما يشير دوبار أن التنشئة الاجتماعية ليست هي الهوية الشخصية بمعنى الفروق الذاتية الفردية، ولكنها تبني تكوينات اجتماعية مشتركة بين جميع أولئك الذين لديهم مسارات ذاتية<sup>3</sup> يشير دوبار إلى أهمية التنشئة الاجتماعية في مسار الذات، ويعتبر أن الفرد يمكنه الاستثمار في هويته الشخصية من خلال بناء علاقات مشتركة في العمل مع الآخرين، الأمر الذي

حيث يعتبر بورديو التعلم كنظام من التصرفات الدائمة القابلة للنقل لمنظمة ومهيأة تعمل كهيكل، بمعنى تكون بمثابة مولدات مبادئ ومنظمة للممارسات و التمثلات.

Voir. Cloud Dubar. La socialisation et construction des Identité Sociale et Professionnelles. Edition 5em. Armand Colin. Paris. 2000.p 65.

<sup>1</sup> المرجع نفسه..ص 127.

<sup>2</sup> Ibid. p 96.

<sup>3</sup> Ibid. p13.



يفضي حسب دوبار في بناء وتكوين الهوية الشخصية، حيث لا يمكن اكتسابها إلا من خلال الاتصال الاجتماعي مع الآخرين "فالهوية الشخصية نوع من الوعي والإدراك في واقع الأمر ووعي وإدراك الآخرين عنا في الوقت نفسه، أو هي وعي وإدراك من قبل الإنسان الفرد بالتوقعات التي ينتظرها الآخرون منه، وعيه وإدراكه بالمسؤولية والواجب اللذان يترتبان على مثل هذا الإدراك"<sup>1</sup> يعني أن الهوية الشخصية والوعي بها وإدراكها يتم في خضم الاندماج مع الآخر أو ما يصطلح عليه بالانعكاس المزدوج\*

ويشير دوبار إلى أن الهوية هي محصلة لتنشآت متتالية يمر بها الفرد خلال مسار حياته حيث ينتقل من الهوية الشخصية إلى الهوية المهنية عبر مرحلة التنشئة الاجتماعية فهي ليست معطى نهائي وإنما يبنها الفرد ويعيد بناءها طيلة مراحل حياته<sup>2</sup>. بمعنى أن الهوية ليست معطى نهائي وإنما هي محصلة للعديد من التنشآت الاجتماعية أولية، ثانوية ( الأسرة، المدرسة، المؤسسة.. ) وهي تمثل مسار الفرد وتاريخه وواقعه الاجتماعي الذي يبني به هويته الشخصية، ولكن هذه الهوية لا تتوقف عند هذا التاريخ أو المسار، ولكن يعاد بناءها في ظل عملية التغيير التي يمر بها الفرد في حياته من خلال جملة المواقف، والتجارب والأحداث التي تربطه بتفاعلات مع الآخرين، فالهوية تمثل الفرد عن نفسه وفي آن واحد تمثلات الآخر عنه بمعنى يتعلم من الأحكام التي يصدرها الآخرون وهي تساهم في تنشئته وزيادة تجربته وتعتبر التنشئة الاجتماعية بمثابة النموذج المعياري للفرد ولهذا اعتبرها دوبار " أنها نظام مرجعي وتقييمي حقيقي"<sup>3</sup>

و بناء على ما سبق فالهوية عند دوبار هي نتاج التاريخ- المسارات الاجتماعية عبر مراحل التنشئة الاجتماعية لحياة الفرد وهي أيضا منتجة لهذا التاريخ عن طريق إعادة البناء التي يتحصل عليها الفرد بمجموعة العلاقات مع الآخرين في مجموعته المهنية، ولذلك يلاحظ دوبار أن الانتماء إلى مجموعات مهنية هي عملية أساسية للهوية الاجتماعية في المجتمعات الحالية، إذ أن المركز أو المنصب المهني يعطي للأفراد في هذه المجتمعات هوية اجتماعية رسمية، بمعنى أن المهنة تكسب هوية اجتماعية، كما

<sup>1</sup> إيان ياسمين. الذاكرة الحضارية الكتابة والهوية الكتابة والذكرى والهوية والسياسة في الحضارات الكبرى الأولى. ترجمة: عبد الحليم عبد الغاني رجب. ط1. المجلس الأعلى للثقافة. القاهرة. 2003. ص، ص، 250، 251

\*الهوية الشخصية عملية تختص بدمج الإنسان الفرد في تشكيلات وتكوينات اجتماعية وحضارية، ويصطلح على هذه الحالة الانعكاسية الأنثروبولوجية وهذا المصطلح يشير إلى عملية الانعكاس المزدوج الذي قام توماس لوكمان باستعماله وكشف عن مصطلح الانعكاسية الأنثروبولوجية في كتابه الموسوم العقل والهوية والمجتمع، ويقصد بالانعكاس المزدوج هو بناء الهوية وثبيت الهوية الشخصية، عن طريق الاندماج والتطابق مع المدلولات الرمزية والمعنوية عند الآخرين، وأيضاً الصورة التي يرسمها هؤلاء الآخرون عن الإنسان الفرد نفسه. انظر، المرجع نفسه، ص 250.

<sup>2</sup>Ibid .p110.

<sup>3</sup> Ibid .p32.



تعد هذه الهوية لديه نتيجة التقاء المسارات التاريخية مع البناء الاجتماعي للفاعلين في علاقاتهم داخل ذلك البناء فهي فردية كونها تمثل مسار الفرد وتاريخه، وجماعية لأنها لا تبنى إلا في ظل الانتماء إليها وتعتبر المهنة نشاطاً جزئياً في إطار النسق الكلي المجتمعي بحسب دوبار، وهذا يعطي للهوية بعداً مركباً وعلائقياً .

### 5-2- التنشئة الاجتماعية والقطيعة الاجتماعية:

لخصت التيارات الجديدة التي ولدت بشكل عام في ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية\* وبريطانيا العظمى التي عززت من مفاهيم التنشئة الاجتماعية الجديدة المعبرة عن البناء الاجتماعي للواقع على وجه الخصوص، وإعادة اكتشاف عمل ماكس فيبر وشوتز وجورج زيمل والأجيال اللاحقة<sup>1</sup> لذلك استفاد الكثير من السوسيولوجيين من هذه النظريات للبحث في المفهوم وإثراءه .

ويعد كل من برجر ولوكمان من أهم الباحثين الذين طوروا هذه التيارات حيث يعتبران أن (الأنشطة الاجتماعية الأولية) (في مجرى الطفولة) "والتنشئة الاجتماعية الثانوية" التي يكون لها طوال حياة الكهولة، وهي ليست مجرد إعادة إنتاج آليات الأولى، ولا تكون التنشئة الاجتماعية بالنسبة لهما أبداً تامة ولا مستوفاة، بل يمكن للتنشئة الاجتماعية الثانوية، في بعض الحالات موصلة للتنشئة الاجتماعية الأولى، وفي حالات أخرى تتولى التنشئة الاجتماعية الثانوية وعلى العكس من ذلك وجراء صدمات سيرية متنوعة إحداث قطيعة مع التنشئة الاجتماعية الأولية<sup>2</sup>. يحيل هذا التصور إلى أن التنشئة الاجتماعية التي يتعرض لها الإنسان في حياته متعددة ومتنوعة ومستمرة ، باعتباره يبقى يتعلم عبر مراحل مساره وحياته الاجتماعية، ولهذا فإن برجر ولوكمان يعتبران أن التنشئة الثانوية ليست مجرد إعادة إنتاج لآليات تنشئته الأولى، فهي يمكن أن تكون مكمله لها، كما يمكن أن تشكل قطيعة معها ويعود السبب في ذلك حسبها في أن الأحداث والصدمات والتجارب التي يمر بها الأفراد في حياتهم كافية لإحداث تلك القطيعة.

\* في أزمة سنوات الثلاثينات في الولايات المتحدة الأمريكية بدأ علماء الاجتماع لمدرسة شيغاغو وعلماء النفس من العلاقات الإنسانية في البحث ودعم منشورات كل من ميرتون وبارسونز، التي أظهرت بالفعل كيف أن التكامل الاجتماعي في قلب الأداء الوظيفي المعتمد لكل المؤسسات، وفي تلك الفترة من السوق المعولمة، البطالة الأوروبية، الأداء الحاسم للمؤسسات (المدارس، الأسرة، الدين، العسكر...) التنشئة الاجتماعية للشباب القادر على المسؤولية في المؤسسة الخاصة والعامة، وكيف يمكن لهم الحصول على اعتراف اجتماعي من خلال العمل وملكية الهوية، وكذلك كيفية بناء مجتمع ديمقراطي يعتمد على الممارسات الاجتماعية للنشاط، إن هذه الأسئلة كانت مطلوبة لأجل العثور على إجابات تستند إلى العلوم الاجتماعية.

Voir. Renaud Sainsaulieu. l'identité au Travail hier et Aujourd'hui. Revus .Développement.Emploi Juiller 1999.p3

<sup>1</sup> Cloud Dubar. Op.cit.p9

<sup>2</sup> دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة: منير السعيداني ، ط1، بيروت، المنظمة العربية للترجمة، 2007.ص 85

لذلك فالتنشئة الاجتماعية هي صيرورة اندماج الفرد في مجتمع ما أو مجموعة معينة، عبر استبطان كفايات التفكير والإحساس والفعل، أي وبعبارة أخرى النماذج الثقافية الخاصة بذلك المجتمع<sup>1</sup>. هذا يعني أن التنشئة الاجتماعية أداة من أدوات الاندماج وآلية للضبط الاجتماعي، حيث تسمح للأفراد بتعلم المعايير والقواعد التي يمتثلها المجتمع فيصبحوا فاعلين فيه، حيث أن تلك التمثلات والتصورات التي يدركونها كافية لاستبطان العناصر الثقافية وبناء وعيهم وإدراكهم لذواتهم وللوسط الذي يحيط بهم، كما تسمح لهم عملية التعلم التي يتلقونها من تحقيق ذلك، وهذه العمليات التي سماها كل من بيرجر ولوكمان بالتمنجة\*.

أما ميرتون فابتكر التنشئة الاجتماعية الاستباقية ليشير إلى الصيرورة التي يمتلك ويستبطن عبرها الفرد المعايير والقيم الخاصة بمجموعة مرجعية مالا ينتمي إليها بعد، ويرغب في الاندماج فيها<sup>2</sup> ويعد هذا النوع من التنشئة بمثابة الطريقة التي يستبطن بها الفرد معايير وقيم لجماعة معينة لم ينتمي إليها بعد، لذلك يحاول الاندماج والانتماء إليها نتيجة التصورات التمثلات التي يتصورها عن تلك الجماعة ونتيجة التماهي الذي يعطيه لها بمعنى السلوك المرغوب

كما يشير برجر ولوكمان\* إلى أن التنشئة المهنية هي أحد وجوه التنشئة الثانوية الرئيسية، تبدو التنشئة الاجتماعية إذا صيرورة لا نهاية لها في حياة الفرد، الذي يمكن أن يشهد أطوارا من نزع التنشئة الاجتماعية (désocialisation) قطيعة مع نموذج الاندماج المعياري\*، وإعادة للتنشئة الاجتماعية (resocialisation) على قاعدة مستبطن آخر<sup>3</sup>. بمعنى أن التنشئة المهنية تمثل أحد وجوه التنشئة الاجتماعية للفرد، وفي نفس الوقت قد تكون هذه التنشئة مختلفة من حيث القيم والثقافة والمعايير، لذلك

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص. 83، 84.

\* يمكن اعتبار النمذجة بمثابة البوصلة أو المنارة التي تنير حياة الفرد ويكتسب بها كيفية التعامل مع كل المواقف والممارسات اليومية في حياته اليومية، كما تمكنه من الاندماج والتكيف مع وسطه الاجتماعي، حيث يتعلم مجموعة من القواعد والمعايير والعناصر الثقافية التي تضبط أفعاله، كذلك يمكن اعتبارها بمثابة موجه لتمثلات المجتمع وهي بمثابة الأرضية التي يستند عليها الفرد ليحدد سلوكه.

<sup>2</sup> دنيس كوش. المرجع نفسه. ص 86

\* لقد قام كل من بيرجر ولوكمان في بناء نظرية لعامل التنشئة الاجتماعية الثانوية، وليس ذلك بإعادة إنتاج آليات التنشئة الاجتماعية الأولية وهذا الكتاب شارك في الصيغة التي يمكن بها تفسير المعنى، لبناء كل قواعد التنشئة الاجتماعية الثانوية التي يجب أن تبدو كالتنشئة الاجتماعية الأولى راجع : Cloud Dubar . La Socialisation. Op.cit. P95

\* النماذج المعيارية وهي كل الأنماط و العناصر الثقافية التي تشكل دليلا لاتجاهات الفعل الإنساني وهي من المصادر والمرجيات التي تؤمن بناء الهوية الثقافية، وتتحرك ضمن سياقات الواقع الاجتماعي بآليات متنوعة قد تكون المركز الاجتماعي الأصلي، تقسيم الأدوار داخل جماعات طبيعية كالأسرة..... وتتجسد أهميتها كعوامل ومحركات لدينامية الهوية، حيث تمكن هذه النماذج الأفراد من عملية الضبط الاجتماعي واندماجهم عن طريق إكسابهم كيفية التمثل.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

نجد الكثير من المؤسسات تتبنى تنشئة مهنية عن طريق عمليات تدريب وتكوين مستمر لعمالها من أجل أن يكتسبوا قيمها وثقافتها التنظيمية، وضمان تكيفهم وهيكلتهم مع ثقافتها باعتبارهم عمالا يحملون ثقافة مجتمعية معينة، وكذا إكسابهم تجربة العمل وفق الثقافة السائدة للمؤسسة وكل هذه العمليات تعد بمثابة خلاصة التنشئة الاجتماعية للعمل الفردي كما سماها دوبار.

أما غيذنز فيرى أن التنشئة الاجتماعية هي التي تصل الأجيال بعضها البعض وهي عملية تستمر طول العمر تتمخض في بعض نتائجها عن تشكيل وإعادة تشكيل التفاعلات الاجتماعية، لأنها تسمح للأفراد بأن ينمو أنفسهم، ويطوروا طاقاتهم ويتعلموا ويتكيفوا مع ظروف الحياة المستجدة حولهم<sup>1</sup> يشير غيذنز إلى أهمية التنشئة الاجتماعية في تشكيل التفاعلات وإعادة إنتاجها، فهي أداة تسمح للأفراد بتنمية وتطوير ذاتهم كما تسمح لهم بالتكيف مع التغيرات التي تصادفهم في حياتهم، وهذه الحصيلة من التفاعلات الاجتماعية كفيلة لبناء الهوية المهنية.

وبناء على ما سبق طرحه، فالتنشئة الاجتماعية صيرورة لسيرورة تاريخية لمسارات الأفراد فهي ناتجة عن تلك المسارات ومنتجة لها، عن طريق البناء وإعادة البناء المستمر الذي يساهم في تجديد هويات الأفراد وتنمية ذاتهم وإعادة بناء تمثلاتهم، فالتنشئة الاجتماعية تجعل من الفرد يحافظ على السمات التي اكتسبها تمنح له مبادئ أولى خلال حياته الاجتماعية، وبالمقابل فإن الفرد يتعرض لأحداث معينة من فترة لأخرى تؤدي إلى التغيير، فمثلا قد ينتقل الإنسان من حالة اللاعمل - البطالة - إلى حالة العمل وهذا التغيير يفرض عليه اكتساب نوعا من السلوكيات الجديدة والثقافة لكي يستطيع الاندماج مع المركز الاجتماعي والوظيفي الذي هو فيه، فهو يقوم ببناء علاقات اجتماعية للتعرف على زملائه في المهنة وقد يمارس سلوكيات لينكيف مع الدور أو المهام التي يقوم بها، والعكس صحيح فقد ينتقل الفرد من حالة العمل إلى البطالة نتيجة الإحالة على التقاعد أو التسريح كما حدث لبعض العمال والإطارات في المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة التسيير وإعادة الهيكلة.

#### سادسا: الهوية المتشكلة في العمل من منظور أهم المقاربات السوسولوجية :

من الباحثين السوسولوجيين الذين اهتموا بقضية الهوية المهنية فليب بيرنو، سان سوليو، دوبار، بورديو وتتفق هذه المقاربات في تفسيرها لآليات تكوين وبناء الهوية المهنية، وتعد مقاربات سوسيوثقافية للهوية وتعطي كل منها تفسيراً في كفاءات تشكيل الهويات المهنية للفئات أو العمال داخل فضاء العمل،

<sup>1</sup> أنطوني غيذنز. علم الاجتماع. ترجمة: فايز الصباغ. ط4. المنظمة العربية للترجمة. 2005. ص88.

واعتبرت هذه المقاربات المؤسسة كمكان لإنتاج الهويات المهنية ووسطا للتعايش والتفاعل والتنشئة الاجتماعية والمهنية، حيث اهتم دوبار بالهوية المهنية من حيث تحليل النشاط المرتبط بالمهنة وبعملية تكوين وبناء الهويات الخاصة بالفئات المهنية، فالهوية المهنية مرتبطة هنا بالتفاعل بين الفاعل الاجتماعي والمجموعات الأخرى، كيف تصبغ ثقافة المؤسسة الفاعلين وتطبعهم على تنشئة مهنية في ظل عمليات الاندماج المهني والمكانة المهنية التي يضطلع إليها الفاعل في ظل منظومة الفعل المهني والتنظيمي للتعريف بنفسه كفاعل مهني، يملك نوعا من السلطة يكتسبها في ظل شبكة العلاقات والمنصب الوظيفي في الوسط المهني.

#### 4-1- الهوية من خلال الهابتوس ببيرو وديو والتفكير العلائقي

تتميز مقارنة بورديو في السوسيولوجيا كمقاربة علائقية تربط بين الفعل والبناء، وهي مقارنة تنقد الحتمية في تفسير الظواهر الاجتماعية، ويتضح ذلك من خلال مفهوم التطبع الذي عرف مسارا تاريخيا مختلفا ومتنوعا. فقد أضيفت إلى تطوره التاريخي استخدامات عديدة مرامي نظرية متباينة لكن مع ذلك يمكن رسم استمرارية تأويلية توليدية بين العبارة اليونانية (Hexis) من الفعل ( ekhein ) ويعني امتلاك والعبارة اللاتينية (habitus) \* من الفعل اللاتيني (haber) الذي يترجمها.<sup>1</sup>

ويعتبر الهابتوس أو التطبع نسقا من الاستعدادات المكتسبة خلال علاقة بمجال معين يصير فعالا ومحدثا آثار حينما يلتقي بشروط فاعلية المماثلة التي أنتجته<sup>2</sup> فالهابتوس هو نسق من الاستعدادات المكتسبة التي تتجدد مع الوضعيات، فهو يعمل بمثابة مولد للاستجابة مع جل المواقف وهو نتيجة لتاريخ الفرد وتنشئته الاجتماعية التي اكتسبها وتجاربه التي تسمح له بالتموضع مع المستجدات فالهابتوس \* يعمل كنظام مولد لوضعيات ملائمة ومستمرة.

\* سوسيولوجيا الهابتوس الاقتصادي الذي اقترحه بورديو كان في أول تحقيق واقعي في الجزائر خاص بالعمل والعمال الذي نشره عام 1964 مع Darbel Rivet et Seibel حول سوسيولوجيا العمل وتطوره في فرنسا بمعنى علم اجتماع العمل والعمال الصناعيين، كما استخدم أنثروبولوجيا الأجراء للبحث عن إدخال شروط اجتماعية تاريخية في ظهور التغير في حالة السوق التي تعني تغيير المواد في قوة العمل، كما قدم أيضا العناصر والتقارير الهامة للهابتوس بمعنى مجموعة من التصرفات والأحكام للإطارات في حالة التغيرات الاقتصادية التي تغير من الإنتاج أو الخدمات أو القوى في العمل، هذه النظرية الاقتصادية غلقت العقلانية المؤقتة للإنسان الاقتصادي راجع.

Jérémy.Sinigagla.Bourdieu au travail. La vie des idées. Presses Universitaires de rennes.2016.pp11.12.

<sup>1</sup> بويكر بوخريسة، سوسيولوجيا بيار بورديو تحليل في النظرية والمفاهيم والمنهج. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 2017. ص 191.

<sup>2</sup> بيار بورديو. أسئلة علم الاجتماع. حول الثقافة والسلطة والعنف الرمزي. ترجمة: إبراهيم فتحي. ط1. دار العالم الثالث. القاهرة 1990. ص 10.

\* تطرق بورديو إلى مفهوم الهابتوس في مؤلفات عديدة كالورثة، إعادة الإنتاج، حب الفن، ولكنه لم يخصص كتابا منفردا له، حيث وضح في كتابه الحس العملي أن عمق ارتباط الهابتوس بتشكيل الممارسات في الحياة اليومية والعملية، وأبرز كتاب ضم خلاصاته المتعلقة بمفهوم الهابتوس

كما يعد الهابتوس بمنزلة برنامج الكتروني جاهز موجود في رأسنا، يقرأ حوادث الواقع وبقيمها، ويعطينا من حيث لا ندري الموقف الأنسب لمواجهتها. لذلك. يوفر علينا مجهودا ذهنيا قد نبذله كل مرة نتعرض فيها لحدث جديد في حياتنا اليومية و العملية وهو خلاصة خبرات سابقة اكتسبناها اجتماعيا، وتدفعنا إلى اختيار استعداداتنا المستخلصة من تجارب مجتمعنا ومن تجاربنا نحن السابقة، عبر إعادة إنتاجها من جديد، وتثبيتها باعتبارها مرجعا لا يقبل المساءلة أو التعديل، أو أنموذجا أساسيا قابلا للإضافات<sup>1</sup> لذلك فالهابتوس يمثل خزان للتجارب الماضية والتجارب المكتسبة في التنشئة الأولية للفرد، حيث يعمل كمولد في إعادة إنتاج التجارب والمكتسبات السابقة، كما يسمح بتوجيه السلوك وهو نتاج للتنشئة الاجتماعية والمسارات الاجتماعية، وكذلك يحافظ على الماضي في جينات الوعي الإنساني ويعيد إنتاجها في المواقف والوضعيات الجديدة، كما يمكن الأفراد من التفاعل والتصرف في المواقف والممارسات التي يواجهونها في حياتهم اليومية، ومن هنا فالهابتوس يقم نفسه كعنصر أساسي في بناء المسارات الاجتماعية والتاريخية - التراكمات التاريخية المستبطنة عبر الزمن على مدى أجيال التي تفرض نفسها في مواجهة المواقف والوضعيات المستجدة كمنظم للأفعال والممارسات الاجتماعية.

وفي هذا الصدد يقول بيير بورديو " بصفة التطبع منتوج تاريخي، ينتج التطبع سلوكيات فردية وجماعية، تتوافق مع الخطاطات التي يفرزها التاريخ، إنه يضمن حضورا نشطا للتجارب السابقة التي توضع في كل عضو، في شكل خطاطات إدراك، تفكير وفعل، تميل بشكل وثيق أكثر من كافة القواعد الشكلية والمعايير الصريحة إلى ضمان توافق الممارسات وديمومتها مع الزمن"<sup>2</sup> فالتطبع يعمل كمولد للاستعدادات للاستجابة والتكيف مع المواقف المستجدة بشكل متواصل، كما له القدرة على إنتاج السلوكات الجماعية

---

وقدرات هذا المفهوم النظرية في تفسير المسارات التربوية والمهنية والسلوكية والاجتماعية هو كتاب تفكرات باسكالبة الذي صدر سنة. 1997: راجع فريدريك مونتوق. الهابتوس العربي العنيد والعنيد. مجلة عمران. العدد 12/3. 2015. ص 141.142.

ولقد حاول بورديو في سنوات وفي مؤلفاته التي تصل إلى ثلاثين كتابا، تجاوز التعارضات بين الذاتي والموضوعي والفيزياء الاجتماعية، والفيونمينولوجيا الاجتماعية البنوية، والتاريخ، من خلال تأسيسه لعلم الممارسة واعتماده على منهج بنيوي، بنائي (كلود ليفي ستروس) واستخدم الكثير من المفاهيم الهابتوس إعادة الإنتاج الهيمنة (كارل ماركس)، اللوبيدو. النزوع. الرأسال الرمزي. الفضاء. الحقل. السلطة الشرعية (ماكس فيبر)، الطبقات. تتجسد أهمية النظريات السوسولوجية التي قدمها بورديو في تعدد التيارات الفكرية والابستمولوجية التي اعتمد عليها لبناء نظريته وكذلك تمكنه من المزج بين كل هذه النظريات بشكل متماسك لخصها في الهابتوس ورأس المال والحقل الذين ينتجون الممارسة، لقد استطاع بورديو تقديم طرحه وقرائنه للمفاهيم بكيفية مكنته بأن يستخدمها كأدوات امبريقية ومنهجية لفهم وتفسير الواقع الاجتماعي والعمل والتحليل بطريقة البناء وإعادة البناء بشكل توليدي وعلائقي.

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص 141

<sup>2</sup> بويكر بوخريسة. مرجع سبق ذكره. ص 193.

والفردية وهو نتاج للتاريخ ويتكون من التجارب والتكوينات السبقية، وبعد محرك للوعي وموجه للفعل بما يتوافق مع الممارسات اليومية، لذلك فالمسارات الاجتماعية والتاريخية للأفراد أو الجماعة لا يمكن عزلها عن التطبع أو الهابتوس العام الذي يتعلق بتتشنتهم وتكوينهم في الطفولة وتاريخهم الجمعي، كالطبقة الاجتماعية، الأسرة... فالذات السوسيوولوجية ليست ناتجة عن ذاتها المفردة وإنما هي تنتج عن الأثر الذي تتركه التراكمات التاريخية الجمعية على ذلك الفرد (التمثل للجماعة).

استخدم بورديو الهابتوس وإعادة الإنتاج، الحقل الذين سمحوا له خصيصاً بطرح السؤال "صناعة العمال" بورديو وضح الأثر والأدوات الخاصة بالتنشئة المهنية حيث اعتبر على سبيل المثال أن المؤسسة التعليمية تساهم في شرعية المسارات والمواقف الاجتماعية، كما حدد دور تقسيم العمل الاجتماعي حيث يعد هذا الأخير حسب بورديو عاملاً يشارك في إعادة الإنتاج وعدم المساواة الاجتماعية، كما يسمح باكتساب وضعيات علائقية مقترحة للأجراء، واعتبر بورديو هذه العمليات كشرط لتحول الهابتوس وكنتيجة ممكنة لتحريره<sup>1</sup> لذلك فالهابتوس وإعادة الإنتاج من الأدوات\* التي سمحت لبوردو بتحليل المسارات والتنشئة المهنية للعمال، كما أن تقسيم العمل حسب مساره يساهم في إعادة الإنتاج وتشكل الطبقات أو الفئات المهنية بشكل علائقي، وهذه الديناميات اعتبرها بورديو شرطاً لتحول الهابتوس وتحرره، إذن فالهابتوس حوصلة ونتاج عن التقاء المكانة الاجتماعية والمسار الاجتماعي، كذلك يعد عاملاً أساسياً في بناء هويات الأفراد، باعتباره يتشكل تاريخياً عبر سيرورة زمنية من التراكمات للتجارب السبقية والتكوينات المكتسبة من التنشئة الاجتماعية لذلك يمكن "دمج الهابتوس مع الشخصية الأساسية أو مع الهوية الثقافية، لأنه يتكون من أنساق تشكل استعدادات دائمة يمكن نقلها، فهو يعمل كتجسيد للذاكرة الجماعية التي يعاد إنتاجها عند وراثي ما هو مكتسب من السلف، فهو مستبطن في الضمائر الفردية ويحمل

<sup>1</sup> Ibid. p12

\* اعتبر بورديو الهابتوس من الأدوات المستخدمة التي تعكس بشكل كبير في إحساس الاستيعاب النشط، الذي يسمح بإعادة تعريف العلاقات بين الشكل الاجتماعي والاستعداد الفردي، كما يعد الهابتوس ليس فقط كنتاج للظروف الاجتماعية وإنما كمنبأ ومولد للممارسات الفردية، وبالتالي فالمصير التاريخي بين الهوية الفردية والهوية الاجتماعية هو البناء الفردي أثناء عمليات التنشئة الاجتماعية، وكذلك استطاع بورديو أن يجد اقتصاد عام للممارسات التي من الممكن أن تجعل حساب إعادة إنتاج الهيمنة الاجتماعية من خلال كل نوع من الممارسات، حيث يشير بورديو إلى أن البنائية أو البنوية يمكن أن تجد تفسيراتها في الإصدارات المختلفة لنظرية التنشئة الاجتماعية لبياجيه، ودورها في بناء المخططات والنشاط لهيكلية الهوية الجدلية بين عملية الاستيعاب وإضفاء الطابع الخارجي للممارسة، وما يتجاوز الاختلاف في وجهات النظر علم النفس التطور الفردي مقابل سوسيوولوجيا إعادة الإنتاج الاجتماعي هو مفهوم الزمن في كلا النظريتين، في حين بورديو يؤيد استمرارية المسار فإن بياجيه يعتبر أن هناك بين الأجيال وأخرى تعزز مراحل الإيفاف التي تميز التنشئة الاجتماعية الأولية للطفل حتى يتم دمجها اجتماعياً ومهنياً، عملية البناء وإعادة البناء بمعنى مخطط البناء لدورة الحياة بأكملها تقوي الفرق بين المفهومين.

Cloud .Dubar. Formes identitaires et Socialisation Professionnelle .revue Française de sociologie. Vol 33/oct./déc. N<sup>4</sup>. 1992. pp. 506 ,507.

الدلالات الكاشفة على ما يمكن أن تكون عليه ممارسات الفاعل الاجتماعي وطموحاته ففيه تتجمع بمعزل عن الوعي كل ترسيمات الإدراك والفكر والعمل<sup>1</sup> فالهابتوس يعمل كناقل لما هو موروث من السلف، كونه يجسد الاستعدادات في الذاكرة الجماعية من خلال نقل التمثلات الجماعية والتصورات المكتسبة من الأجيال ويعيد إنتاجها في الوعي والإدراك، لتتحول في شكل ممارسات دائمة لدى الفاعل الاجتماعي. يكتسب الهابتوس من خلال عملية التفاعل في المجتمع، التي تتشكل كمعرفة مجتمعية مخزنة في ذهن الأفراد بشكل غير واعٍ، لتصبح مع مرور الزمن دالة على هوية الفرد أو الجماعة بمعنى التنشئة الاجتماعية التي تسمح بدمج الفرد في المجتمع فالهابتوس "بناء ذهني معرفي ومنتج تاريخي يتشكل بالتنشئة الاجتماعية وبواسطة التعليم كمنظومة ووعي مولدة لقواعد الممارسة"<sup>2</sup> يمكن اعتبار الهابتوس معرفة مخزنة في وعي الأفراد بشكل تلقائي ويعيد إنتاج تمثلاتهم وتصوراتهم في المواقف والوضعيات التي تمنح لهم توجيه أفعالهم وسلوكياتهم ويسمح لهم بشكل توليدي بتجديد أفعالهم وممارستهم. كما ينظر بورديو إلى الهابتوس من خلال ثلاث مستويات ويرى أنها متكاملة<sup>3</sup>

- المستوى الأول: هابتوس الفرد

- المستوى الثاني: هابتوس الجماعة المحيطة بالفرد كالأُسرة، والأقارب والجيران ويرى بورديو أن لكل جماعة هابتوس خاص بها، وهذا النوع من الهابتوس حسب بورديو ناتج من الظروف ويؤثر على الأفراد طول حياتهم ويجعلهم ينصهرون فيه، ويتكون هذا الأخير بدوره من نوعين:

**الهابتوس الأولي:** ويتكون الأول من الاستعدادات المكتسبة في إطار التنشئة الاجتماعية الأولى، وهو أكثر ديمومة لأنه يعطي انطباع قوي وفطري موروث، بمعنى صفات شخصية لا تترتب عن التجربة الاجتماعية ويعتبر هذا النوع حاسم في شخصية الأفراد لكونه ناتج من الاندماج الأول الذي يترك الأثر. **الهابتوس الثانوي:** حسب دوبار يتشكل هذا النوع عند تشكل الاستعدادات الأولى الجاهزة للعمل كبنية بانية للوضعيات الاجتماعية اللاحقة وهذه الأخيرة تساهم بدورها في بناء هذا الهابتوس ولا يتشكل هذا الهابتوس بطريقة تراكمية وإنما بدمج الاستعدادات الأولية مع الاستعدادات الثانوية ليكون كتلة واحدة، ويشير بورديو أن توافق الهابتوس الأولي مع الثانوي تعزز وتقوى بشكله الأصلي الأولي، أما إن كان هناك تعارض بينهما فهما يتفاعلان ويندمجان في شكل هابتوس يتكيف ويتطابق وفقا للضرورات

<sup>1</sup> عماد. عبد الغني. مرجع سبق ذكره. ص 134.

<sup>2</sup> المرجع نفسه. ص 135.

<sup>3</sup> المرجع نفسه. ص. ص 135، 136.



والوضعيات، لذلك فهو بنية داخلية دائمة البناء في الشخصية وبالتالي تتطور الهوية وفقا للتجارب التي تمر بها.

**المستوى الثالث:** وهو هابتوس الحقل الاجتماعي حيث يرى بورديو أن لكل حقل سياسي، اقتصادي، اجتماعي هابتوسا خاصا به وهو عبارة عن المهارات والأساليب الفنية والمرجعيات ونظم المعتقدات الواجب توفرها في عضو هذا الحقل دون غيره، لذلك فهو ما يميز جماعة أو طبقة اجتماعية إزاء أخرى تتقاسم نفس الشروط الاجتماعية، فهو يسمح لها بالاستمرار في كينونتها وبما أنه عميق الاستبطان فهو قادر على خلق وسائل جديدة للقيام بوظائف قديمة، كما يفسر تصرفات أعضاء الجماعة بشكل متشابه دون التشاور فيما بينهم، ويعتمدون لنظام ممارسات تتطابق مع انتماءهم الاجتماعي.

إن مفهوم الهابتوس يتجاوز التفسيرات السوسولوجية التقليدية ثنائية الذاتية والموضوعية حيث يتسم المفهوم بأنه يتعدى كل حرية مطلقة للفاعل في سلوكه وفعله وتصرفاته من ناحية، ومن ناحية أخرى البنيات التي تعمل بموضوعية كونها غير واعية لتلك الغايات وبذلك فالتطبع مفهوم يتوسط بين الحرية المطلقة لأفعال الأعوان الاجتماعيين، وبين الحتمية الاجتماعية لأنه يعمل على الاستبطان بشكل غير واع، ولكنه يعمل وفقا لما يجد من وضعيات وضرورات-اكرهات البنية الاجتماعية- وفي نفس الوقت هو موجود في الوعي فيستطبه ذهنه بشكل لاواعي أي يحدث بطريقة غير مقصودة وعفوية -لا توجد حرية مطلقة للفاعل بمعنى آخر بنيوية الفعل والبناء الاجتماعي\* فالتطبع قابل للنقل والتوريث ويستبطن العون بواسطته القواعد على امتداد التنشئة والمسار الاجتماعي وتكون هذه القواعد قليلة لكنها تحدد سجل التمثلات وسجل الفعل الاجتماعي<sup>1</sup>. بمعنى يستطيع الأعوان اكتساب قيم ومعايير موروثية من السلف عن طريق مساراتهم وتنشئتهم الاجتماعية ويرى بورديو أن الهابتوس " يعين عملية الاستغناء بأكملها، أن يرث الأفراد مساهمهم الاجتماعي ولا سيما ظروف التنشئة الاجتماعية الخاصة بهم، والتي تتيح لهم اكتساب شعور بالممارسة وقدرة على التصرف في فعل حر متكيف مع سياقه، واحتمال اختيار أفعال ناجحة نتيجة

\* يقول بورديو (1930-2002) أنا أقصد بالبنوية المخالفة للبيفي ستراوس- التي تجعل من فعل الذات سلوكا يخضع للقواعد الموضوعية- التي أعني بها أن تجد في العالم الاجتماعي ذاته، وليس فقط في المنظومات الرمزية الأساطير بني موضوعية ومستقلة عن ضمير وإرادة الأعوان، القادرة، على توجيه وإخضاع ممارساتهم أو تمثلاتهم من خلال بنائية، أعني بها وجود تنشئة اجتماعية من جهة بنى الإدراك والتفكير والفعل، ومن جهة أخرى للبنى الاجتماعية، كما يشير دوبار أن التمثلات الاجتماعية التي يبنها الأعوان عن العالم الاجتماعي تمثل جزءا من الواقع، انظر بويكر بوخريسة. مرجع سابق. ص. 39، 40.

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص. 205 .



الشعور بمعنى الممارسة التي تلغي جميع البدائل التي لا تتوافق مع المشاعر المكتسبة وهذا ما سماه بالسببية المحتملة<sup>1</sup>

يمكن القول أن التطبع ديناميكي يشغل كموجه للتكيف مع التغيرات وهو أسلوب ممارسة ناتج ومنتج في نفس الوقت عن التاريخ، ودمج في الذاكرة الجمعية التي تترك أثرا ماديا ومحسوسا على الأفراد، ويشغل حسب ما تطبع عليه الفرد يكشف عن عاداته\* ويعيد إنتاج وبناء الممارسات الفردية والجماعية حسب اللحظة الراهنة، ويعتبر أسلوب حياة لا يتضمن المعايير وإنما يتعدى ذلك ليكون وسيلة للفعل تؤدي إلى بناء وتطوير استراتيجيات، وتتجلى أهميته في إدراك ووعي التمثلات الخاصة بالذات لتتكيف مع مختلف الوضعيات(التمثلات تتغير حسب المواقع الاجتماعية للأفراد)، فهو ينتج الانتماء الاجتماعي كعنصر ضروري لتشكيل الهوية، أو بمعنى عبد الغني عماد " هو أشبه بالعلامة الفارقة التي تشكل هوية الفاعل في حقل اختصاصه ومجال تأثيره"<sup>2</sup> يشير عماد إلى السمات التي تميز الأفراد عن الآخرين و يرى أن التطبع\* والتي تشكل مجموع الاستعدادات الدائمة التي تنتج وتعيد إنتاج أفعال وممارسات جديدة وبصفة مستمرة، مما يجعله بمثابة العلامة التي تحدد هوية الفرد في تخصصه ومجالاته.

#### 4-2- كلود دوبار التكوين والتدريب آليات للتنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية

يشير كلود دوبار إلى أن الفرد يواجه مسارين، الأول يتجلى في منح الهوية من طرف المؤسسات والأشخاص المتفاعلين مع الفرد، في حين أن المسار الثاني يمثله الفرد في حد ذاته ويرى دوبار أن المشكلة التي قد تظهر هي عدم النقاء المسارين ويشير أن "مسار الهوية مركب حيث لا يمكن تحليله

<sup>1</sup> Jean. Maries .Cours Grands Courants en Sciences Sociales. Revue de la Discipline (analyse de textes.de contextes.de Filiations.de structuration). Extraits de La revue internationale de la sociologie .Editions de Minuit. Paris.1975.P10.

\* بعد كل من التطبع والعادة عملية تكرر السلوكات والأفعال التي يمارسها الأفراد بصفة مستمرة حيث تستطيع عبر الزمن تعيد إنتاج الماضي والتجارب السابقة، ويمكن اعتبار كل من التطبع والعادة أدوات لإعادة الإنتاج تلك التجارب والممارسات الاجتماعية، لكن الاختلاف الجوهرى بينهما فيتجلى في أن العادة تعيد إنتاج الأفعال الممارسات فقط بتكرارها، أما التطبع لبورديو فهو يستطيع تجديد الممارسات بشكل توليدي حيث يمكن من إعادة إنتاج الماضي والتجارب كما يتسم بطاقة على إعادة إنتاج وتشكيل المستقبل وتجديد ممارسات أخرى، نظرا لتحوله وتجده بشكل علائقي مع الخصوصية والمواقع الاجتماعية وحسب السياقات التي يوجد بها.

<sup>2</sup> عماد عبد الغني، مرجع سبق ذكره. ص 136.

\* يرى بول ريكور أن الهوية الفردية لا تنطلق معزولة معرفيا، حيث أشار إلى الهوية الجماعية التي تحدد باللغة والدين والعرق والثقافة والتاريخ، ويرى أنها تتطلب معالجة جدلية بين الأنا والآخر من خلال البحث في شروط التواصل من منظور الغيرية والاعتراف بمختلف الميادين والاندماج ضمن هوية مركبة، لذلك يشير إلى مفهوم الطبع التي يعني بها مجموع السمات المميزة للأفراد والتي تشكل الاستعدادات الدائمة التي يتم عن طريقها التعرف على شخص ما، لكن ريكور يعني بالطبع الاستعدادات الدائمة العادات والتقاليد التي تعبر عن تاريخ جامد ينفي أي جديد، وهنا يكمن الفرق في الاستخدام للمفهوم بينه وبين بورديو، بمعنى أن تصور ريكور يحيل إلى الجانب السردي والزمني في تاريخ الأشخاص من خلال الذاكرة والتاريخ، بينما بورديو استخدم الهابوس ليشير إليه كنظام توليدي له القدرة على التشكيل وإعادة التشكيل حسب السياقات والمواقع الاجتماعية التي يتواجد بها راجع : عماد. عبد الغني.مرجع سابق، ص 154.

خارج نظام الفعل الذي يكون فيه الأفراد جزء لا يتجزء منه، وفي هذا يكون بناء الهوية متغيرا ديناميا نتيجة ثابتة ومؤقتة في نفس الوقت، ذاتية وموضوعية، فردية وجماعية متعلقة بالسيرة الذاتية و ممنهجة وهذه المسارات التنشئة المختلفة تشترك في بناء الأفراد وتعريف المؤسسات<sup>1</sup> بمعنى أن دوبار يريد الإشارة إلى عمليات الاعتراف التي تمنحها المؤسسات للفرد من قبل الآخرين في العمل، وفي نفس الوقت هي تتجسد في المسار الخاص بتمثل الفرد وإدراكه ووعيه، لذلك فمسار الهوية حسب دوبار يتم تفسيره في ظل نظام الفعل المتصل بالأفراد باعتبارهم جزء من هذه الأفعال، لذلك يخلص دوبار بأن الهوية ليست فردية أو جماعية بحتة فهي عملية مرنة دينامية متعلقة بالمسارات والسير التي تشترك فيها الأفراد والمؤسسات. كما يرى دوبار أن الهوية أصبحت تلعب دورا محوريا في عملية التمايز ويتعدى ذلك إلى تدخلها في المجالات العلمية والفكرية الأخرى فالتمايز في الوسط العمالي لم يعد مرتبط بالفئة والكفاءة المهنية، بل أصبح نتيجة لتفاعلات ثقافية متعددة ومتشعبة بأساليب التنظيم الاجتماعي والقدرات الفردية، ولذلك يشترط لتشكيل الهوية وجود الفرد وتفاعله مع جماعة وأدوارهم في المجال الاجتماعي، ويشير دوبار إلى أن الأمر يتعلق بالنسبة للعمال السابقين الذين يقومون بتلقي العمال الجدد الثقافة التي تضمن لهم معرفة القدرات اللازمة لإتمام مهامهم على أكمل وجه، فالتنشئة الاجتماعية تشكل بناء هويات اجتماعية مهنية، حيث يرى أن الهوية ليست نتيجة مستقرة نهائية، فقد تكون مؤقتة واجتماعية لأن تشكيل الهوية يرسم وضعيات اجتماعية لتعريف الذات ومعرفتها من طرف الآخرين غير أن هذا الانتقال يتطلب شروط هيكلية ومؤسسية<sup>2</sup> بمعنى أن الهوية لم تعد حكرًا على الكفاءات المهنية، بل أصبحت نتيجة لتفاعلات ثقافية في مجال العمل والتنظيم، وهذه التفاعلات يتولد عنها مجموعة من المعاني والقيم المشتركة بين أعضاء التنظيم، وهي ما يضمن المعرفة والقدرة على أداء المهام للتكيف مع متطلبات العمل والاندماج فيه وهذه العمليات هي بمثابة آليات للتنشئة الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة حسب دوبار.

ويشير دوبار في كتابه سوسيولوجيا المهن إلى المهنة باعتبارها تعبر عن ما هو فردي وجماعي في نفس الوقت، وحسبه فهي ليست تعابير بسيكولوجية ولا منتجات سياسية ولا اقتصادية، بل هي بناءات اجتماعية تقم بين مسارات فردية وأنظمة تشغيل وعمل وتدريب وتكوين، وتعد المهنة هي نشاط جزئي من النسق

<sup>1</sup> Cloud Dubar. La socialisation et construction des Identité Sociale et Professionnelles. Op.cit. P96.

<sup>2</sup> Cloud. Dubar. Charles Gardéa. Evolution de la Promotion Sociale Et Dynamiques Des Formes identitaires. Education Permanente 163/1998.P35.

الكلي (المجتمع) <sup>1</sup> بذلك فدوبار يشير إلى أهمية التكوين والتدريب المهنيين في تكوين وبناء الهويات المهنية في المؤسسة .

كما يرى أن الفعل الاجتماعي يستمد دلالاته و نجاعته من البنية والنسق الاجتماعي الذي يتم فيه، فهو الذي يزود الفرد بالقيم والمعايير التي توجهه وتشكل آلية ضبطه ومراقبته، ويتم ذلك من خلال عملية "التنشئة الاجتماعية للفرد التي تعمل باستدخال القيم والمعايير والاستعدادات التي تجعل منه كائنا ذو هوية<sup>2</sup> بذلك فدوبار يركز على عمليات التنشئة الاجتماعية المهنية للفرد من خلال جعله كائن اجتماعي يعرف بنفسه اجتماعيا و مهنيا بتعلمه لمعايير وقيم المؤسسة حيث يتم استدخال هذه الثقافة " بعملية أساسية وهي تكوين الأفراد، حيث تسمح هذه الأخيرة بتشكيل طرق التفكير والإحساس والدمج لجماعة ما ورؤيتها للعالم ومواقفها ومعتقداتها"<sup>3</sup> وبهذا المعنى فالتكوين يشكل آلية للتنشئة المهنية والتعلم الثقافي داخل المؤسسة وهو وسيلة للاندماج والتطوير الذاتي، وبالتالي يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال حسب دوبار، ويرى "أن المؤسسة تشكل فيها الهويات المهنية نتيجة التقاء بين الأفراد ونمط العمل، وتقتصر المؤسسة هويات افتراضية ثم تعرف بالهويات الموجودة عندها، وهذا الالتقاء يفرض وجود أنماط معينة من العمل، وسياسات توظيف وتسيير المستخدمين ومسارات مهنية تظهر إلى جانب التغييرات في الوظائف والعلاقات الخاصة بالتكوين"<sup>4</sup> فالمؤسسة تطرح نمط التسيير أو ثقافة معينة من سياسات التوظيف، نوع النشاط ، وهي تقترح هويات مهنية للأفراد باعتبارهم فاعلين يحملون ثقافة مسارات اجتماعية، فتلجأ هذه المؤسسات إلى مختلف العمليات التنظيمية التي تسمح بإدماج الأفراد وتكييفهم وفق نمط التسيير العقلاني وتطبيعهم وفق ثقافة المؤسسة بأنظمة التكوين المستمر والتدريب بمعنى دوبار .

كما يرى دوبار "ضرورة وضع التفاعل وعدم اليقين في قلب الواقع الاجتماعي، وبالتالي يصبح منطق الفعل بشكل أساسي هو الافتراض الذي يسعى إليه كل فرد للتوافق مع ثقافة المجموعة وإعادة إنتاج تقاليد الثقافة، إما لتحسين ثروتها أو وضعها في السلطة وفقا لنوع المجتمع الذي توجد فيه، فعلى الفرد أن يتعلم في نفس الوقت لينال الاعتراف من الآخرين، وهذه التنشئة الاجتماعية هي التي تمكن الفرد من إدارة هذه الازدواجية"<sup>5</sup> إن هذه المقاربة تركز على أهمية التفاعل الاجتماعي وعدم تجاهل منطق الفاعل الاستراتيجي باعتباره فاعلا يسعى إلى تعظيم فائدته ومصالحه المادية والرمزية من خلال الانتماء إلى

<sup>1</sup> Cloud. Dubar. Pierre Tripier. Sociologie Des Professions. Armand Colin. 2me Edition.Paris.1998.P33.

<sup>2</sup> Cloud. Dubar. La socialisation. .Construction Des identités sociales et professionnelles .Op.cit .P83.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup>Cloud. Dubar. Charles Gardéa. Op.cit. 79.

<sup>5</sup> Voir. Cloud. Dubar.Lasocialisation. .Construction Des identités sociales et professionnelles.Op.cit .P.83.

مجموعات اجتماعية، وتشير إلى ضرورة التعلم والاندماج ونيل الاعتراف من الآخرين وتصبح الهوية عند دوبار هي تنمية روح الانتماء وبناء علاقات مع الآخر في حقل العمل، وحسبه هذه التنشئة الاجتماعية التي تسمح للفرد من القيام بهذه الازدواجية من الأدوار.

كما يشير في كتابه التنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية، إلى أهمية التدريب في صناعة مهنة الطبيب الذي قدمه هوقس في شكل مخطط مرجعي، ونموذج وشكل من أشكال التنشئة الاجتماعية المهنية التي تدخل نوعاً من الثقافة المهنية الطبية أو بمعنى مفهوم جديد للذات والعالم باختصار هوية جديدة<sup>1</sup> حيث يعد التدريب تنشئة مهنية وبمثابة استدخال الثقافة والقيم المهنية الطبية لدى الطبيب ليصبح كأننا ذو هوية جديدة مشبع بقيم مهنته ومدرب عليها، وحدد هيزر ثلاث آليات للتنشئة المهنية:<sup>2</sup>

- المرور عبر المرأة وفي هذه المرحلة ينظر المرء إلى العالم والأشياء كما هو مكتوب في المرأة.
- الانغماس في الثقافة المهنية وهنا تطرح مسألة التفاعل للثقافتين داخل الفرد.
- التعريف التدريجي للدور وذلك بالتخلي الطوعي عن القوالب النمطية المهنية عن طبيعة المهام ودور الاستنباط الوظيفي والصورة الذاتية، وهذه العناصر هي عناصر أساسية للهوية المهنية.

و تتعلق الآلية الثانية بما يسمى نموذج التثبيت في الازدواجية، بين النموذج المثالي الذي يميز المهنة وبين الصورة الرمزية للنموذج العملي الذي ينسق المهام اليومية، وتعد المسافة بين الأنماط المقدسة ومختلف طرق الممارسة اليومية هي نقاش مستمر داخل المجموعات المهنية، ومن أجل السيطرة على المهام والحفاظ عليها هي مفتاح البيئة المهنية التي تتميز بالميل المستمر للأنشطة الروتينية لتصبح غاية في حد ذاتها. يشير هيزر إلى عملية تفاعل الأفراد داخل فضاء العمل، حيث تتم عملية الانغماس في الثقافة المهنية عن طريق الدور الوظيفي الذي يؤديه الفرد لممارسة نشاطاته اليومية الروتينية باعتباره حامل لقيم وثقافة معينة، وهذه العمليات مستمرة طالما أن الأفراد يحاولون الحفاظ على مكانتهم ووضعياتهم داخل التنظيم والمجموعات المهنية، ويرى أيضاً "أن التنشئة الاجتماعية تأتي في سلسلة من اختيار الأدوار أي التفاعلات مع الآخر محاولة مهمة للحد من هذه الازدواجية، ومحاولة إنشاء مجموعة مرجعية داخل مهنة تحل موقعا لشغل وظائف مرغوبة وإضفاء الشرعية على قدراتها."<sup>3</sup> كما أن عملية التنشئة الاجتماعية والمهنية تشكل الهوية حيث يرى دوبار "أن السيرة الذاتية التي يخططها الأفراد في المستقبل و الاستمرارية في مساهم المهني الاجتماعي و النشاط بالنظر إلى تاريخهم الاجتماعي و

<sup>1</sup>Ibid. P.139.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid.140.

القيمي في سياق المعاملة العلائقية القائمة على الاعتراف بوجودهم في المؤسسة، ويبقى هدف الأفراد هو الاعتراف بكفاءاتهم وتحقيق مشروعهم المستقبلي<sup>1</sup> وبالتالي تصبح المؤسسة مكان للتكوين وتعلم الأنشطة ونيل الاعتراف الاجتماعي، و مكان لبناء السير الذاتية للأفراد عن طريق إبراز قدراتهم وكفاءاتهم وتحقيق أهدافهم ومشاريعهم، كما يعد التكوين في المؤسسة "وسيلة للإضافة المهنية وينظر إليه كاستثمار في الموظفين المستقبليين، حيث تركز المؤسسات على عقلانية الاستثمار وعندها يصبح التكوين وسيلة للإدماج المهني والارتباط بالفعل الجماعي في بيئة مهنية، وتدعم هذه العمليات في المقام الأول من خلال عملية التعلم<sup>2</sup> يحيل هذا التصور إلى أهمية التعلم و الاستثمار في عملية تكوين الأفراد لضمان اندماجهم وتكليفهم مهنيا، وكذا دور جماعات العمل في تحقيق الانتماء داخل المحيط السوسيو مهني للمؤسسة.

#### 4-3- سان سوليو المؤسسة و نماذج الهوية في العمل:

يعتبر سان سوليو المؤسسة كمكان للتعلم الثقافي وبناء الهوية المهنية، ويشير في مؤلفه **الهوية في العمل** إلى أربعة أشكال للهوية في العمل، حيث وضح أن الأعمال الجماعية في العمل هي مكان للتعلم الثقافي وأداة للجمع بين الهويات الجماعية، وهنا تكمن أهمية المؤسسة والإدارات كأماكن لإنتاج وتحديد الهويات، وبالتالي تعتبر المؤسسة في تصور سان سوليو "فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية، حيث تكتسب فيها القيم والقواعد و التمثلات، التي تعمل على هيكلة أشكال التضامن بين أفراد المؤسسة وعلاقتهم في العمل، ووضع أربعة مبادئ الالتزام المهني، المشروع الفردي، الانجاز المهني، وهدف المؤسسة الاندماج الجماعي، ويعتبر المشروع المهني وكيفية تحقيقه الرهان الحقيقي لوضعيات الأفراد في تنظيم العمل<sup>3</sup> وبذلك تصبح المؤسسة في نظر سان سوليو مكانا لتغيير الهويات واكتساب قيم وثقافة جديدة بالانتماء إلى الجماعات العمالية والاندماج معها عن طريق أشكال التعاون والتضامن التي تمنحها علاقات العمل داخل الفئات السوسيو مهنية، كما تعد المؤسسة حسب سان سوليو "مكان لتعلم القواعد والعلاقات لأنها أصبحت تقدم إمكانية للتجربة الاستراتيجية، التي تأتي من الممارسة الطويلة والملاحظة والتحقيق في المصنع أو المكتب"<sup>4</sup> سان سوليو يشير إلى أهمية المؤسسة كمكان للتعلم ومن هنا ضرورة النظر إليها كظاهرة اجتماعية قابلة للملاحظة وكموضوع سوسولوجي للدراسة لأنها أصبحت مكانا

<sup>1</sup> Manuels. Quadrige. Sociologie Du Monde Du Travail. 3em Edition. Presses Universitaires de France.2018.pp 116.117

<sup>2</sup>Souad.Zahouani.Denoux. De L'importance De La Représentation Et De Contexte Dans La Formation Professionnelle. Par Université Toulouse. N 15.2003.P34.

<sup>3</sup>Renaud .Sainsaulieu. Sociologie De l'entreprise Organisation Culture et Développement. Edition Press.Sciences Politique. Dalloz.1995.P12

<sup>4</sup>Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail.les effets culturels de l'organisation.4em Edition. Sciences politique.les presses.2014.p339.

لاكتساب التمثلات والمعايير والقيم، كما أن المؤسسة حسب وجهة نظره" رابط اجتماعي ويرى أن المشكل الذي يواجه الباحثين هو الخروج بتعريف موحد للتنظيم، ويعود ذلك إلى غياب نموذج نظري شامل يجمع مختلف الأبعاد التصورية لمفهوم المؤسسة"<sup>1</sup>. وبذلك فسان سوليو من الباحثين السوسيولوجيين الذين قدموا المؤسسة كمكان للتنشئة المهنية وتكوين علاقات السلطة، كما تكتسب فيها المعايير و التمثلات والممارسات كما تعد "المؤسسة أو التنظيم لحياة الأفراد الذين ينتمون إليه ليس فقط ورش للعمل، بل هو كذلك عبارة عن وسط تتم فيه بناء عملية بناء التصور أو التمثل حول الذات وحول الآخرين وحول العالم، كما ينظر إليها كمنبع للتعلم الثقافي والتنشئة الاجتماعية مثلها مثل المدرسة والحي والأسرة"<sup>2</sup> فالمؤسسة هي الوسط الاجتماعي الذي تتم فيه عمليات التعلم الثقافي وبناء التمثلات حول الذات وحول الآخرين وبالتالي فهي مكان للتنشئة الاجتماعية والمهنية" المرتبطة بتجربة علاقات السلطة في التنظيم ونماذج الهوية هي التي تتطوي على طرق عدة للعيش وبناء العلاقات، وتظهر كنتيجة لحالات من القيود على حريات الآخرين، وقدرة المبادرات في تفاعلات العمل والتعاون"<sup>3</sup> حسب وجهة نظر سان سوليو فإن تجربة الفرد وعلاقاته داخل التنظيم وطرق ممارساته وأفعاله الملموسة هي التي تظهر أنماط من الهوية وحسب سان سوليو فإن هذه النماذج هي:<sup>4</sup>

**1- نموذج الاندماج:** وهذا النموذج خاص بالأجراء والموظفين الذين لا يملكون سلطة، عكس نموذج التفاوض المبني على التأكيدات والعلاقات الشخصية والجماعية بين الزملاء، من المديرين والمهنيين الذي يمتلكون السلطة الاستراتيجية في التطوير التنظيمي، كما يتوافق هذا النموذج بالارتباطات الخاصة بالفنيين والموظفين في مجال الترقيات الاجتماعية، والأفراد المنخرطين في مسار التطور المهني والتسلسل الهرمي من خلال عملية التغيير التقني ونمو التنظيمات.

**2- نموذج الانصهار:** ويظهر هذا النمط في الفعل الجماعي أثناء عمل السلسلة أو المهام المتكررة كما يؤسس هذا النموذج للتفاوض والهوية الجماعية في حالات كسب الأجور وعلى قدرتها على الفعل الاستراتيجي في النظام المهني، وله قدرة على المقاومة بترشيد قائد كارزمي يوجه الجماعة وهذا النمط من الهوية متجذر وله القدرة على تنفيذ خدمة فردية أو جماعية.

<sup>1</sup> Renaud .Sainsaulieu .L'entreprise Une Affaire De Société..Paris. Presses. De la FNSP. 1992. P19.

<sup>2</sup> لحبيب. معمري. التنظيم في النظرية السوسيولوجية. ط1، فاس، مركز الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية. كلية الآداب والعلوم الإنسانية. 2009. ص 131.

<sup>3</sup> Renaud .Sainsaulieu. .l'identité au Travail hier et Aujourd'hui..Op.cit. P5.

<sup>4</sup> Ibid.

**3- نموذج التفاوض:** ميشال كروزيه في دراسته الأولية عن الخلل الوظيفي البيروقراطي، وجد فيه نموذج التفاوض أساس هذه القدرات من الألعاب في التفاعلات الناجمة عن السيطرة على منطقة الارتياح عدم اليقين في التنظيم الرسمي، فإن تجربة علاقات السلطة هذه استتبت الاعتراف بالأفراد بوصفهم حاملي التأثير على شركائهم العاملين، مما يسمح في النهاية بالتعلم الحقيقي للعلاقات المعقدة وبناء خلفية لهوية شخصية وجماعية، كما يقوم هذا النموذج على الانتماءات وتجربة علاقات السلطة والمسار التطوري، وهذه العمليات تجبر الأفراد على اتخاذ مجموعاتهم والتركيز على العلاقات الشخصية كمصدر للدعم والنجاح في الحياة، وهنا يشير سان سوليو إلى فاعل حقيقي للذات وهذه الأخيرة تتمحور حول السعي الدائم لاستطلاع الآخرين.

**4- نموذج الانسحاب:** ويظهر هذا النموذج من الهوية حين يكون الفرد غير فاعل في العمل، ومبتعد عن أشكال الالتزام في العلاقات الاجتماعية، ويظهر في حالات البطالة ونهاية العمل الوظيفي وكذا في حالات العمال المهاجرين من الشباب، كما أشار سان سوليو أن الفترة بين 1950-1980 ظهرت فيها نماذج جديدة للهوية، تمثلها هوية الخبير والإطار الذي يجسد الترقية الاجتماعية المرتبطة بالمسار المهني، وهوية الموظف الذي يشغل وظيفة معينة ويتمتع بمكانة معينة داخل التنظيمات البيروقراطية، ويرى أن تطور المقولة أدى إلى تشكل هوية المهني في مجال المعلومات والتجارة أو المجالات الأخرى المرتبطة بنشاط التنظيم، وهوية المقاول الذي يتمتع بسلطة كاريزمية عن طريق ثقافة المقولة الرائدة<sup>1</sup>. ويقدم سان سوليو هذه النماذج التي ظهرت في هذه الفترة نتيجة التطور الذي ظهر في المؤسسة والمقولة وأشكال التنظيمات الأخرى، ويرى أيضا أن العولمة أنتجت نموذجا آخر من الهوية حيث يقول " أصبحت مرتبطة بمفهوم قابلية الشغل والكفاءات اللازمة للحفاظ على العمل أو الحصول عليه أو لتقديم المشاريع الشخصية داخل وخارج أوقات العمل في ظل الهشاشة التي أصبحت تطبع علاقة الفرد بعالم الشغل"<sup>2</sup> بذلك تتجسد المؤسسة حسب سان سوليو كفضاء للحياة المهنية وتكتسب فيها أنماط جديدة للهوية في العمل، فهي وسط ثقافي تتعايش فيه الذوات وتطور فيها التجارب والخبرات.

**4-4- سان سوليو علاقات العمل ودورها في التعلم الثقافي واكتساب التجربة المهنية :**

<sup>1</sup> انظر لحبيب معمري. مرجع سبق ذكره. ص 129.

<sup>2</sup> المكان نفسه.



طور سان سوليوو نظرية التعلم الثقافي في العمل، ويرى أن الفرد يكتسب ثقافة في العمل، وتهتم هذه الثقافة بنسق الفعل الفردي والجماعي داخل البيئة التنظيمية<sup>1</sup> فالمؤسسة مكان للتعلم الثقافي تنتج وتعيد إنتاج علاقات العمل، فهي وسط يتم فيه تطوير الذات كما تمثل المؤسسة "حسب بنيتها الخصوصيات السوسيوثقافية التي يجلبها الأعضاء العاملين من محيطهم المجتمعي، وهي أيضا تبني لوسط جديد الذي يقوم بترك بصمة على هؤلاء الأفراد"<sup>2</sup> بمعنى أن لكل مؤسسة خصوصية سوسيوثقافية\* تفسرها طبيعة نشاطها وبنيتها والمهن التي تطبع الأفراد على ثقافتها، وهذا ما سماه بورديو بالهابتوس (Habitus).

فالمؤسسة تسمح باكتساب ثقافة وتجارب مهنية، باعتبارها فضاء للتفاعل الاجتماعي وتبادل الخبرات والمعارف، ونيل الاعتراف والمكانة والدور المهني الذي ينتج عن الوضعية المهنية للفاعل و علاقاته، كما تعد المؤسسة "خزان لجملة من القيم والقواعد والتمثلات الجماعية التي يتم بناءها تاريخيا واستنباطها ذاتيا، فالمؤسسة فضاء لبناء الهويات الفردية وخلق هوية ثقافية جماعية، حيث تحقق التضامن بين أفرادها وتعمل على هيكلة علاقات العمل، فالمؤسسة تسمح بظهور هويات ثقافية جديدة للفاعلين"<sup>3</sup>

تشكل المؤسسة عملية للتعلم الثقافي حسب سان سوليوو، حيث تمثل الوسط الاجتماعي الذي يكتسب فيه الأفراد هوية جماعية وهويات فردية، هذه الهويات هي نابعة من ظروف العمل التي تظهر الأنماط الأربعة مما يفرضي أن المؤسسة فضاء غير متجانس نظرا للخصوصيات التي تميز الفئات المهنية، كما تمثل المؤسسة "مكانا يتيح للأفراد باكتشاف هويتهم، فتجربتهم في العمل هي التي تطبع مواقفهم وإدراكهم عن المجتمع"<sup>4</sup>

ويرى سان سوليوو أن العلاقات مع الآخرين يمكن أن تكون تجربة لعلاقات العمل وتغييرا للعادات التي تم اكتسابها في البيئة المدرسية والعائلية، وهذا التأثير الجديد للمؤسسة يقضي فيه الفرد الوقت الكافي مما يترجم الأهمية المتزايدة للمشاركة في العمل، وهذا يستدعي طرح أسئلة حول طرق تعلم هذه العادات التي

<sup>1</sup> Manuels. Quadrige. . Op.cit. P104.

<sup>2</sup> Renaud .Sainsaulieu .L'entreprise Une Affaire De Société .OP.Cit.P125.

\* الخصوصية السوسيوثقافية لكل مؤسسة تتمثل في تاريخ المؤسسة وطبيعتها نشاطها، ونمط التسيير والهيكل التنظيمي لها، وطبيعة علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية وعلاقات السلطة والتسلسل الهرمي لها والعمليات التنظيمية الداخلية والخارجية التي تتم داخل المؤسسة وخارجها، أو ما يعرف بثقافة المؤسسة المتجسدة في ثلاثة مفاهيم أساسية حسب سان سوليوو في التمثلات، المعايير، القيم، كما تتجسد في علاقات العمل ومنطق الفاعلين فيها واستراتيجيات المؤسسة في تكوين الأفراد وعقلنه سلوكياتهم بالمفهوم الفيبري، وتطبيعهم على ثقافتها (بورديو) الهابتوس المهني وتدريبهم وتكوينهم وتنشئتهم مهنيا لإدماجهم اجتماعيا وبناء مسارهم الاجتماعي والمهني (دوبار)، لأجل تحقيق أهدافها وتنمية المعارف وإضفاء طابعها المؤسسي والمهني عليهم وتنميتهم وتطويرهم مهنيا وتقوية الروابط الاجتماعية بينهم لحقيق التعاون وتغيير العلاقات (فليب بيرنو) .

<sup>3</sup> Cloud. Dubar. La socialisation .Construction Des identités sociales et professionnelles. Op.cit. P132.

<sup>4</sup> Djamel.Guerid. Cultures D'entreprise. Edition CRASC. Centre de recherche en Anthropologie. Sociale et culturelle. 1997. p29



يمكن أن تحدد في شكل معايير داخلية تشكل وعي الأفراد إلى حد كبير<sup>1</sup> "فعلاقات العمل والتجارب\* التي يتم اكتسابها في المؤسسة هي بمثابة التمثلات التي يبنها الفرد عن الآخر حيث تسمح له مشاركتهم نفس القيم والمعايير والرموز التي تنتج هويات فردية\* وجماعية تتقاسم نفس الرموز.

فالمؤسسة مكان لتعلم القيم والمعايير وفضاء للتنشئة الاجتماعية و المهنية كما "تمارس تأثيرا على الأفراد إن لم يجدوا وسيلة للعثور على أنفسهم و بعلاقتهم مع الآخرين، في النهاية فهم يؤسسون تضامنا وتكاملا أساسيا في حياتهم ونشاطهم، ومن جهة أخرى فهم يستطيعون تعريف أنفسهم عن طريق أفعالهم ليستمدوا من تجاربهم وخياراتهم الدعم لبناء تماسكهم الاجتماعي"<sup>2</sup>. فالبناء الاجتماعي للمؤسسة يؤثر على الأفراد وعلاقاتهم ببعضهم البعض مما يولد تضامنا وتعاوننا يحقق تماسكا اجتماعيا.

فالهوية في العمل عند سان سوليوو تتجسد في عملية التعلم الثقافي- التنشئة الاجتماعية والمهنية- داخل المؤسسة التي تعكس خصوصيات المرحلة التاريخية التي مرت بها، طبقا لمعايير الانتماء الصراع و الانجازات المسارات المهنية التي تحدد نماذج وأنماط الهوية في العمل.

فالمؤسسة حسب وجهة نظر سان سوليوو مكان لتعلم المعايير إذ توفر فرصا للتجارب الاستراتيجية، وتمنح علاقات السلطة والعمل هامش للمناورة كما أنها موضوع للتعلم واكتساب المهارات الاستراتيجية وفقا للقوة المتوفرة في الموقف، لذلك فتعلم المعايير وبناء العلاقات يركز على القدرة الاستراتيجية للفاعل على اللعب ومواجهته ألعاب الآخرين<sup>3</sup> يؤكد هذا الطرح أن العلاقات تختبر على مستوى مكان العمل تجارب الأفراد وإدراكهم وقدرتهم على التعلم الثقافي والتكيف مع وضعيات العمل، فالهوية في العمل" هي الطريقة التي تحدد بها جماعات العمل والرؤساء والجماعات الأخرى، فالهوية المهنية ترتكز على التمثلات الجماعية وقد تكون صيرورة علائقية من استثمار الذات، ويجسد هذا الاستثمار في العلاقات الدائمة في فضاء

<sup>1</sup> Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail.les effets culturels de l'organisation. Op.cit. P338.

\* تعني التجربة الاجتماعية في هذه الحالة نوع المهنة أو طبيعة المهام أو العمل الذي يؤديه العامل في المؤسسة، و لأن المهنة تتطلب اتصالا واسعا مع الآخرين وبناء علاقات عمل معهم، مما يعزز عند ممارستها القدرة على تحديد المؤشرات الدالة على الانتماء الاجتماعي للأفراد وإدراك ذواتهم والوعي بالآخرين عن طريق تقاسم الرموز الخاصة بالموقف المهني أو الوضعية المهنية والخبرة المهنية للمسار المهني.

\* تشير الهوية الفردية إلى نسق من الأحاسيس المتعلقة بتمثلات الفرد عن ذاته وعن الآخرين، كما أنها مجموعة من الخصائص أو السمات الفيزيائية والثقافية والاجتماعية والوضعية الحقيقية التي يعيشها، كما يمكن أن تكون هذه الخصائص هي التي تحدد الأشخاص وتجعل الآخرين يتعرفون عليهم ويعترفون به.

<sup>2</sup>Ibid. P 252.

<sup>3</sup> Ibid. PP.339. 340

الهويات وجماعات الانتماء التي ينتمي إليها<sup>1</sup> من دون شك أن العلاقات والتمثلات الجماعية تشكل الهوية لكونها تسمح بتنمية الخبرات والمهارات والمعارف التي تطور التجارب وتنمي الذات. ومن جانب آخر يضيف سان سوليو بأن المؤسسة كفضاء محدد للثقافة تتعدى الانتماءات الطبقية أو الفئات الاجتماعية المهنية، حيث تشكل القواعد المختلفة للعلاقة مع الزملاء وكذا المجموعات التي تعكس التسلسل الهرمي وتجانس مواقف العمل ومصادر الوصول إلى السلطة، إذ يتم فيها تعلم معايير جديدة للعلاقات على المدى الطويل\* في العمل، فالمؤسسة تنظم بعمق العديد من الطرق وإمكانيات اللعب والقدرة الاستراتيجية للفاعلين على الفعل الجماعي<sup>2</sup> بمعنى أن المؤسسة مكان للتعلم الثقافي وتشكل الفعل الجماعي المحكوم باستراتيجيات الفاعلين ورهاناتهم وأنظمة السلطة التي تمنحها الوضعية المهنية والمنصب المهني داخل المؤسسة، وهذا "ما يفسر سلوك شخصين من ذوي أصول مختلفة تماما، وتكون لديهم ثقافة مماثلة إذا شغلوا منصب شغل مماثل لعدة سنوات، فالخبرة والتجربة المتكررة تمنحهما تصورا مشابها لعالم العمل، وكذا العلاقات مع الزملاء والقادة وتبادل السلطة وطبيعة المهام المنفذة كقواعد رسمية، ومن ناحية أخرى يتمتعان بالكثير من السلطة والقدرة على تطوير ثقافة مهنية ووضعيتها مع الزملاء بشكل مماثل، فكلاهما لديه مهارات وكفاءات شخصية قابلة للمقارنة من حيث القدرة على التفاوض"<sup>3</sup> يشير سان سوليو إلى التفاوت في فرص الوصول إلى السلطة داخل تنظيمات العمل، ويرى أن شغل شخصين لنفس المنصب المهني يمنحهم خبرة وتجربة مهنية تنتج لديهم ثقافة و تمثلات جديدة تسمح لهم بالقدرة على الفعل والتفاوض، وبهذا المعنى تصبح المؤسسة في نظر سان سوليو مكان للتعلم الثقافي والتنشئة الاجتماعية والمهنية، يكتسب فيها الأفراد قيما ومعايير جديدة تعزز من مكانتهم وانتماءهم إليها، وبالتالي تصبح المؤسسة مصدرا للهوية وفضاء لتكوين ثقافة مهنية خاصة بها.

كذلك يعمل التعاون في المؤسسة بين الأفراد على تحسين المعرفة وتبادلها وتكوين كفاءات جماعية من خلال الثقة في علاقات العمل اليومية، كما تمثل في هذه الحالة آلية تنسيق اقتصادية وموثوق بها بشكل

<sup>1</sup> Ibid. P45.

\* نتيج عملية التعلم على المدى الطويل تطبيع العامل على ثقافة المؤسسة ومحيطها، حيث أن سنوات العمل والخبرة المهنية تسمح له بتعلم قيم جديدة ومعايير اكتسبها طيلة مدة عمله في المؤسسة، كما أن التجربة المهنية تسمح له بالتكيف مع المواقف وبناء علاقات تفاوض وتعاون، والتحكم في القواعد ومعرفتها، الانتماء إلى جماعات العمل والدخول في الصراعات ومواجهة الضغوط المهنية، وهذه العمليات تمثل بالنسبة للفرد منظومة حقيقية للفعل الملموس (كروزييه) و تشكل لديه على مدار سنوات تجربة مهنية، وآليات للتنشئة الاجتماعية والمهنية التي تطور من قدراته وتسمح له باكتساب ثقافة نوعية خاصة بالمؤسسة و تحدد انتماءه ووعيه ومكانته داخلها.

<sup>2</sup> Manuels. Quadrige. Op.Cit.p104.

<sup>3</sup> Ibid. P104.

خاص في الحالات التي يتم فيها إثبات التفاعل، كمبدأ للكفاءة هذا هو الحال في خدمات الطوارئ بالمستشفيات حيث يتكيف سلوك الأطباء ومقدمي الرعاية مع وضع المريض للتعامل مع حالات الشدة<sup>1</sup> فالمؤسسة تجسد شبكة من العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين، وتولد لديهم الثقة وتسمح لهم بتبادل المعارف والتكيف مع مختلف الوضعيات المهنية التي يطرحها العمل، كما يرى فليب بارنو أن التعاون هو ما تحتاجه المجموعات لتحقيق أهدافها في البيئة التنظيمية، فأعضاء مجموعات العمل يدركون الحاجة إلى تعلم وتطوير قدراتهم الشخصية، كما أن المجموعات العاملة لها تأثير على الأشخاص وهي نظام مفتوح على حقيقة الآخر، وتعد نظام مغلق على تخيلات المجموعة<sup>2</sup>.

يتضح أن عملية التعاون الجماعي تترجم ثقافة التضامن الثقافي والفعل الجماعي\* بين المجموعات العمالية، حيث تسمح هذه العملية الاجتماعية بتعلم الأفراد وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم، كما أن جماعات العمل حسب بارنو هي منظومة فعل جماعي مغلقة لها معايير وقيم وأهداف من جهة، ومن جهة أخرى فهي منظومة مفتوحة على الآخر، ويرى كروزيه "أن السلطة تظهر في أي تحليل سوسيولوجي للتنظيمات وفي أي فعل جماعي يقوم على نسق السلطة، فالسلطة ظاهرة هذا الفعل الجماعي ونتيجة له، فالفعل الجماعي يخلق السلطة من أجل التعاون الجماعي للأفراد الذي يظهر في المؤسسة"<sup>3</sup> فالفعل الجماعي من هذا المنظور ينتج ظاهرة السلطة التي تتجسد في علاقات التعاون والتفاوض التي تتم بين الأفراد نتيجة التقاء وتبادل الأفكار والآراء داخل المؤسسة، وفي هذا الصدد يرى سان سوليو أن السلطة في التنظيمات تظهر بشكل أكثر تعقيد حيث تنتج علاقات العمل ممارسات وهامش مناورة وسلوك استراتيجي وخاصة إذا كانت المؤسسة تنتج علاقات وقواعد بدلا من إعادة إنتاج العلاقات ذات الأصل الاجتماعي<sup>4</sup> يشير سان سوليو إلى نوع العلاقات التي تظهر في المؤسسة أو التنظيم المعقد ذو التسلسل الهرمي- بمعنى فيبر (التنظيم البيروقراطي)- وهذه العلاقات تتسم بطابعها الاستراتيجي خاصة إذا كانت ثقافة المؤسسة تنتج قواعد بدلا من إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية

<sup>1</sup> Ibid. P80.

<sup>2</sup> Philippe.Bernoux. la Sociologie des Organisation. Sixième Edition. Edition de Seul. Paris. 2009. PP 208.209

\* توصل جمال غريد في دراسته لوحدة وهران للصناعة الحديدية وفي ورشة السباكة، أن هناك نموذج ثالث للعامل الكلاسيكي ويتجسد في الفعل الجماعي للعمال الجزائريين في العمل، حيث شبه غريد هذا النموذج بالأسرة ويرى أنه ظهر نتيجة ظروف العمل الصعبة والقاسية التي تتطلب من العمال الحذر والانخراط في سيرورة عمل معينة تتطلب التعاون والتضامن، ويتسم هذا النموذج حسب عدم وجود فوارق وحدود بين فئات العمال القدماء والشباب فهم يشكلون انسجاما لأجل إنجاز العملية الإنتاجية : ينظر :

Djamel.Guerid. L'exception Algérienne. La modernité a L'épreuve De La Société. PP.208.209.

<sup>3</sup> Michel Crozier.Erhard Friedberg.l'acteur et le système.Edition de Seuil.1977.P22

<sup>4</sup> Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail.les effets culturels de l'organisation. Op.Cit.339.

وكما يرى كروزبييه و فيدبرغ أن المؤسسة - التنظيم - ظاهرة سوسيولوجية وهو بناء اجتماعي يستطيع الاستناد إلى ألعاب واستراتيجيات الفاعلين التي تمكنهم من الاندماج به، و يضمن للمشاركين استقلاليتهم كفاعلين أحرار متعاونين<sup>1</sup> حيث تشكل بنيات الفعل الجماعي بأشكالها المختلفة حلا من خلالها يتم إعادة تعريف المشاكل ويتم ترتيب وتنظيم مجالات التفاعل بطريقة لا تسعى الجهات الفاعلة إلى تعريض نتائجها للخطر في المؤسسة، باختصار أنها تنظم أساليب التكامل التي تضمن التعاون اللازم بين الجهات الفاعلة دون قمع حرياتهم وهذا يعني إمكانياتهم في السعي لتحقيق أهداف متناقضة<sup>2</sup>، وبالتالي فالمؤسسة تطرح مستويات الاندماج والتكيف ودراسة العلاقات الرسمية وغير الرسمية وتفسير أفعال الفئات السوسيومهنية، التي تظهر في المؤسسة بأساليب شتى كالتفاوض والتعاون والتكامل المشاركة مما قد يعرضها للصراعات والتناقضات بين أهدافها وأهداف الفاعلين بها.

#### 4-5- فليب برنو المؤسسة وتكوين الرابط الاجتماعي:

يرى برنو أن المؤسسة هي ذلك التنظيم الذي يحمل ثقافة معينة، ومجموعة من الفاعلين ونظام من الروابط الاجتماعية ومكان لتعلم التعاون<sup>3</sup> فالمؤسسة في نظر برنو هي نظام اجتماعي لمجموعة من الفاعلين لها ثقافة خاصة بها، وهي مكان لتعلم المشاركة والتعاون بين الأفراد وتكوين الروابط الاجتماعية، فالمؤسسة تسمح بإنتاج القيم والمعايير ويتم فيها إنتاج واكتساب وتبادل الأنماط السلوكية الجديدة في الواقع ثقافة وهوية جديدة، وبهذا فالمؤسسة مكان لإنتاج الهويات<sup>4</sup>.

بالتالي أصبح من الضروري على المؤسسة دمج الأفراد وتكوينهم وفق ثقافتها، دون إقصاء علاقاتهم واستراتيجياتهم وأهدافهم الذاتية اتجاه العمل باعتبارهم يحملون أصولا مختلفة وثقافات متعددة، لذلك فالإشكال المطروح للمؤسسة اليوم هو كيفية تعريفها دون إقصاء واقعها الاجتماعي ومحيطها السوسيومهني، و في هذا الصدد يرى بارنو "أن التغيير داخل المؤسسة يفسر تغير القواعد والعلاقات سواء التغيير الآتي من الخارج والذي يدفع، أو هو بمثابة الإكراه للفاعلين فلا يمكن نكران بأن الإكراهات الخارجية تدفع إلى التغيير، فالمحيط الاقتصادي الثقافي يمارس ضغوطا تدفع إلى التغيير فالمؤسسة نظام من العلاقات المبنية من طرف الفاعلين فيها، فالتغيير يتطلب التغيير في نظام العلاقات<sup>5</sup> يشير بارنو إلى العلاقة بين التغيير في المجتمع وبين المؤسسة حيث يترك تأثيرا على الفاعلين من خلال الإكراهات

<sup>1</sup> Ibid. P 388.

<sup>2</sup> Ibid.22.

<sup>3</sup> Philippe.Bernoux. La Sociologie Des Organisation. Op.cit.P 14.

<sup>4</sup> Renaud .Sainsaulieu .L'entreprise Une Affaire De Société . Op.cit.P 319.

<sup>5</sup> Philippe.Bernoux. La Sociologie des Entreprises. Edition du Seuil. Paris.1995 .P222.

التي يمارسها هذا الأخير عليهم، فحسب بارنو فالمؤسسة تتواجد في محيط اقتصادي وثقافي متغير، فإن حدث هناك تغيير فيستلزم عليها تغيير نظام العلاقات بين الفاعلين فيها. وتجدر الإشارة أن المؤسسة نظام من العلاقات تتأثر بالنسق الكلي الذي تتواجد فيه، حيث أن الكثير من الباحثين قاموا بإجراء مقارنات بين المؤسسات من حيث الاختلاف الثقافي لأجل فصل العناصر المنتجة للفرق واستخدام التغيير الاجتماعي في التأثير وتحديد هذه الاختلافات، ومع تقدم أعمالهم وجدوا أنه لا يجب تحليل العلاقة بين المؤسسة والمجتمع بطريقة عامة وشاملة<sup>1</sup> تركز مقارنة بارنو على تحليل المؤسسة من حيث الروابط الاجتماعية والعلاقات بين الفاعلين، لذلك فهو يطرح تصور جديد للمؤسسة من حيث أنها نسق ثقافي من الروابط الاجتماعية وهي حامل ثقافي في حد ذاتها ولا يمكن تعريفها خارج المجتمع الذي توجد فيه، فأى تغيير يمس المجتمع سيؤدي حتما إلى التغيير داخل المؤسسة لذلك فالمؤسسة فضاء ثقافي تعكس خصوصية وتاريخ مجتمعها كما تجسد قيم العمل والعلاقات السوسيو مهنية ولا يمكن أن تتجنب التأثيرات الثقافية .

يضيف بارنو أنه لتحليل العمليات التي يتم بها إنشاء العلاقات داخل المجتمع لا بد من الانتقال من العام إلى الخاص والتعامل مع جميع العناصر والعمليات الاجتماعية التي تؤدي إلى فهم أفضل للكيفية التي يتم بها تشكيل النظام الاجتماعي للخصائص الوطنية وعلى وجه الخصوص حقيقة التنشئة الاجتماعية<sup>2</sup> وعليه فإن بارنو يرى أن المؤسسة لا يمكن أن تكون بمنأى عن البناء الاجتماعي العام فهي جزء من النسق المجتمعي، لذلك يجب معرفة خصائص النظام العام وحقيقة التنشئة الاجتماعية بمختلف مراحلها الأسرة، المدرسة، لفهم التمثلات والقيم التي يحملها الأفراد كذوات فاعلة غير مجردين من الاستعدادات والتجارب والمسارات الاجتماعية، لذا على المؤسسة مراعاة هذه التمثلات لأفرادها في حياتهم المهنية. كما أن المؤسسة حسب بارنو مجموعة من العمليات والعناصر المترابطة، ويعني بالعمليات الاجتماعية أن المؤسسة تمثل مكان للتفاعل، والتعلم والتعاون والتكيف والاندماج وبناء الروابط والعلاقات بين مختلف الفئات السوسيو مهنية في العمل، حيث يتم فيها "التعاطي مع المهنة والانتماء لمجموعات العمل إلى التنشئة الاجتماعية المهنية وممارسة المهنة حيث تؤدي إلى تنمية المعرفة بالقيم والشعور المشترك\* و

<sup>1</sup> Voir. Philippe.Bernoux. La Sociologie Des Organisation . OP.cit. 215.

<sup>2</sup> Voir. Ibid. P216.

\* في هذه الحالة يظهر التمثل كشكل من أشكال المعرفة التي تطور من سلوكيات الأفراد والأنشطة النفسية التي تجعل الواقع المادي الاجتماعي مفهوما يتناسب مع علاقات التبادل اليومية للمجموعة، وتسمح المعرفة بوظيفتها الرمزية وقدرتها على بناء الحقيقة لكونها تجعل الأفراد يطلقون العنان لمشاعرهم وقوى تخيلهم. لمزيد من التفاصيل حول الموضوع راجع:

Denise. Jodelet. Représentation Sociale Et monde de Vie. Op.cit. PP.30-31.

التكامل المهني وتبادل المعارف<sup>1</sup> ويتم التفاعل والانتماء عن طريق الاتصال بين العمال بشكل أفقي مما يعزز من الانتماء والفعل الجماعي الناجم عن التشارك والتعاون في أداء الوظائف والمهام، أو بالمعنى النسقي الوظيفي تكامل الأدوار.

يشير بارنو<sup>2</sup> إلى ثلاثة أبعاد رئيسية في العلاقات البعد الأول ويتمثل في العلاقة بين التدريب والعمل بأجر من ناحية والتأهيل الهرمي من ناحية أخرى، أما البعد الثاني التنظيم الاجتماعي والعلاقات بين نظام العمل والإشراف، البعد الثالث وهو الصراع والتفاوض<sup>3</sup> يتضح أن المؤسسة من وجهة نظر بارنو نظام فرعي وتنظيم عقلائي تدمج الفاعلين بها عن طريق العمليات الاجتماعية وتكوين الروابط والعلاقات السوسيو مهنية، التي تعد بمثابة وسائل للتنشئة الاجتماعية والمهنية وهي فضاء لتقوية الروابط وروح الانتماء ونيل الاعتراف من الآخر في مجال العمل، كما تعتبر حقل جزئي يعكس ثقافة المجتمع الذي توجد فيه، لذلك تساءل بارنو على العلاقة بين المؤسسة والمجتمع بقوله "إن الذي لا يمكن تجنب السؤال حوله هو العلاقة بين التغيير في المؤسسة والتغيير في المجتمع"<sup>3</sup> مما يعني أن المؤسسة امتداد للنسق المجتمعي وأي تغيير فيه يستدعي بالضرورة التغيير في المؤسسة.

كما يؤكد بارنو على أن الرابطة الاجتماعية أكثر وضوحا في المؤسسات الصغيرة، وتظهر من خلال الاستراتيجيات ويتعين ترجمتها كنسق للفعل الملموس، كون الصلة الاجتماعية لا تشير فقط إلى الأبوية ولكن في إطار جانبها الاستراتيجي<sup>4</sup> وتظهر هذه الروابط في المؤسسات الصغيرة نتيجة التفاعل والعلاقات المهنية وأنظمة الاتصال والمشاركة وتبادل المعارف والخبرات، أو بفعل الصراعات التي تحدث بين الأفراد رغبة في الحصول على الاعتراف من الآخر، حيث تتوافق هذه الرغبة في الاعتراف كما يرى بارنو "بالصراع الناشئ عن هذه الرغبة، حيث يتعين على الشخص التفاعل باستمرار مع بنية النظام الاجتماعي لذلك فالهوية تعبر عن القوة التي نجدها في الموارد الاجتماعية للوصول إلى امكانية الاعتراف"<sup>5</sup> يشير برنو أن الرغبة في الاعتراف ونيل المكانة الاجتماعية بالضرورة تجبر الفرد على التفاعل مع الآخرين في مكان العمل، ولا يستطيع نيل ما يريد إلا بامتلاكه الموارد والقوة التي تجعل الآخرين يعرفونه ويتعرفون به. كما يرى سان سوليو أن عملية الاعتراف الاجتماعي تكون الهويات الفردية، ويتم استخدام مفهوم الهوية من قبل الأطباء لمراعاة شعور الاستمرارية التي يواجهها الفرد في علاقاته الاجتماعية، ويفقدها في حالات

<sup>1</sup> Manuels. Quadrige. Sociologie Du Monde Du Travail. Op.cit. P80.

<sup>2</sup> Philippe.Bernoux. La Sociologie Des Organisation. Op.cit. P216.

<sup>3</sup> Philippe.Bernoux. La Sociologie des Entreprises.OP.Cit P218.

<sup>4</sup> Voir. Philippe.Bernoux. La Sociologie Des Organisation . Op. Cit.P205

<sup>5</sup> Ibid. PP.197.198.

القيود الشديدة ولكن في العلاقات الأكثر شيوعا يكون مفهوم الهوية يغطي مجال العلاقات الإنسانية، حيث يسعى الفرد لتجميع القوى الداخلية والقوى الخارجية وما هو عليه وما للآخرين، وإذا كانت هناك هوية فهناك اعتراف من قبل الآخرين<sup>1</sup> إن هذا التصور لمفهوم الهوية ما هو إلا انعكاس للصراع الاجتماعي والعمليات التي تحدث في العمل، حيث يواجه الأفراد أثناء علاقاتهم اليومية الكثير من العمليات والنزاعات بهدف الحصول على الاعتراف من الآخر، كما تتيح هذه العمليات تعزيز الشخصية ودعمها ويرى سان سوليو " أن الدور الأساسي لعملية النزاع هو الوصول إلى الهوية، ولا يمكن الحصول عليها إلا من خلال الغزو الاجتماعي والانتصار في العلاقات اليومية"<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail.les.Op.cit. 422.

<sup>2</sup> Ibid. P416.

## خلاصة:

من خلال ما سبق عرضه لمختلف الأطر النظرية التي تهيكّل الدراسة والهدف منها، نود أن نشير إلى أن مفهوم الهوية في العمل أو الهوية المهنية- كغيره من المفاهيم يملك سيرورة تطور خاص ترتبط بسياقات مجتمعية بعينها، كما أنه من المفاهيم المرنة الذي تناولته العديد من الدراسات في مختلف التخصصات ولهذا الأساس أردنا الوقوف على أهم المقاربات التي استطاعت أن تفسر هذه الظاهرة داخل الفضاء المهني وما تشكله من أهمية في المؤسسة.

حيث تبين أن هذه الهوية تعد محصلة من التنشئة الاجتماعية التي مر عليها الفرد خلال مراحل حياته، بالإضافة إلى القيم والمعايير والتمثلات التي يكتسبها داخل المؤسسة والتي تعيد تشكل تصورات ووعيه لذاته وللآخرين طيلة مساره المهني، فتتراكم لديه تجربة مهنية هي بمثابة منظومة فعل تعيد تشكيل هويته لذلك سنحاول في الفصول اللاحقة التطرق إلى الفعل التنظيمي في المؤسسة وأهم المداخل النظرية.



## الفصل الثالث

المباعدت السوسيوولوجية  
للفعل التنظيمي في  
المؤسسة

**تمهيد:**

لقد ظهر علم اجتماع التنظيم بعد الأطروحات النظرية التقليدية التي ساهمت في توسيع التجارب الامبريقية في ميدان سوسيولوجيا العمل، حيث مثلت الأعمال الفكرية لماكس فيبر والنموذج البيروقراطي ومدرسة العلاقات الإنسانية والتنظيم العلمي للعمل، الرحم الأساسي والمنطلق الفكري للتوجه نحو تنظيم العمل، لا سيما بعد تطور التنظيمات الصناعية واتساع حجمها والمشكلات التي ظهرت داخلها، وقد ساهمت المقاربات الميدانية والفكرية لعلم اجتماع التنظيم في تطوير مقولاته ليتجاوز بذلك السياقات الفكرية لعلم اجتماع العمل ويشمل التنظيمات الأخرى كالمستشفيات المؤسسات الاقتصادية والتربوية والاجتماعية وغيرها من التنظيمات.

لذلك يسعى هذا الفصل التعرف على مفهوم الفعل وكيف انتقلت السوسيولوجيا من مفهوم الفاعل إلى الفعل وأهم النظريات التي عالجت الفعل التنظيمي في المؤسسة، ومنظومة الفعل التنظيمي ومعنى الفئات السوسيو مهنية في المؤسسة.

أولاً: مفهوم الفعل:

يعتبر السلوك كل نشاط إنساني يقوم به الإنسان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ويتميز السلوك البشري بكونه غير فطري وولد التنشئة الاجتماعية والتعلم على غرار السلوك الحيواني الذي هو سلوك فطري، كما يعد الفعل أيضاً نشاط إنساني يختص به الإنسان فقط دون الحيوان، وقد استخدم الباحثون في السوسولوجيا مفهوم الفعل لتفسير وفهم السلوك البشري، ومن هنا يمكن القول فهل كل فعل سلوك والعكس صحيح أم أن الفعل مفهوم يعني السلوك؟

لا تهتم هذه الدراسة بالفروق بين الفعل والسلوك أو بين مفهوم آخر يتداخل مع الفعل كالدور مثلا، ولكن تتطرق من تصور المؤسسة فاعل وجسد اجتماعي منتجة للقيم والمعايير والتمثيلات، مما يعني أن البحث في المفهوم لا يهتم بالفروق وتلك التفاصيل، بقدر اهتمامه بتشخيص المؤسسة كفاعل استراتيجي اجتماعي وتلك الأفعال المنبثقة من الفعل الجماعي المنظم نحو أهداف مشتركة التي تعيد صياغة الأهداف وتعيد بلورتها بشكل دينامي في سياقها السوسيوثقافي العلائقي، لتأسس لمنظومات أفعال ملموسة تتحرك بموجبها ديناميكية العلاقات المهنية وتتشكل بفعالها الهويات في العمل.

يشير الفعل في مفهومه البسيط إلى كل ما يمارسه البشر، أي على مستوى ما يفعلونه أما على المستوى الأكثر تعقيدا فلا يشير إلى الأفراد فقط وإنما كذلك إلى ممارسات الفاعلين الجمعيين أي أولئك الذين يتشاركون سمات معينة، مثل الأفراد المنتمين إلى طبقة أو فئة عمرية أو جنس معين أو غيرها من التصنيفات المجتمعية<sup>1</sup>

عرف فيبر الفعل الاجتماعي بأنه الفعل الذي يحمل معنى ويأخذ فيه الفاعل سواء كان فردا أو جماعة الآخرين بعين الاعتبار، ويتضمن هذا التوجه الافتراض القائل بأن الأفعال الفردية هي أساس ما يشكل من بناءات ونظم وجماعات كما يتضمن أن حقيقة الواقع الاجتماعي تتجلى في المعاني التي يحملها الفاعلون<sup>2</sup> إن الفعل لدى فيبر هو الفعل الذي يأخذ بعين الاعتبار الآخرين، ويضفي عليه الفاعل معنى ذاتي طالما أنه له غايات وأهداف.

<sup>1</sup> علم الاجتماع المفاهيم الأساسية. معجم علم الاجتماع. تحرير جون سكوت. ترجمة: محمد عثمان. ط1. الشبكة العربية للأبحاث والنشر. لبنان. 2009. ص 300.

<sup>2</sup> إبراهيم عيسى عثمان. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. ط1. دار الشروق. عمان. 2008. ص 50

كما انتقد فيبر زيمل حول تقصيره لمفهوم الفعل على عمليات نفسية، حيث أنه لا يربط علم الاجتماع بأي حال من الأحوال بعلم النفس، فهو يرى أن الفعل موجه بطريقة منطقية نحو فهم معنى النشاط أو السلوك<sup>1</sup> بالنسبة لفيبر فالفعل ذو مضمون منطقي وهاهدف موجه يعكس المعنى الذي يضيفه الفاعل على ذاته إزاء تصرفاته اتجاه الآخرين أثناء عملية التفاعل الاجتماعي.

كذلك، يعتبر الفعل تصرف قصدي أي أنه سلوك يومي بشكل واع متعمد إلى بلوغ غاية معينة، بيد أن بعض التصرفات البشرية ليست أفعالاً، إن مفهوم الفعل يفترض مسبقاً بأن يتمتع الفاعل مسبقاً بدرجة من الحرية في خياراته وأن لا تكون تصرفاته محددة بشكل وثيق بقوى نفسية واجتماعية لا قدرة له عليها<sup>2</sup>

أما بارسونز فيرى أن الفعل الاجتماعي ما هو إلا نسق معقد من السلوك يمكن تقسيمه إلى أجزاء مختلفة ليتمكن تحليلها ودراستها في علاقتها المتبادلة ويحوي كل نسق من السلوك على الفاعل والرموز والقيم التي توجهه. ودراسة أي نسق من السلوك توضح لنا كيف يعمل أو يفعل أو يؤدي وظيفته<sup>3</sup> فالفعل هو ذلك السلوك الذي يقوم به الأفراد وله معنا وأهداف وهو ينشأ أثناء عمليات التفاعل الاجتماعي والروابط الاجتماعية التي تظهر في شكل علاقات متبادلة بين الأفراد والجماعات.

### ثانياً: من مفهوم الفاعل إلى مفهوم الفعل:

ساهمت الدراسات السوسولوجية لكل من فلريد باريتو حول أشكال منطق الفعل إلى الكشف عن أهمية منطق الفعل في إظهار سلوكيات الفاعلين ورغبتهم في التصرف وفق الفعل العقلاني والوصول إلى أهدافهم وفق الوسائل المناسبة، وقد عمقت دراسات ماكس فيبر حول البيروقراطية والفعل العقلاني ذلك بترشيد وتوجيه السلوكيات والتصرفات.

وقد ظهرت إلى جانب ذلك ثلاث اتجاهات في فرنسا ساهمت في التفكير في السلوكيات الاجتماعية بتعابير الفعل الاجتماعي<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> Madline.Grawitz.Méthodes Des Sciences Sociales.11Edition. Dalloz. Paris.2001.P108.

<sup>2</sup> ريمون بودون. الطرائق في علم الاجتماع. ترجمة : مروان بطش. ط1. بيروت. لبنان. 2010. ص 72.

<sup>3</sup> محمد عبد المعبود لبصيري. علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظرتي الفعل والنسق الاجتماعي. دراسة تحليلية نقدية. ط1. مكتبة التعليم الحديث القصيم. السعودية. 2001. ص7

<sup>4</sup> فليب كابان. جان فرنسوا دورتيه. علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات. ترجمة: إياس حسن. ط1. دار الفرق. دمشق. ص. ص 288 .

المقاربة الأولى:

تندرج ضمن سوسولوجيا التنظيمات حيث حاول فيها بارنو أن يبين كيف يمكن للمنظمات أن تتم فصل بفضل أشكال منطق الفعل، حيث أن الفاعل لا يوجد مستقلا عن الحالة التي تواجهه ولذلك السبب يرى بارنو أنه من المفضل الكلام عن منطق الفعل يعرف فقط كالتقاء بين فاعل مأخوذ في كامل مكوناته الاجتماعية، وحالة تشكلت عن طريق ثقل المؤسسات وعلاقات السلطة، يشير بارنو إلى أن الفاعل الاجتماعي الذي يقوم بالفعل لا يمكن أن يفصل عن سياقاته الاجتماعية والحالات التي شكلت ذلك الفعل، بمعنى أن الفعل لا يأخذ بمعزل عن تلك الأبعاد الاجتماعية والنماذج التي تم فيها بناءه.

المقاربة الثانية:

وتتجسد هذه المقاربة في أشكال منطق الفعل التي طرحها فرنسوا دوبة في كتابه سوسولوجيا التجربة حيث ميز بين ثلاثة أشكال لمنطق الفعل:<sup>1</sup>

- **منطق الاندماج:** هو يعود إلى الجاليات الموجودة في أي تشكيل اجتماعي، ويتم تصور الفعل كمنظومة اندماج من وجهة نظر الانتماء الاثني للفرد أو الزمرة.

- **منطق الاستراتيجي:** وفيه يتم توجيه الفعل عن طريق استراتيجيات ومصالح مفهومة جيدا، مع مبادئ العقلانية النفعية.

- **منطق الذاتية:** وهو يتحدد تبعا للصعيد الثقافي. الفعل هنا محتوم تبعا لالتزام يراعي القيم.

وحسب دوبة فإن الفاعل الاجتماعي مجبر على استخدام كل هذه الأشكال من منطق الفعل وفي نفس الوقت لا يمكن اختزاله إلى شكل واحد من أشكال المنطق.

المقاربة الثالثة:<sup>2</sup>

وهي بتعبير منطق الأفعال التي قدمها كل من لوك بولتانسكي ولوران تيفنو اللذان قدما أسس تيارات تدعى بالتوافقات التي تبني الفاعلين، حيث يعتبرون أن الأشخاص مزودون بقدرات إدراكية وأخلاقية

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص 290.

<sup>2</sup> المرجع نفسه. ص 292

لإدراك حقيقية الموقف، ولأجل توافق فعلهم مع الموقف فهم يحددون أفعالهم تبعاً للقيم والمصالح التي تكون متعددة.

بمعنى أن الأفراد يمتلكون خيارات عقلية ويحددون في ذلك الوسائل التي يمكنهم استخدامها لأجل الوصول إلى بلوغ غاياتهم وأهدافهم، تبعاً للقيم والمنافع التي يريدون تعظيمها، وهذه القيم التي يرجع إليها الفاعلون تتنوع حسب بولتانسكي و تيفنو بدأ من عوالم التمثل والمنظومات المرجعية، كما أن الفاعلون حسب هذا الاتجاه يتمثلون وضعياتهم بدرجة الموقف وطبيعة وعيهم لذاتهم.

وعليه فإن هذه الدراسات أسهمت في تحليلات أشكال منطق الفعل الناجمة عن السياقات والوضعيات التي يتواجد فيها الفاعلون من مكانة اجتماعية وأدوار اجتماعية داخل المجتمع، وهذا يفضي إلى عدم الاكتفاء بزاوية منطق الفعل للفاعل، وإنما ربط ذلك الفعل بالتفاعلات والعلاقات التي تتولد عن فاعلين آخرين ينتمون إلى نفس النسق، وبالتالي فإن الاهتمام بالمسارات والعناصر التي تشكل الهوية لا تتوقف عند الذات وكيفية تمثّلها لذاتها، ولكنها تمتد إلى تلك الأحكام التي يصدرها الآخرون أو بمعنى التمثل للغير، وعليه تصبح الهوية ناتجة عن التفاعل الذي يربط الفرد بعلاقته بالآخر، مما يجعل هوية الفاعل في هذه الحالة تتشكل من منظومة الأفعال التي تفرز عن العلاقات الجماعية والفعل الجماعي بمعنى أنها مرتبطة بنسق الفعل الاجتماعي والقواعد التي تحكمه وأبعاده وسياقاته.

### ثالثاً: السياق التاريخي والفكري لتبلور مفهوم الفعل المنظم:

ساهمت الأبحاث العلمية للإدارة العلمية لفدريك تايلور وهنري فايول في الحصول على كيفية الوصول إلى الفعالية التنظيمية وذلك بالتركيز على التنظيم الرسمي وكيفية تحسين ورفع العملية الإنتاجية عن طريق الدراسة العلمية للعمل، كما ركزت أبحاثهم حول إعطاء "الأهمية للبناء الرسمي والهيكل والقواعد، نظام الأجور والمكافآت لأجل إدارة عدم اليقين في التنظيم بالتعاون بين العوامل لإنشاء الخط الهرمي الذي يتم حوله توزيع المسؤوليات بوضوح، كما تسمح عملية التعاون الأفقي وتوزيع المهام بإنشاء وحدة صغيرة مترابطة يتم الاحتفاظ فيها بالقواعد والتفاعلات بين مختلف المشاركين في النشاط وبالتالي ضمان أشكال التكامل والتنسيق الأفقي"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Friedberg.Erhard. La sociologie de l'action Organisé. Op.cit. P 13

فقد اهتمت هذه الدراسات الامبريقية بكيفية تطبيق المنهجية العلمية في العمل، بالاعتماد على مجموعة من المبادئ أهمها تقسيم العمل الرفع من الإنتاجية والتركيز على نظام الأجور والحوافز المادية والاجتماعية، وتطبيق المعرفة العلمية في دراسة السلوك و الفعل الإنساني لأجل ترشيده في العملية الإنتاجية، لقد ركز التنظيم العلمي للعمل الصناعي والإداري بعد ذلك بالتخطيط والتنسيق والتوجيه على جميع المستويات الهرمية للتنظيم، حيث درس فايول أهم العمليات والمتطلبات والعناصر التي تحتاجها الإدارة.

وعموماً فإن هذه المدارس بنت تحليلاتها على البناء التنظيمي والعمليات الاجتماعية الداخلية، لذلك مع ظهور تيار العلاقات الإنسانية" بدأ الباحثون في البحث بعيداً عن الأسئلة المتعلقة بالبناء، حيث عملوا على البحث في الدوافع والحاجات النفسية، والقواعد الصعبة للتعاون وكيفية إنجاز وتحقيق الذات في العمل<sup>1</sup> مما يعني أن الاهتمام بالجانب الغير الرسمي من التنظيم مهد مع مدرسة العلاقات الإنسانية لأهمية الحوافز المعنوية والانتماء للجماعات في تحقيق الذات، حيث بدأ التعبير مع هذه الحركة عن مقاومة العامل الإنساني أو البشري للضغوط ومن جهة اتضح أن منطق العواطف والعلاقات بين الأعضاء في التنظيم يجسد الهيكل الغير رسمي<sup>2</sup>

بالتالي اهتمت مدرسة العلاقات الإنسانية بالبحث في سيكولوجية العامل كموجه للفعل وأهمية العلاقات الاجتماعية الغير الرسمية في التضامن والفعل الجماعي\*، أو بمعنى آخر دور جماعات العمل في إدماج الأفراد في المؤسسة، كما تمثلت الفكرة الرئيسية لهذه المقاربة في " أن الأفراد أو الفاعلين الاجتماعيين يتعرضون في نفس العملية للتعاون الواحد مع الآخر، إذا كانوا يشعرون أنهم ينتمون إلى نفس المجموعات

<sup>1</sup> Ibid. P 14

<sup>2</sup> Erhard Fridberg. Les Quatre Dimensions de l'action organisé. Revue Française de La Sociologie. Num33-4.1992.P533.

\* بعد عام 1950 حقق عصر التوسع الاقتصادي من خلال البحث الكثير من المكاسب الاجتماعية بعد فترة طويلة من العمل حيث تغيرت ظروف الإنتاج، وفي عنوان العمل الذي نشر في 1977 من قبل CFDT الذي ركزت أعماله حول ثلاثة محاور أساسية المؤسسة، تنظيم العمل، وأشكال الفعل الجماعي ووعي العمال، حيث أثاروا اهتمام العديد من الأبحاث المتعلقة بطرق العمل، وأشكال مقاومة العمال، والتنازلات المفروضة.راجع:

Sabine Erbé.Seguine. La Sociologie de Travail. Op. Cit. P52.

ويشاركون نفس الهدف ثقافة المؤسسة أو المجتمع<sup>1</sup> ويقصد بثقافة المؤسسة تلك القيم والتمثلات والمعايير وأنماط الفعل للفاعلين الاجتماعيين الذين ينتجون معاني ورموز أثناء علاقاتهم داخل المؤسسة.

من الواضح أن الأهداف المشتركة وتمثل نفس القيم والمعايير\* تضمن التلاحم والتعاون الاجتماعي لجماعة ما، حيث يشعر الأفراد بالانتماء بتقاسمهم نفس الأهداف مما يفضي إلى قدرتهم على الاندماج والتكيف نتيجة الاتصال وعمليات التمثل التي تعطي رمزية للهوية في العمل، بتقاسمهم لغة وشعور مشترك، حيث تسمح التمثلات في هذه الوضعية" بجعل صور الفرد التي تخص تجربته تتوافق مع الصور التي يراها في العالم الحقيقي، مما يتيح له التواصل مع الآخرين الذين يشاركون نفس الرمز"<sup>2</sup>.

في بدايات الثمانينات انتبه العديد من الباحثين إلى كيفية بناء المعنى في المؤسسة، حيث اتضح أن أعضاء المؤسسة يواجهون مواقف مختلفة، وهذه المواقف تطور لديهم رؤى مختلفة يتطورون ويتغيرون مع تغير البيئة، والرابط الذي يمكن تأسيسه بين هذه الرؤى المختلفة لسلوكات الجهات الفاعلة يتمثل في الخيارات الاستراتيجية المتخذة على نطاق واسع وقرارات وإجراءات وأداء المؤسسة<sup>3</sup> في هذه الحقبة بدأ الاهتمام بالأفراد كفاعلين اجتماعيين يستطيعون تطوير إستراتيجيتهم و سلوكياتهم عن طريق الفرص والخيارات المتاحة، وكذا دور الفعل المنظم الجماعي في تحقيق أهداف مشتركة للمجموعات المهنية، وأضحى التنظيم كعمليات للتبادل الجماعي للمهارات والكفاءات واستغلال هذه القدرات صوب هدف جماعي مشترك.

ومنذ هذه الفترة شهدت الساحة الفكرية توسع الأطروحات النظرية والفكرية لسوسولوجيا التنظيم، حيث أسهمت أعمال كروزيه وفريدبارغ منطلقا في دراسة الفعل الجماعي المنظم كخيار استراتيجي، وبالتالي أقرت هذه الأعمال بعدم جمود وثبات كل من المؤسسة والتنظيم واعتبارهما بمثابة الهيكل الحي الدينامي الذي ترتب دينامكيته بقدرة كل عنصر من عناصره على تعديل سلوكه، بغرض التواصل مع المحيطين به ضمن منظومة من العلاقات الاجتماعية تصنعها صيرورة الفعل الجماعي الذي يتعاونون من أجل

<sup>1</sup> Friedberg.Erhard. La sociologie de l'action Organisé. Op. Cit. P14.

\* أشار سان سوليو إلى دور المؤسسة كفضاء لتغيير الهويات الفردية، و اكتساب قيم ومعايير وتمثلات تعمل على هيكلة أشكال التضامن بين أفرادها.

<sup>2</sup>Manuels. Quadrige. Sociologie Du Monde Du Travail. Op. Cit .P105

<sup>3</sup>Karl.Weik. Le Sens De L'action. Socio psychologie de L'organisation. Librairie Vubert.Paris.Novembre 2003.P 91.



تحقيق أهدافه<sup>1</sup> وبهذا الشكل أصبح الفعل الجماعي المنظم صيرورة تعاون مشترك بين المجموعات المهنية لتحقيق أهدافهم وتعظيم مصالحهم.

ويتألف الفعل المنظم من استراتيجيات تقوم على أساس استثمار الفاعل لمناطق الخصائص داخل التنظيم وذلك من أجل تطوير خطة من السلطان، الأمر الذي يحول التنظيم إلى فضاء نزاعي بامتياز، حيث توجيه الأفراد لسلوكياتهم نحو نفس الأهداف بينهم في حقل تنافسي مفتوح، لكن على أساس احترام حد أدنى من القواعد المنفق عليه من طرف الجميع تسمى هذه القواعد التي تكون في الغالب ذات طابع غير رسمي اللعبة<sup>2</sup> فالفاعلون في التنظيم يوجهون سلوكهم نحو نفس الأهداف بشكل تنافسي بتفكيرهم باستخلاص مكاسب من فعلهم باحترام القواعد الرسمية دون تجاوزها، عن طريق منطق الفعل الجماعي أو اللعبة.

وفي هذا المجال، يرى كروزبييه أن الفاعلون يلعبون لعبة السلطة من خلال مواردهم واستغلال منطقة الظل كواجهة لإنشاء منظومة العلاقات ومع ذلك فهذا ليس بالكامل نتيجة لاستراتيجياتهم، فهم يحترمون اللعبة التي تشكل شخصية الفاعلين و الاكراهات التكنولوجية الموجودة، ومن الضروري العودة إلى العوامل الخارجية البيئية المحددة لقوانين هذه اللعبة<sup>3</sup> فاللعبة أداة تستخدمها جماعة معينة لأجل تعظيم فائدتها من السلطة ويكون أعضاء هذه الجماعة واعون قادرين على الفعل والتحول إلى فاعلين مع مراعاتهم القواعد التي تشكل اللعبة.

و عليه فالفعل المنظم يضم مجموعة من الأعضاء يشتركون في اللعبة باستخدام الموارد وهامش الحرية للفاعلين، حيث يمكن للأفراد تجديد قواعد اللعب لتعظيم منفعتهم وتحمل المخاطرة، كما يمكن اعتباره علاقات اجتماعية جماعية تعكس الممارسات اليومية للوصول إلى السلطة.

رابعا: أهم المرتكزات الفكرية والنظرية في مقاربة الفعل التنظيمي

### 4-1- ماكس فيبر والفعل الاجتماعي

<sup>1</sup> عايشة التاييب. مرجع سابق. ص 60.

<sup>2</sup> جمال. فزة سوسولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات. ط1. دار رقرق للطباعة والنشر. المغرب. 2013. ص 169

<sup>3</sup> Philippe. Berneaux. La Sociologie Des Organisations. Op.cit.P193.

انطلق فيبر في نظريته بتحليل التنظيمات البيروقراطية الكبيرة، حيث يرى أن هذا الشكل من التنظيمات أصبح يميز المجتمع الرأسمالي الحديث، وتتميز هذه التنظيمات حسب وجهة نظره بالتسلسل الهرمي للسلطة وتنظيم الأعمال والمهام المرتكزة على تقسيم العمل، وتحديد المسؤوليات وفقا للقوانين والقواعد الرسمية واللوائح التي تسعى إلى ترشيد السلوك البشري لصالح فعالية المؤسسة.

لقد ذهب فيبر بتصوره للفعل العقلاني بأنه الأكثر ظهورا في هذه التنظيمات لكون البيروقراطية تمثل الطريقة التي يتم بها التعبير عن التفكير المثالي والرشيد، حيث كتب "فيبر الذي ينسب إليه مسعى النزعة الفردية المنهجية أن السوسولوجيا هي كذلك لا يمكن أن تتجم إلا عن أفعال واحدة، لبعض أو عدد من الأفراد المنفصلين لذا يتوجب عليها أن تتبنى مناهج بحصر المعنى فردانية"<sup>1</sup>، وبذلك شكلت البيروقراطية منطلقا فكريا وسوسولوجيا لدراسة أشكال التنظيم العقلاني للعمل.

كشف فيبر بأن السوسولوجيا لا يمكن أن تكون صادرة عن أفعال واحدة للأفراد، ولكنها تهتم بالمعنى وراء الأفعال والهدف منها، لذلك توجب عليها بناء منهج يهتم بالمعنى الفردي للفعل دون أن تجهل بذلك أن الفرد يدخل في تفاعل مع الآخرين وفي علاقات معهم، ووفقا للنزعة الفردية المنهجية\* فالأفراد لهم أهداف وغايات من وراء السلوك، يضيف فيبر إلى أن سوسولوجيا الفهم تهتم بما يقوم به الفاعلون الاجتماعيون وبالنسبة له" على السوسولوجي أن يبذل قصارى جهده لفهم الدلالة التي يعطيها الفرد لفعله، فهو يهدف لفهم الدوافع التي تدفع الفرد إلى تبني نوع من السلوك"<sup>2</sup> يشير فيبر في هذا السياق إلى ضرورة فهم المعاني التي يضيفها الأفراد على أفعالهم ويرى أنه على السوسولوجي معرفة الأسباب الاجتماعية والثقافية الدافعة لتبني ذلك السلوك.

<sup>1</sup> فليب ريتور. الدروس الأولى في علم الاجتماع. ترجمة: محمد جديدي. ط1. دار الأمان. الرباط. 2015. ص 56

\* يعود مفهوم النزعة الفردية المنهجية إلى الاقتصادي النمساوي جوزيف شومبيتر (1883-1950) وهو يشكل براديغم مركزي في العلوم الاجتماعية، ووفقا له فإن تحليل الواقع الاجتماعي ينبع من تفسير للسلوكات الفردية، كما أن هذا الأخير نفعي ويبحث في كل وضعية عن تبني السلوك الذي يحكم الوسائل التي يتوفر عليها يكون انسب له، كما يشير هذا البراديغم أنه لا يمكن تفسير الظواهر الاجتماعية إلا إذا اعتبرت منتجات لأفعال الأفراد ومعتقداتهم أو ما سماه ريمون بودون منظومات فعل أو الآثار المنبثقة بمعنى الظواهر التي تتجم عن سلوكيات الأفراد دون أن تكون متضمنة في الأهداف التي يسعى إليها الفاعلون، ويعتبر بودون الممثل الرئيسي للنزعة الفردية المنهجية. راجع :

المرجع نفسه. ص 55.56، فليب كابان. جان فرنسوا دورتيه. مرجع سبق ذكره. ص. ص (200-205)

<sup>2</sup> المرجع نفسه. ص 33.

أسهمت نظرية فيبر\* في ظهور السوسولوجيا التأويلية والفهم وكذلك تطوير الاتجاهين التأويلي والبنائي وكانت النقطة المحورية في تحليله هي الفرد، حيث "يدرس الفرد وفعله باعتباره الوحدة الأساسية في سوسولوجيا التأويل، ويكون الفرد النهاية القصوى للفعل ذي المعنى والناقل الوحيد له ويركز على مفهوم التفاعل الإنساني، وبالتالي اختصر فيبر مفاهيمه في فعل قابل للفهم دون استثناء الأفراد المشاركين"<sup>1</sup>

يركز فيبر على المعنى الذي يضيفه الفاعلون على أفعالهم مما يحيل أن الفعل الذي يقوم به الفاعلون هو فعل مقصود وهادف، لذلك لا بد من فهم الغايات والمقاصد وراء الفعل حيث يقول "لفهم الظواهر الاجتماعية وكيف تحدث الأشياء فمن الضروري تحليل الإجراءات الملموسة للأفراد لإلغاء وإثبات الكيانات الجماعية"<sup>2</sup> تحيل وجهة نظر فيبر إلى أهمية فهم وتأويل المعنى من الأفعال أو السلوك البشري بفهم المعاني والدلالات والسياقات ومعايشة الوقائع الاجتماعية الملموسة، ومعنى تأويل الفعل أو فهمه "أن يتطلب الفهم ثقافة شخصية ومعايشة حقيقية للفاعل من جهة، ومشاركته عوالمه الموضوعية والواقعية من جهة أخرى"<sup>3</sup>.

كما تناول فيبر موضوع القيم واعتبرها أساس الحقائق، وعلم الاجتماع يعتبر في نظره علما للثقافة يتم من خلاله الكشف عن العلاقات الموجودة بين الثقافة و القيم التي لها معنى، وإذا كانت هذه الأخيرة مرتبطة بالفعل فهي تاريخية وتحدث معنى له، وبعبارة أخرى قيمة اجتماعية<sup>4</sup> يشير فيبر بأن القيم تكون الثقافة و علم الاجتماع يسمح بالكشف عن هذه العلاقات وفهمها، خاصة إذا كانت تلك العلاقات مرتبطة بالأحداث التاريخية ولها معنى فتصبح بذلك اجتماعية، فالفعل عنده "لا يمكن فهمه إلا من خلال سياق

---

\* يمكن تلخيص أعمال فيبر في البيروقراطية والسلطة وأشكال التنظيم الحديث، كما ركزت أعماله على مسؤولية المجتمع والاقتصاد السياسي والأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية سوسولوجيا الأخلاق و الدين، وجزء حاسم من أعماله تمثل في أخلاق المسؤولية وموضوعية المعرفة في العلوم الاجتماعية سنة 1904 ومقال عن معنى الحياد في العلوم الاجتماعية والاقتصادية سنة 1918، كذلك فرق ماكس فيبر بين أخلاق المسؤولية وأخلاق الإدانة حيث اعتبر أن الإنسان المسئول هو الإنسان الذي يكون صادقا مع الأهداف، أما إنسان الإدانة هو عكس ذلك فهو إنسان نقابي وثورى ومثالي وصادق مع نفسه، كما ركزت أعمال فيبر على الاقتراب من الدين وإظهار المفاهيم الدينية و يرى أن تحديد السلوكيات الاقتصادية تشجع على التحول الاقتصادي للمجتمعات فمصدر السلوك الفردي أفكار الأفراد ورؤيتهم للدين، وتأثير العقيدة الدينية على الفرد وعلى الطريقة التي يفسر بها ويحدد سلوكه في جميع المجالات فأخلاق البروتستانتية تركز على المقاصد الدنيوية ودعم المسؤولية الاجتماعية .

Voir. Mostafa. Boutefnouchet. Introduction a la Sociologie Les Fondements. 2<sup>em</sup> Edition. Office des Publications universitaires .2012.P P 66.67

<sup>1</sup> مصطفى خلف عبد الجواد. قراءات معاصرة في علم الاجتماع. مركز البحوث والدراسات الاجتماعية. القاهرة. 2002. ص 151.

<sup>2</sup> Luc Van Campenhoudt.Nicolas Marquis. Cour De Sociologie.Dunod.Paris.2014.P155

<sup>3</sup> جميل. حمداوي. جهود ماكس فيبر في السوسولوجيا. ط1. مكتبة بورصية. المغرب. 2015

<sup>4</sup> Mostafa. Boutefnouchet. Op.cit. P66

تاريخي، ولا يمكن فهم السلوك الاجتماعي إلا ضمن ثقافة معينة مرتبطة بمجموعة من القيم المتعارف عليها<sup>1</sup> بمعنى أن دراسة الفعل عند فيبر يفهم المعنى من الأفعال دون عزلها عن مختلف السياقات التاريخية والاجتماعية والثقافية، فهو يدرس الفعل من الداخل ضمن التفاعل الاجتماعي في ضوء ردود أفعال الغير .

" فالمادة الأولية لعلم اجتماع الفيبري هو معنى الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية لكل كاليني في عقلانيته وسلوكه توضح تماما الصورة التي رسمها فيبر، مجموعة من المعتقدات والقيم والتمثلات عن الحياة وهذه المعاني الثقافية تشكل عالما رمزيا يعطي للوجود معناه<sup>2</sup> فالتصور الفيبري عن السوسولوجيا ما هو إلا انعكاس لتأثره بالدين والأخلاق البروتستانتية والاقتصاد الرأسمالي، لذلك فهو يرسم صورة مثالية ويعتقد أن القيم والمعتقدات الدينية البروتستانتية تجسد المعاني الثقافية للحياة وتعطي للوجود معناه الحقيقي.

و يرى فيبر أن فهم المعاني التي يخبرها الأفراد في حياتهم الاجتماعية أكثر أهمية من مجرد تحليل ما يدفعهم أو يؤثر فيهم للتصرف على النحو الذي يتصرفون به، وأكد أن الفعل الاجتماعي الفردي تجربة فريدة يمر بها الفاعل الاجتماعي<sup>3</sup> يؤكد فيبر على أهمية فهم المعنى والدوافع الموجهة لتصرفات الأفراد كما يمثل الفعل لديه تجربة فريدة يمر بها الفاعل، حيث تكشف السوسولوجيا بالنسبة له "عن أخلاقيات الأفراد وأشكال التقارب والربط بينهم، ويمكن تفسير معنى الفعل من خلال أخلاق المسؤولية أخلاق موجهة نحو تحقيق المهام التي تسير العلاقات"<sup>4</sup>

يشير فيبر أن الأخلاق تعطي معنى للفعل عن طريق تحمل المسؤولية في الأدوار وأداء المهام، حيث ميز فيبر " بين الأخلاق القائمة على المعتقدات والأخلاق المبنية على أهداف، ويرى أن الأخلاق الدينية هي بسيطة وأكثر وضوحا باعتبارها جزء من عقيدة محددة بوضوح، ويرافقها طقوس وهدفها توحيد أركان العقيدة في عقول الأفراد كما يتم فيها ذكر كل شيء بالتفصيل ولا تترك مجالاً للشك والقلق. ففي العقيدة الطريقة التي يجب إتباعها والاعتراف بالخطأ، وأخلاق المسؤولية هي أخلاق إنسانية وبالتالي على الفرد

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص 13

<sup>2</sup> Luc Van Campenhoudt.Nicolas Marquis. Op.Cit.156.

<sup>3</sup> مصطفى خلف عبد الجواد، مرجع سبق ذكره، ص 57.

<sup>4</sup>Mostefa. Boutefnouchet. Op.cit. PP 66.67.

أن يحسب مع نفسه جميع مستويات عمليات الفعل الذي يشاركه بشكل وثيق مع هدفه، وهو غالبا ما يكون وحيدا في اتخاذ القرار"<sup>1</sup>

يوضح فيبر أن الأخلاق الدينية البروتستانتية أنتجت الإنسان العقلاني الاقتصادي، كما أن الموائيق واللوائح في القرن العشرين استطاعت ضمان الأخلاق في المؤسسات الاجتماعية، حيث تشارك هذه الطريقة في تحديد الموضوعات الفردية والجماعية في وصف الهوية، و تبين من لوائح ورشات العمل التي أصدرها أرباب العمل محاولة تحديد أشخاص معينين في العمل، من الترويج لمجتمع مرجعي جديد للمؤسسة كمصدر للهوية<sup>2</sup> بمعنى أن التشريعات التي تم إصدارها داخل ورشات العمل بين أرباب العمل والعمال، أسست فيما بعد لمجتمع العمل والمؤسسة التي أصبحت مصدرا للهوية.

يؤكد فيبر على البعد الروحي الأخلاقي للبروتستانتية الدينية وأهميتها في توجيه الفعل والسلوك الفردي، وهذه الأخلاقيات\* السامية الجديدة أضحت مرشدة لمعنى الأفعال لذلك وجب على الفرد حساب جميع عمليات الفعل التي تحدد أهدافه وتبني قراراته، حيث أن فهم المعنى من الفعل لمجموعة من الأفراد يسمح بالتعمق في تمثلاتهم وقيمهم المهنية والاهتمام بهم كجهات فاعلة، كما تتيح هذه المقاربة إمكانية تحديد السلوكيات التي لا يتم توزيعها بالضرورة بواسطة الفرص على كامل السلطة، لأن البعض لا يرغبون في اللعب"<sup>3</sup> بالتالي فإن فهم المعنى من الأفعال في المؤسسة يسمح بمعرفة قيم الفاعلين وتصوراتهم المهنية داخل مكان العمل، وتسهم هذه العمليات بتحديد السلوك خارج علاقات السلطة فالكثير من الأفراد ليس لديهم الرغبة في اللعب.

إن موضوع علم الاجتماع هو مجموعة من الأفعال التي لها معنى، ويركز في المقام الأول على فهم المعنى لهذه الأفعال الاجتماعية أو ما يسميه فيبر فهم الفهم، ففي حياتنا اليومية نقضي وقتنا في فهم الرسائل والأشخاص<sup>4</sup> يهدف علم اجتماع الفيبري إلى فهم معاني الأفعال الاجتماعية التي تمارس في

<sup>1</sup> IBID.72.73

<sup>2</sup> Anne Salamon. *Moraliser Le Capitalisme*. CNRS. Edition. Paris.2009. P66.

\* في القرن العشرين أصدرت المديرية الخطاب الأخلاقي الذي يعزز من أخلاقيات وقيم ومعايير الفئات الاجتماعية المضطهدة، العمال الذين استهدفتم لوائح ورشات العمل يفسحون المجال لأسماء جديدة في الموائيق الأخلاقية، وصرح المدير العام قائلا أتوقع من موظفينا أن يتصرفوا في كل مكان وقت تسيير الأعمال باللوائح والقوانين بأعلى المعايير الأخلاقية، لدينا طموح أن لكل موظف ثقافة وأخلاق ونزاهة أثناء ممارسته لمسؤولياته، لا يوجد منصب قيادي بلا قيم ودون رؤية مشتركة لهوية إستراتيجية ولا بدون أخلاقيات: راجع

Gérard Mestrallet. *Président directeur generale*. Paris. septembre. 2006. dans Anne Salamon. IBID. P65.

<sup>3</sup>Manuels. *Quadrige*. OP. Cit. p105.

<sup>4</sup> Luc Van Campenhoudt. *Nicolas Marquis*. Op.cit. P156.

الحياة الروتينية اليومية، حيث تتيح هذه الطريقة امكانية لفهم وتفسير تصرفات الأشخاص ورسائلهم، وفي هذا الصدد يشير شوتز أيضا إلى كيفية قيام الفاعلين الاجتماعيين بإضفاء المعنى على خبراتهم وتصنيفها بما في ذلك تأويل أفعال الآخرين، ويرى أن الجماعات بمرور السنوات نتاج رصيد مشترك من المعاني التي تمكن أعضائها بدرجة أو أخرى بأن يفهموا بعضهم بعض ويتوقعوا أفعالهم<sup>1</sup> فعلم الاجتماع يهتم بفهم وتأويل المعنى من وراء أفعال الفاعلين الاجتماعيين.

يعرف فيبير علم الاجتماع بأنه العلم الذي يقترح فهم وتفسير النشاط الاجتماعي وشرح تطوره وآثاره، حيث يركز فيبير على الأفعال الاجتماعية و الأنشطة التي يعطي لها فاعلوها معنا وفقا للآخرين، وبالتالي فإن الفعل الاجتماعي هو فعل فكر يتم تنفيذه من شخص أو عدد من الأشخاص الذين يملكون معنا موجهها للآخرين بعيدا عن ردود أفعالهم، دون أن ندرك ذلك دائما كيف نتصرف نتكلم، نحن نلبس بطريقة معينة وليس بطريقة أخرى، لأننا نشعر بعيون الآخرين<sup>2</sup> يشير الفعل الاجتماعي عند فيبير فهم وتفسير النشاط وتأثيراته على الفعل، والاهتمام بالمقاصد والأهداف والمعاني التي يضيفها الفاعلون الاجتماعيون. فالفعل في تصوره يفهم بالتأويل أي تأويل السلوك البشري وذلك من خلال شرحه وفق المنطق السببي.

لا يمكن اختزال علم اجتماع الفهم إلى نهج بديهي يتألف من الشعور المناسب بالآخر بفضل موقف يسمى التعاطف، حتى إذا كان يمكن أن يلهمه ذلك فهو يوضح الممارسات الاجتماعية في سياقها العلائقي والثقافي الذي يسميه فيبير مجموعات مهمة<sup>3</sup> يهتم فيبير بالتفاعلات الاجتماعية بين الأفراد في سياقها القيمي والثقافي في ظل العلاقات بين المجموعات، ومن هذا المنظور " يمكن فهم سلوكيات الناس فقط إذا تم معرفة ما هي الأفعال وما هي الأشياء المرتبطة بها وما تعنيه وما هي الكيفية التي ينظر بها الناس إلى أفعال الآخرين"<sup>4</sup> يحيل الفهم لدى فيبير إلى التفسير العلمي للدوافع والأسباب القائمة لفهم الأفعال المرتبطة بالفرد في ضوء تفاعله مع الآخرين ومعرفة ردود أفعالهم اتجاه تلك الأفعال، لذلك فالفعل الفردي للفاعل موجه للآخرين ولا يحدد إلا من خلالهم، وهذا ما يعكس عملية التفاعل بين الفرد والجماعة.

### - أشكال الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبير:

<sup>1</sup> مصطفى خلف عبد الجواد، مرجع سبق ذكره. 157.

<sup>2</sup> Luc Van Campenhoudt.Nicolas Marquis. Op.cit. P155

<sup>3</sup> Ibid. P156.

<sup>4</sup> برتي. السوتاري. النظرية الاجتماعية والواقع الإنساني. ترجمة: علي فرغلي ط.1. المركز القومي للترجمة. القاهرة. 2015. ص 89

ميز فيبر بين أربع أنماط للفعل الاجتماعي وهي:

أ-الفعل العقلاني الغائي أو الهادف:

في النهاية هذا النوع من الإجراءات التي يواجهها الفرد غايات ممكنة مختلفة على سبيل المثال يجب على صاحب المشروع الذي تكون موارده محدودة الاختيار<sup>1</sup>، يؤكد فيبر أن للأفراد الفاعلين غايات لذلك فهم يستخدمون الأفكار لأجل اختيار وسائلهم بطريقة عقلانية ومحسوبة، فهم كفاعلين يضعون في اعتبارهم الغايات والوسائل، وهذا ما يجسد الفعل العقلاني\* حيث أن هذا الأخير أصبح سمة للترشيد في التنظيم البيروقراطي، ويضيف فيبر " أن المزيد من الفنيين المتخصصين يعزز غايات الوسائل إذا اختار توظيف موظفين إضافيين فإنه سيكون عليه تحديد معايير إجراءات التوظيف ويتصور العواقب الثانوية لخيارته، على سبيل المثال تضارب الاختصاصات بين الموظفين في مكان الموظفين الجدد ستوجه أفعالها بطريقة أفضل، استخدام الوسائل وفق الغايات المحددة<sup>2</sup> يشير فيبر إلى ضرورة استخدام العقلانية وحسبه ينبغي اختيار الموظفين طبقا لمعايير الوسائل وفق الغايات أو بمعنى التخطيط قبل التنفيذ.

ب-الفعل العقلاني في القيمة:

في هذا النوع من الفعل، تحسب القيمة الجوهرية للسلوك من وجهة نظر جمالية أو دينية أو أخلاقية، مسؤول المؤسسة الذي يقرر إبقاء الموظف الزائد في منصبه احتراماً لكرامة هذا الإنسان، الذي يكرس جزءاً من أمواله لدعم الفعل الخيري انطلاقاً من القناعة الدينية، أو الذي يشتري عملاً فنياً لأنه يجد أنه يتصرف بشكل جميل، تفترض هذه الطريقة العقلانية في القيمة، أنه يمكن لعلم الاجتماع أن يعرف القيم التي تحرك الأفراد في كونها تشترك في عقلانية الفعل، لأن كل واحد يطور بوعي النقاط المفيدة لاتجاه النشاط و توجيهه بطريقة منسقة.<sup>3</sup> يتجسد هذا الشكل عند فيبر بالاعتقاد والوعي في قيمة الأخلاق والدين

<sup>1</sup> Luc Van Campenhoudt.Nicolas Marquis. Op.cit.P 157

\* تطورت العقلانية لأول مرة في الحياة الاقتصادية العلمية والتقنية في المجالات التي يتم فيها تصميم المنتجات والأشياء وإدارتها، وامتد بعد ذلك النشاط العقلاني البشري كل من المجال القانوني و المجال السياسي، ولاحظ فيبر أنه من وجهة نظر علم الاجتماع فإنه يتعلق بنوع الفهم أسهل في الفعل، لأنه يفترض أن كل إنسان في نفس الوضع يمتلك نفس المعلومات ونفس مهارات التفكير لذلك فمن المنطقي فإنه سيتصرف بنفس الطريقة. راجع:

.Ibid. P158.

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Ibid. P159.

والجمال بغض النظر عن النتائج المحتملة من ذاك السلوك، ويشير إلى أهمية تلك القيم في توجيه الفعل وترشيده.

#### ج- الفعل التقليدي:

هو الفعل الذي يكون نتيجة عادة مكتسبة في الماضي مثلا قواعد طرق الزواج في بعض الأسر، تناول فاتح الشهية كل يوم على نفس الشرفة، رقصة الهنود الهوبيين الذين درسهم ميرتون<sup>1</sup> يظهر هذا الفعل نتيجة العادات المكتسبة في الماضي، حيث يتحدد نتيجة العادات التي تعود عليها الفاعلون في سلوكهم وهي عادات مألوفة ومكتسبة.

#### د- الفعل العاطفي:

هو الفعل الذي يتحدد بالحالة العاطفية أو الوجدانية للفاعلين وهو فعل موجه نتيجة دوافع الشعور الوجداني كالحب والكراهية اتجاه الآخرين.

#### 4-2-بارسونز والمقاربة الوظيفية للفعل:

شهد الاهتمام بالفعل والسلوك الكثير من الدراسات النظرية السوسولوجية، وتختلف كل نظرية في تفسيرها حسب الأطر المرجعية التي بنيت عليها، وتعد البنائية الوظيفية من الاتجاهات النظرية التي أسهمت منهجيا ونظريا في نظرية الفعل والتحليل النسقي للفعل المنظم، حيث شكل النموذج البيروقراطي المثالي نقطة انطلاق ومرجعا أساسيا للوظفيين باعتباره نموذج عقلاني طبيعي يركز على الأنشطة والأفعال والأدوار، كما اعتبر التنظيم مجموعة من القيم والمعايير وشبكة من الأنساق الفرعية.

أعطى التنظيم النسقي تصورا آخر في تحليله للتنظيم، حيث اعتبر أن سلوكيات الأفراد تشكل أنساقا كما ركز على فكرة توازن وتكامل الأنساق، وبعد بارسونز من منظري الوظيفية الذي يرى أن التنظيم مجموعة من القيم والمعايير المعقدة التي يشترك فيها الأفراد، و هو نسق اجتماعي منظم لتحقيق أهداف معينة ويصر على حقيقة أن الأنساق تفرض معايير مرتبطة بالقيم وهذه القيم تنشأ المعايير، فأخذ

<sup>1</sup> Ibid. P158.



الوظيفيون\* معنى دوركايم ببساطة في تأثير المجموعة والاعتراف بالمعايير كعنصر أساسي في الحياة الاجتماعية، فاستخدموها كعنصر أساسي للظاهرة التنظيمية<sup>1</sup> بمعنى أن بارسونز يعود إليه الفضل في دراسة القيم داخل النسق التنظيمي، و يتفق مع دوركايم في تفسيره الكلياني من حيث اعتباره أن أفراد الجماعة أو المجتمع يتحدون حول نفس القيم والمعايير.

لا يتناول بارسونز علم الاجتماع من المعنى الذي يعطيه الفاعل لفعله كفيبر الذي يرى أن القيم توجيهية للفعل، فالمعاني عنده هي المعايير والقيم التي على أساسها ينتظم الفعل، وفي حالة المنظمات "الفاعل يلبي التوقعات وما يصح على الفرد يصح أيضا على البناء فهو استجابة للتوقعات، فمثلا التقسيم الاجتماعي في المجتمع يعتمد على معايير شرعية القيم، فأن تحفظ هذا الوضع الاجتماعي لفئة اجتماعية مهنية حقيقة تفرضها قيم المجتمع و تعطي له رموز وأحكام، واندماج التنظيم لا يمكن أن يعيش إلا بفرض قيمه وقواعده على الفاعلين من خلال التحكم والضبط"<sup>2</sup> يؤكد بارسونز على شرعية القيم والقواعد للضبط والتحكم في التنظيم وعلى الأفراد الاندماج والامتثال لها، كما اعتبر الدور هو النسق الموجه للأفراد وتتنظم حوله التوقعات من خلال علاقات التفاعل، كما أن التوقعات في هذه الحالة تتكامل مع معايير معينة.

اعتبر بارسونز الفعل وحدة للتحليل الأساسية في أي نسق اجتماعي ويتضمن تحليل الفعل اعتبار خصائص الفاعل وحالاته التي تشمل كما جاء في تصنيفه للفعل، الحوافز الذي يتضمن معناها المستوى الإدراكي والوجداني و القيمي ويعني المستوى الإدراكي معرفة الفاعل بغايته والبدائل الممكنة لتحقيقها<sup>3</sup>.

ينطوي مفهوم الفعل عند بارسونز المستوى الإدراكي المجرد، و يؤكد على الدور الوظيفي للقيم المتمثل في استمرار وتوازن البناء التنظيمي، ويرى " أن النسق يمكن تعريفه من خلال القيم حيث تسمح للأفراد الفاعلين في الجماعات بتطوير سلوك صحيح فيما يتعلق بالآخرين وبالتالي لديهم سلوك متسق مع هذه التوقعات"<sup>4</sup> فالقيم تعد موجبات للفاعلين لتطوير سلوكهم وتوقع سلوك الآخرين، و تكمن أهميتها في

---

\* الفكر البنوي الوظيفي يعود إلى الفكر البيولوجي العضوي من حيث التكامل وقابلية النظام على تحقيق الوحدة بين أعضائه، والمحافظة على الاستقرار والانسجام، اهتمت الوظيفية بالقيم وعلاقتها بالسياق الثقافي في المجتمع، كما اهتمت بموضوعات الثقافة والمجتمع والشخصية حيث ركزت على الجوانب الثقافية الرمزية ودراسة الأنساق والأدوار لكنها أهملت الجانب المادي، وبذلك فهي تبقى نظرية ذهنية مجردة .

<sup>1</sup>Philippe. Berneaux. La Sociologie Des Organisations .Op .Cit .P118.

<sup>2</sup> Ibid. P119.

<sup>3</sup> ابراهيم عيسى عثمان. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. ط1. دار الشروق. عمان. 2008. ص 156.

<sup>4</sup> Ibid .P118.

تماسك الجماعة لتمثلها نفس الرموز والطقوس و يعرف "التنظيم بأنه نسق اجتماعي منظم لأجل الوصول إلى الأهداف، ويتم ذلك بدمج اختلافات الأفراد اتجاه الأهداف المشتركة بتمثل نفس القيم وربطها بالوظائف"<sup>1</sup> يشير بارسونز إلى أهمية القيم في تحقيق التكامل التنظيمي بدمج اختلافات الأفراد عن طريق التزامهم بأدوارهم ووظائفهم التنظيمية.

يطرح بارسونز فكرة مفادها أن الفعل الاجتماعي يفصح عن خصائص نسقية، وبالتالي فإن المهمة الأساسية للباحث السوسولوجي هي البحث عن العناصر النسقية في الفعل الإنساني، حيث يرى أن كل فعل قابل لأن ينحل إلى تصرفات، وخطابات، وإشارات تشكل في كليتها دورا اجتماعيا، لحظة تفاعل بين فاعلين أو أكثر<sup>2</sup> تشير وجهة النظر هذه إلى أن الفعل نسق يمكن تفكيكه إلى مجموعة من الأنساق الفرعية مثلا الإشارات، التصرفات، ويؤدي كل نسق دورا اجتماعيا أثناء الاتصال والتفاعل بين مختلف الفاعلين.

يرى بارسونز أن المعايير هي القواعد المقبولة اجتماعيا ويستخدمها البشر في تقرير أفعالهم، أما القيم عنده فهي اعتقاد الأفراد عما يجب أن تكون عليه الحياة كما تحدد أفعالهم، وأهم العمليات الاجتماعية هي عمليات توصيل المعاني والرموز والمعلومات<sup>3</sup> بذلك فالقيم والمعايير هي ما يحدد الفعل وحسب بارسونز فالمعاني والرموز هي عمليات اجتماعية، لذلك فهو يعطي أهمية للنسق الثقافي وعلاقته بالنسق القيمي كأنساق فرعية يكمل أحدهما الآخر بالوظائف والأدوار.

في كتابه بنية الفعل الاجتماعي the structure of social يرى أن النظريات تتجه إلى ما سماه النظرية الطوعية للفعل، حيث يعتقد بارسونز أن البشر يمكنهم الاختيار والمفاضلة بين أهداف مختلفة ووسائل لتحقيق تلك الأهداف، كما حدد نماذج الفعل في الإنسان الفاعل، نطاق الأهداف أو الغايات التي يختار من بينها الفاعل، والوسائل الممكنة لبلوغ تلك الغايات<sup>4</sup> يؤكد بارسونز على حرية الفاعل في اختيار الوسائل التي تناسب أهدافه وتحقق غاياته بالإضافة إلى الأفكار التي تؤثر على ذلك الاختيار.

<sup>1</sup> Philippe. Berneaux .Op.Cit. P118.

<sup>2</sup> جمال. فزة. سوسولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات.مرجع سبق ذكره.2013. ص 148.

<sup>3</sup> إيان كريب. النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس. محمد حسين غلوم. المجلس الوطني للثقافة. الكويت.1999.ص 63

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص65.

يرى بارسونز على أن كل منظمة تشترك في قيم المجتمع الذي تعيش فيه، لذلك عليها أن تتكيف بدمج عناصرها المختلفة لتحقيق الهدف والحفاظ على اتساقها في النهاية الحفاظ على نظام القيمة السائد<sup>1</sup> يشير بارسونز إلى أن عملية تكيف المنظمة مع الوسط أو البيئة التي تعيش فيها تتطلب منها دمج عناصرها المختلفة مع مراعاة الحفاظ على النسق القيمي للمحيط الاجتماعي الذي تتواجد فيه.

كذلك، اهتم بارسونز بالأدوار حيث نظر إلى المجتمع كشبكة من الأدوار ويرى أن إضفاء الطابع المؤسسي على الأدوار في المهنة ينتج توازن الدوافع بين الحاجة إلى الخبرة المهنية التي يمر بها العميل والحاجة إلى أن يكون للمهني عملاء متميزين في المهن الحرة، وأيضا ديناميكية شرعية يمكن أن تستند إلى هذا التعديل للأدوار لتحديد مجموعة من المعارف مستقلة عن الأفراد الذين يقبلون الدور<sup>2</sup> لإعطاء الأدوار طابعها المؤسسي يؤكد بارسونز على ضرورة التوازن بين الدوافع وبين حاجات المهن للخبرة المهنية، الاعتراف بشرعية المهن والكفاءة والمعارف.

هذا ما أشار إليه سان سولير بقوله لم يعد تأثير ظروف العمل على السلوك الفردي والجماعي يظهر اليوم، فقد تبين على نطاق واسع أن روح المبادرة والمشاركة لا تعتمد فقط على عوامل خارجية للعمل مثل البيئة المادية المكافأة، ولكن أيضا على العوامل الجوهرية مثل التقنية والمعرفة والمعلومات<sup>3</sup>.

يؤكد بارسونز على ضرورة استمرار النسق وتوازنه حيث يرى أن كل نسق لكي يستطيع الاستمرار والبقاء عليه أن يفي بأربعة متطلبات أو ما سماها بالمستلزمات الوظيفية وهي:<sup>4</sup>

**التكيف:** كل نسق لا بد أن يتكيف مع بيئته.

**تحقيق الهدف:** لكل نسق أدوات يحرك بها مصادره كما يحقق أهدافه وبالتالي يحقق الإشباع.

**التكامل:** كل نسق لا بد عليه أن يحافظ على التوافق والانسجام بين مكوناته، وأن يضع طرق لدرء الانحراف ويتعامل معه، للحفاظ على وحدته وتماسكه.

**المحافظة على النمط:** على كل نسق الحفاظ على حالة التوازن فيه.

<sup>1</sup> Philippe. Berneaux.Op.cit.P119.

<sup>2</sup>Cloud. Dubar.Lasocialisation. .Construction Des identités sociales et professionnelles. Op.Cit.p. P134.

<sup>3</sup>Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail.les effets culturels de l'organisation.4em Edition. Sciences politique.les presses.2014.P77.

<sup>4</sup> إبان كريببت.مرجع سبق ذكره.ص69.

4-3- الفعل التنظيمي في مقارنة التحليل الاستراتيجي:

عرف الفعل التنظيمي تطورا ملحوظا مع سوسولوجيا التنظيمات حيث أصبحت له مضامين وخصائص مختلفة، وهذا الاختلاف لا ينكر بأن التنظيم قبل كل شيء عملية اجتماعية، حيث برزت قراءات كل من كروزيه وفريدبرغ عن الفعل بشكل مختلف عما كان عليه مفهوم الفعل في نظريات الذين سبقوهم من الباحثين السوسولوجيين، حيث جاء تصورهما للفعل المنظم حول اكراهات الفعل الجماعي وكيف تكون هذه الأفعال ممكنة في التنظيم وتقترن بالآثار الجانبية التي تنعكس إثر ذلك الفعل المنظم، وهذه الآثار التي يتركها الفعل أصبحت لديها تصورا ومعنى جديد لدى كروزيه وفريدبرغ، وهو كيف يمكن بناء الفعل الجماعي نحو أهداف موحدة ومشاركة بشكل خاص عن طريق استراتيجيات الفاعلين، وهذه الأخيرة ليست دائما تتطابق مع الأهداف فهي محكومة بوضعيات معينة وضغوط المحيط وما يطرحه التنظيم من إشكالات مضمرة.

انطلق كروزيه في نظريته بتوجيه انتقادات\*<sup>1</sup> لمن سبقه من الباحثين في مجال التنظيم، حيث يرى " أن الإنسان لا يمكن اعتباره كما في التنظيم العلمي للعمل ولا كما في مدرسة العلاقات الإنسانية، إذ أن هذه الاتجاهات حسبه أغفلت فكرة أن الإنسان يملك عقلا يفكر به وله حرية، بمعنى أكثر وضوحا عبارة عن فاعل مستقل قادر على الحساب والتحكم والتسيير، كما أنه قادر على التأقلم والابتكار في ظل الظروف السائدة وحركية باقي الشركاء"<sup>2</sup>، يشير كروزيه إلى إغفال حرية الفاعل في تحليلات الذين سبقوه في دراسة التنظيم، ويرى أن الفرد له القدرة على التسيير والتحكم باعتباره فاعلا مستقلا وعقلاني ويستطيع التكيف والتأقلم في ظل الظروف المحيطة به.

لقد قام كروزيه بتحليل الظاهرة البيروقراطية وأشار أن القواعد والتعليمات الرسمية في جزء منها تعمل كإكراه وتحد من سلوكيات الفاعلين وتؤثر على إمكانيات النسق والتعاون، ولكنها أيضا تؤثر على تصورات

\* ومن أهم الانتقادات التي وجهها كروزيه، كانت لأنصار الاتجاه السلوكي في فهم التنظيم حيث اعتبر أن التفسيرات التي قدموها تبقى محدودة لأنها ركزت على العلاقة الفردية للفاعل في التنظيم ونظروا إلى الأفراد في التنظيم باعتبارهم أشخاص يتوفرون على نماذج مثالية من الصحة العقلية، بمعنى أن تغيير الألعاب التنظيمية يتم انطلاقا من المستوى النفسي والعقلي فقط، وهنا يكون أصحاب هذا الاتجاه أمام إهمال لكل التعقيد الذي يميز السلوكيات الإنسانية في التنظيم أو المقابلة، بالإضافة إلى التركيز على جانب الفرد وتناسي وجود الجماعة.  
Michel Crozier.Erhard Friedberg.l'acteur et le système.OP.Cit. P48.

<sup>2</sup> Ibid .P45.

الفاعلين المدركين لوضعياتهم<sup>1</sup> يبدو أن التنظيمات البيروقراطية تنتم بقواعد صارمة وقوانين تشكل قيودا وعوائق أمام حريات الفاعلين.

كما اهتم التحليل الاستراتيجي بالعلاقات الدينامكية للتبادل الذي ينشأ بين مجموع أفراد وبيئتهم وبينهم والأنساق الفرعية لنفس النسق، لذلك فهو يندرج ضمن مقارنة نسقية متجددة تركز على استراتيجيات السلطة والتفاعل، كما يركز على هامش المبادرة الذي تفتحه فجوات أو حتى اختلالات هذا التنظيم<sup>2</sup> بذلك فمقاربة التحليل الاستراتيجي تفسر التنظيم كنسق من العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين وهذه العلاقات تترجم ممارسات وعقلانية الفاعل لأجل تحقيق أهدافه و مصلحته الخاصة .

وضح كروزيه أن الفاعلين داخل التنظيم عقلانيون، إذ أنهم يمارسون نشاطاتهم كفاعلين تتحدد غاياتهم حسب طبيعة الفرص المعروضة عليهم، لذلك فهم يملكون أساليب وطرق لتقوية مصالحهم نظرا لقدرتهم على الفعل، ويرى أن الفعل الجماعي لا يمكن أن يكون محصلة ضغوط خارجية ولكن يلعب خلاله الفاعلون أدوارهم ضمن هامش من الحرية ومنطقة الشك تتشكل وفقها جملة من الاستراتيجيات الفردية والجماعية<sup>3</sup> يشير كروزيه إلى الفرص والموارد المتاحة للفاعلين كرهانات لتقوية فرصهم داخل المؤسسة ضمن هامش الحرية، مما يفضي إلى خلق استراتيجيات فردية وجماعية.

كما حاول كروزيه التوفيق بين اتجاهين بارزين، الاتجاه الأول والذي يركز على تفسير السلوكات الاجتماعية من منظور الحتمية الفردية، وهنا يدخل التأثير الخاص بتاريخ الأشخاص الوسط الاجتماعي والعائلي والطبقي في سلوك الأفراد وهو ما يمكن اختصاره في مفهوم الهابتوس، والثاني أن العلاقة بين التنظيم والفرد هي وليدة لعبة<sup>4</sup> بمعنى أن كروزيه وفق بين اتجاهين واعتبر أن التنظيم يفرض ضوابط رسمية تعترض سلوك الأفراد وتعد معيقات أمامه، وهذا بدوره يشكل استراتيجيات معينة تختلف من فاعل إلى آخر باختلاف الموارد والرهانات التي يمتلكونها من جهة، ومن جهة أخرى تبعا للظروف التنظيمية

<sup>1</sup> Friedberg.Erhard. La sociologie de l'action Organisé. 1Edition. 1 Groupe de Boeck Université. Paris.2011. P 14.

<sup>2</sup> كنة. مغيش حامة. جدلية التحالف والانقسام في اللعبة السياسية في الجزائر مقارنة سوسولوجية سياسية 2017/1997 نموذجا. الدار الجزائرية.الجزائر. ط1. 2017. ص ص 55.54

<sup>3</sup>Ibid .P15.

<sup>4</sup> مروان لمدير. سوسولوجيا التنظيم من ماكس فيبر إلى ميشال كروزيه. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية. مركز جيل البحث العلمي. العدد 34. جامعة قسنطينة2. الجزائر. سبتمبر 2017. ص 77

التي يعيشونها، إن التحليل الاستراتيجي يجمع بين مقاربتين الأولى وتتمحور حول موضوع الفعل، والثانية مقارنة وظيفية تحاول الكشف عن تلك القيود و الاكراهات التي تعيق الفاعلين داخل النسق .

يعد ميشال كروزيه و ارهارد فريدبرغ من الباحثين الأوائل الذين اقترحوا دراسة التنظيم كظاهرة مستقلة، أي أنها تطبع قواعد التوظيف الخاصة بها و لا تحددها الاكراهات الخارجية، ويحمل نقدهم للنظريات السابقة التي تصورت أن الفرد أو المجموعة يتواجدون في فراغ، مما يعني أن احتياجاتهم مأخوذة بشكل مطلق من جهة وبالمقابل توجد بشكل مستقل عن إستراتيجيتهم ومنظمتهم الملموسة<sup>1</sup> بمعنى أن سلوكيات الفاعلين لا تحددها الضغوط الخارجية، بقدر ما يحددها الفاعلون داخل التنظيم من خلال مواقعهم، حيث تسمح لهم الوسائل والموارد والرهانات بعقلنة أفعالهم لأجل بلوغ غاياتهم وتحقيق أهدافهم.

كما اعتبر كروزيه أن التنظيم يعتبر بمثابة البناء الإنساني الذي علينا فهمه من حيث منطق اشتغاله وتحليله، ويرى أن الفعل الإنساني الجماعي يمثل مشكلا باعتبارها ظاهرة غير طبيعية وإنما هو بناء اجتماعي يطرح وجوده مشكلا يتطلب تفسير ظروف ظهوره و استمراريته<sup>2</sup> يرى كروزيه أن التنظيم هو بناء إنساني وليس معطى طبيعي يتم بناءه من خلال العلاقات بين الفاعلين في النسق، ولفهمه لا بد من تفسير منطق الفعل الجماعي وظروف تشكيله وكيفية استمراره، بالتركيز على طرق الاندماج والتكيف داخل التنظيم وبذلك لا يمكن اعتبار التنظيم معطى طبيعي، بل هو ترجمة لمجموع العلاقات الاجتماعية والمهنية والتفاعلات بين الفاعلين في إطار استراتيجيات الفعل الرسمية وغير رسمية وهذا ما اصطلح عليه كروزيه منطق الفاعل.

يرى كروزيه "أن التنظيمات و المقاولات ليست آليات للضغط و الإكراه كما تظهر لمنقديها، فعلاقات الصراع والتنافس لا توجد وفق مخطط قبلي، والمقولة ليست محمولة على الصراع لكنها تشكل ذلك الفضاء الذي يتم فيه التعبير عن التناقضات والرهانات المختلفة، ولكن في الوقت نفسه فإن هناك نوعا من التنسيق بين الأفراد وبذلك فإن التنظيم لا يمكن تعريفه ماديا، بل هو يبني اجتماعيا ويتوفر على رهانات مختلفة ومظاهر للتنسيق"<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Philippe. Berneaux. La Sociologie Des Organisations. OP. Cit. P134.

<sup>2</sup> Michel Crozier.Erhard Fridberg. Op.cit. P15.

<sup>3</sup> Ibid. PP.35-38

يؤكد كروزبييه و فريدبرغ إلى أن التنظيم والمقاولة لا يشكلان آليات للإكراه، و أن عمليات الصراع والتنافس هي عمليات غير موجودة بشكل مسبق، وإنما هي توجد داخل التنظيمات كتعبير عن التناقض أو الرهانات بين الفاعلين، حيث أن هؤلاء الفاعلين يشكلون نوعا من التضامن والتنسيق فيما بينهم داخل العمل، لذلك فالتنظيم بناء اجتماعي تكونه مجموعة من العلاقات تربط الفاعلين فيما بينهم حسب كروزبييه فريدبرغ، وفي هذا الصدد يرى أيضا فريدبرغ " أن الأفراد في التنظيم سيختارون التعاون في العمل وتحقيق الذات، وهذا يعني أنهم سوف يوافقون على التعاون مع بعضهم البعض في نفس المجموعة إذا كان لديهم نفس الأهداف المشتركة"<sup>1</sup> فالأفراد الذين ينتمون إلى نفس الجماعات تجمعهم علاقات تعاون وثقافة واحدة، بمعنى آخر نفس منطق الفعل فيتفقون لأجل بلوغ الغايات والأهداف المشتركة.

استخدم التحليل الاستراتيجي مجموعة من المفاهيم تتعلق بنسق الفعل، و يشير إلى الألعاب المنظمة وبالتالي ديمومة العلاقات بين الفاعلين، ويدرس ظهور قواعد اللعبة داخل التنظيم<sup>2</sup> وبهذا المعنى تصبح سلوكيات الفاعلين غير متوقعة باعتبارهم يملكون استراتيجيات عقلانية\* تسمح لهم بالتحكم في منطقة الظل أو الشك كما سماها كروزبييه، و يحاولون تحقيق أهدافهم والسيطرة على المحيط الذي يتواجدون فيه بتعظيم منفعتهم دون تجاوز اللوائح الرسمية، وذلك عن طريق المناصب المهنية و علاقات السلطة داخل المؤسسة حيث" ترتبط السلطة والتنظيم ارتباطا لا يفصل أحدهما على الآخر، ولا يمكن للفاعلين الاجتماعيين تحقيق أهدافهم الخاصة إلا من خلال ممارستهم للسلطة، و في الوقت نفسه لا يمكن أن يكون لهم سلطة على بعضهم البعض إلا بالسعي لتحقيق أهداف جماعية الاكراهات تشير بشكل مباشر على مفاوضاتهم"<sup>3</sup> يشير هذا التصور إلى أن الفاعلون يلجئون إلى السلطة لأجل تحقيق أهدافهم داخل المؤسسة، وهذه الأهداف ناجمة عن استراتيجيات ومفاوضات الفعل الجماعي.

وعليه فالتحليل الاستراتيجي يهتم بكيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقا من السلوكيات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال، ويعاين سلوك الفاعلين وأهدافهم الواضحة التي يضعونها وضغوط

<sup>1</sup> Erhard Fridberg .Sociologie de L'action organisé. OP. Cit. p14.

<sup>2</sup> Philippe. Berneaux.Op.cit.P193.

\*المقصود بالعقلانية المحدودة لدى كروزبييه أن الموارد والرهانات والمعلومات التي يعتمد عليها الفاعلون محل شك أو ناقصة تحتمل المخاطرة، كما أن الدوافع التي تربط الأفعال التي يمارسها الفاعلون نتائجها غير معروفة ومضمونة دائما، وترجع نظرية العقلانية المحدودة لهربرت سيمون الذي يرى أن سلوكيات الأفراد في التنظيم يجب أن تكون سلوكيات هادفة، لذلك فهو يرى أنه على التنظيمات أن تأخذ بعين الاعتبار هذه السلوكيات الرشيدة والعقلانية، وبذلك ركز سيمون على اتخاذ القرارات الرشيدة في ظل الوسائل المتاحة، وتبقى هذه القرارات بالنسبة له غير عقلانية بصفة مطلقة وذلك لوجود القيود وكذا السلوكيات غير عقلانية بالمقابل.

<sup>3</sup> Michel Crozier.Erhard Friedberg.Op.Cit. P78.

المحيط والموارد المتاحة<sup>1</sup> وفقا للتحليل الاستراتيجي فإن الفعل الجماعي ينشأ انطلاقا من إستراتيجية الأفراد في استخدام الموارد والفرص كرهانات لتحقيق مصالحهم الخاصة، نتيجة الضغوط الاكراهات التي يفرضها عليهم التنظيم، وفي النهاية فالفعل الجماعي ما هو إلا سياسة يومية تمثلها السلطة ومادته الأولية، وكل شىء سياسي مدامت السلطة في كل مكان، وللسلطة بعد أساسي وحتمي لكل علاقة اجتماعية التي يمكن أن تحلل دائما على أنها نتاج الفعل الجماعي<sup>2</sup> و يقوم التحليل الاستراتيجي على عدة مفاهيم أساسية السلطة الفعل الملموس، ومجال اللابقيين أو منطقة الظل،النسق الاستراتيجية، الرهان، العقلانية. الفاعل.

بالنسبة لكروزيه فالفاعل عنصر أساسي في التنظيم ولا يمكن تحليل التنظيم دون التفكير في الجهات الفاعلة التي تولد هذا الفعل، ومن خلال ملاحظة الجهات الفاعلة يتم فهم السلوك الاستراتيجي المتداخل<sup>3</sup> حيث تشكل هذه الجهات الفاعلة حسب بناء اجتماعي يبني من الفاعلين بقدرتهم على الفعل نتيجة هامش الحرية الذي يتمتعون به داخل التنظيم، كما يرى بارنو أنه من منظور الفاعل فالأفعال في نفس الوقت قابلة للتغيير من خلال منطق الفعل وحالات الفعل<sup>4</sup>، حسب تصور كروزيه لا يمكن فهم حقيقة وواقع التنظيم إلا من خلال معرفة الأشخاص الذين يشكلونه باعتبارهم فاعلين عايشوه ولديهم معارف وخبرات حوله.

كما"ينطلق التحليل الاستراتيجي من الفاعلين الاجتماعيين ويعتبر سلوكهم ذات معنى ودلالة نظرا لارتباطه بوضعيات ورهانات يضيفان عليه أبعاد متعددة للفعل، و يرى كروزيه أنه لا توجد عقلانية مطلقة على سلوك الفاعل الاجتماعي، نظرا لخضوع الفعل كذلك لمحددات غير واقعية وتأثره بمواقف مستترة وغير معلنة"<sup>5</sup> إن التحليل الاستراتيجي يعاين سلوك الفاعلين انطلاقا من كونهم عقلانيون يملكون استراتيجيات وموارد لأجل بلوغ أهدافهم في ظل هوامش الحرية، و من جهة أخرى تبقى هذه العقلانية غير مطلقة نظرا لخضوع الفعل لمواقف غير معلنة وواضحة.

اعتبر ميشال كروزيه أن التنظيم فضاء من الإجراءات المفردة التي تتميز بالصلابة التنظيمية من حيث القوانين والتعليمات واللوائح التي تجعل سيره يتسم بالفعالية، إلا أنها أظهرت انحرافات و سلوكات غير

<sup>1</sup> عبد القادر. خريش. التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه. مجلة دمشق. المجلد 27. العدد الأول الثاني. 2011. ص 576.

<sup>2</sup> Ibid. P24.

<sup>3</sup> Michel Crozier. A quoi sert La Sociologie des Organisations. Théorie Culture Et Société. Tome1. Edition Sali Arslan. Paris. 2000. P136.

<sup>4</sup> Philippe. Berneaux. Op.cit. P154.

<sup>5</sup> Michel Crozier. Erhard Friedberg. Op.Cit. P 15.



منظرة تحمل معها أفعال عقلانية ومحتسبة لخلق علاقات اجتماعية مبنية على قواعد اللعب من طرف الفاعلين في التنظيم، حيث يقول في هذا الصدد "يبدو من الأحسن أن نقلب المعادلة وأن لا ننطلق في تحليلنا من التنظيم، بل من الفرد الفاعل وذلك من أجل فهم العلاقة بين الفرد والتنظيم، وأن يبني التنظيم من تحليل رد الفعل للفاعل أهدافه ومنطق أفعاله<sup>1</sup> ويقول أيضا " أليس من الأحسن وحتى أن نكون واقعيين أن نقلب طريقة أو مدخل التساؤل، كإعادة بناء حرية وعقلانية المحدودة والضيقة للفاعل من خلال ربط سلوكه بالسياق الذي وجد فيه ونلاحظه، وذلك حتى نستطيع أن نقترح الآليات الواقعية التي من خلالها التنظيم يستطيع الحفاظ على نفسه مندمجا<sup>2</sup>

يشير كروزيبه إلى دور الفاعل الاجتماعي كوحدة أساسية في التحليل وكأداة تمكن من فهم العلاقة بينه وبين التنظيم، لأجل فهم منطق أفعاله وأهدافه كفاعل استراتيجي عقلائي يمكنه تجاوز القيود و الاكراهات المفروضة، كما يؤكد على دور ملاحظة الأفعال والسلوك في سياقها ليتسنى فهم الآليات الحقيقية الملموسة للتنظيم.

### خامسا: منظومة الفعل التنظيمي (الفعل الملموس) في المؤسسة

تمثل المؤسسة نسق من العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين، و تجسد مجموعة من العمليات الاجتماعية - تفاوض/ تعاون/ صراع/ تنافس/ تنسيق/ تعارض- تفرزها طبيعة نشاطها واستراتيجياتها في تسيير مواردها وكذا تسلسلها الهرمي ونوع السلطة، وتختلف هذه العمليات من مؤسسة إلى أخرى باختلاف طبيعة نشاطها ونمط تسييرها.

فالمؤسسة نسق عقلائي مفتوح تتفاعل مع البيئة المحيطة تؤثر وتتأثر بها، حيث تجسد في الواقع الكثير من العمليات الاجتماعية الخلاقة التي تفرزها بنيات الفعل الجماعي بين الفاعلين ديناميات العلاقات المهنية التي تتأسس عليها ألعاب الفاعلين وتعيد صياغة أهدافهم واستراتيجياتهم، لأجل تعظيم مصالحهم وتحقيق مكانتهم ونيل الاعتراف من الآخر، وتحدد هذه المكانة المهنية حسب المنصب والموقع المهني للفاعل في السلطة، وتعد التجارب المهنية والخبرات المكتسبة والمعارف ومواجهة الضغوط المهنية آليات للاندماج والتكيف المهني والتعلم الثقافي داخل المؤسسة، حيث تشكل هذه العمليات الاجتماعية منظومة

<sup>1</sup> Ibid. 46.

<sup>2</sup> Ibid. P54.

فعل تنظيمي - ملموس تسهم في بلورة التمثلات وإعادة تشكيل العلاقات المهنية والثقافات والثقافات إذ يرى برنو " أنه لا بد من البحث في الخطاب المرتبط بشكل أو بآخر بالفعل والذي لا يمكن أن يفشل في تحميل آثار التبوير، وشرح الحقيقة التي يتم بها التعبير عن حياة المجموعة وتحديد أفعالها وظاهرة التغيير بشكل عام"<sup>1</sup>

يشير بيرنو إلى أهمية الفعل في فهم وتفسير الممارسات اليومية للمجموعات المهنية وما يرتبط بها من دينامية بصفة عامة، كما يرى سان سوليو أنه على عالم الاجتماع الاهتمام بالواقع الضمني للنظام الاجتماعي وكذلك خصوصية هؤلاء الفاعلين وطرق تنظيمهم الجماعي بحيث يصبح هذا الفاعل قادر على إقامة دينامية هيكلية<sup>2</sup> فالفعل يعطي امكانية فهم المعنى في سياقاته وفهم ديناميات الجماعات التي يكونها، فالتنظيم لا يمكن تناوله إلا من خلال الأدوار والمجموعات والأفراد الذين يجسدونها بطريقة مختلفة، وإذا كان من الضروري البدء بالأدوار وليس الأفراد فمن المهم عدم إغفال إمكانيات التفاعل بين الأفراد لفهم طرق كيفية تفاعلهم مع المجموعة لتكوين تنظيم<sup>3</sup> وتنظيم الفعل بين الفاعلين يعني توحيد الفعل وفق غايات وأهداف مشتركة، ولكن هذه الغايات لا تتطابق دائما مع الأهداف، ويعد الفعل الجماعي كأداة حسب كروزيه يتوسط الغايات إذا تم تنظيمه بشكل خاص نحو هدف مشترك.

وهكذا، فإن النموذج التفاعلي يسمح بفهم المعنى وكيفية تكون ديناميات الفئات المهنية، بالاعتماد على الأدوار وتقسيم العمل وطبيعة العلاقة التي تربط الفرد بالجماعة انطلاقا من استراتيجيات الفعل، حيث يسمح هذا الأخير "بتفسير السلوكيات الاجتماعية على أنها أفعال تم اتخاذها بهدف تحقيق غايات معينة، وهذه السلوكيات حقيقة هي عمل أولئك الذين يتعمدون العمل من خلال استراتيجيات تتعلق بمواردهم للوصول إلى الغايات التي اختاروها، فالأفراد أنفسهم من يعطون أهدافهم خيارا ممكنا ويفترض هذا التفسير استبدال مختلف الأهداف أحدها بالآخر وفقا لنجاح الاستراتيجيات المنفذة"<sup>4</sup>

إن تحديد منظومة الفعل التنظيمي الحقيقية داخل سياق المؤسسة أو ما اصطلح عليه كروزيه منظومة الفعل الملموس، يؤمن الكشف عن الواقع الحقيقي للعمليات الاجتماعية واستراتيجيات الفعل الجماعي و السلوكيات الفردية ودورها في تأسيس ديناميات العلاقات المهنية، التي تعزز من الثقافة التنظيمية وترصد

<sup>1</sup> Philippe. Berneaux. Op.cit. P224.

<sup>2</sup> Renaud .Sainsaulieu .L'entreprise Une Affaire De Société. Paris. Presses. De la FNSP. 1992. P175.

<sup>3</sup> Philippe. Berneaux. Op.cit. P194.

<sup>4</sup> Ibid .P37.

كيفية بناء ألعاب الفاعلين وأهدافهم، هذا المسار تتشكل بموجبه الهوية في العمل ومن هذا التصور فمن الضروري معرفة معنى الفعل الجماعي وأهم الآليات التي تسهم في تأسيسه وبناءه داخل فضاء العمل.

### -العمليات الاجتماعية المؤسسة للفعل الجماعي action collectives

يندرج الفعل الجماعي تحت مجموعة من المهام والأنشطة التي يقوم بها الفاعلون انطلاقا من مراكزهم وأدوارهم حيث تعتبر هذه الأفعال ذات معنى وهدف، لذلك فالمؤسسة كمنسق مفتوح عليها الإقرار بهذه الأفعال كواقع ملموس لتسير طموحات ومواقف وأهداف الفاعلين والقيود التي تعيقهم، و تعد التفاعلات والعلاقات الاجتماعية عمليات أساسية في تشكل الفعل الجماعي، ويتحرك هذا الأخير في عدة مجالات المجال التنظيمي ويتعلق بالقوانين والقواعد الرسمية الخاصة بالمؤسسة، المجال القيمي ويرتبط بتمثيلات الفاعلين ومعاييرهم وقيمهم وأخيرا المجال الاستراتيجي هو يتعلق بالأهداف، لذلك فالفعل الجماعي ليس ظاهرة طبيعية بل هو بناء اجتماعي منظم\*

وفي هذا الصدد يقول فريديبارغ لم يعد هناك أي اختلاف طبيعي في المنظور الذي نتبعه بين منظمة ذات طابع رسمي وأشكال أكثر وضوحا للفعل الجماعي في حين أن درجة الاختلاف أكبر في أداء المنظمات الرسمية لا يطبع جزئيا خصائصها يبدو أنه من خلال الاستثمارات الرسمية لمجالات الفعل الأكثر تنظيم<sup>1</sup> يشير فريديبارغ بأن المنظمات تستطيع تحقيق الأداء الجيد والفعالية إذا تم الاستثمار في الفعل الجماعي بشكل رسمي منظم نحو هدف مشترك، مما يعني أن الفعل الجماعي تنظيم يبني من الأفراد ومن هنا يمكن تحليل المؤسسة كفاعل اجتماعي.

بالنسبة لكروزيه فإن هذا المنهج يؤدي إلى الممارسة العملية والنموذج المنطقي، ويسمح بالتوصل إلى مقترحات ملموسة لاستخدام سلسلة من الافتراضات المسبقة عن السلوك البشري<sup>2</sup> يشير كروزيه إلى أهمية

\* أظهر الدراسات في علم اجتماع التنظيمات في فرنسا دور الأنشطة والنظم والفعل المنظم في علم الاجتماع، حيث يوفر الفعل أدوات مفاهيمية ومنهجية أساسية لفهم الدولة وأشكال الفعل في ضوء حقيقة أن الدولة تتفاعل أكثر في إطار عملية البناء العام للفعل الجماعي ولم يعد إنتاج الدولة أو التأكيد على أن علم الاجتماع السياسي للفعل هو أولا وقبل كل شيء وسيلة للتفكير في التكوينات الجديدة بين الدولة والمجتمع المدني، ويعد علم اجتماع التفاعلات والفعل المنظم قوة تحليلية وطرق بحث للأطر الكبيرة.

Voir : Friedberg.Erhard. La sociologie de l'action Organisé. Op.cit. PP. 21.22.

<sup>1</sup> Erhard Fridberg. Les Quatre Dimensions de l'action organisé.Op.Cit .P539.

<sup>2</sup> Michel Crozier.Erhard Fridberg. Op.cit. PP.47.48

التحليل الاستراتيجي كمنهج يكشف عن العلاقات والتفاعلات الفردية والجماعية لفهم ممارسات الأفراد في المؤسسة واستراتيجياتهم وكيفية تفاعلهم، مما يتيح امكانية للتنبؤ بسلوكهم.

إن منظومة الفعل التنظيمي الملموس تقوم على تعريف الجماعة من خلال العلاقات بين الأفراد الذين ينشئونها إما من تاريخها وثقافتها، ويتضح ذلك في التحليل النفسي لفرويد وعلاقة الفرد بالجماعة<sup>1</sup> فالفعل الملموس ينجم عن تلك العلاقات والعمليات الاجتماعية الخلاقة التي تحدث داخل تنظيم المؤسسة، كما أن مسألة الإحساس الجماعي يرتبط بتكوين منظومة من الإجراءات يؤدي إلى إعادة صياغة مسألة المعنى في التنظيمات بطريقة عملية، ويعطي للأفراد معنى الموقف لأفعالهم مما يقود إلى استيعاب التفاعلات والترابط بين السلوكات الفردية وأنشطة التواصل اليومية في الواقع<sup>2</sup>.

فمن خلال الجماعة يتم فهم نظام المعنى وراء الأفعال، حيث تعد الجماعة الاستراتيجية جماعة عدد أعضائها أقل وذات قدرة أكبر في التدخل في سيرورة العمل، وتستطيع مع الوقت أن تشكل قدرات على الفعل الجماعي، كما لا تستفيد من الفرص التي يتيحها التنظيم ولكن لها القدرة على خلق وتعظيم الفرص<sup>3</sup>، إن هذا النوع من الجماعة حسب كروزبييه يستخدم استراتيجيات ويستغل مؤهلاته والوضعيات التي يحتلها داخل المؤسسة لتعظيم فائدتها وتوسيع منطقة الظل، حيث تسمح عملية التفاعل والتواصل اليومي بين أعضائها بتشكيل منظومة فعل جماعي، فالبناء الجماعي شعور ثقافي مشترك وعملية توضح أن أهم العمليات الاجتماعية المشكلة للفعل الجماعي المنظم يمكن حصرها في:

### 1- الصراع و التفاوض:

اعتبرت نظرية التحليل الاستراتيجي أن عملية الصراع والتفاوض على السلطة هي أفعال يقوم بها الفاعلون، نتيجة استخدام الاستراتيجيات والألعاب من طرف الأفراد والجماعات حيث يحدد منتزيرغ الغايات الأساسية التي تحكم الصراع بين الفاعلين داخل التنظيم فيما يلي<sup>4</sup>

**القيادة:** وتميل عموماً إلى مركزية القرارات

**التیکنوقراط:** ويميلون عموماً إلى ربط القرار بطبيعة المهام وتقسيم العمل.

<sup>1</sup> Ibid. P193.

<sup>2</sup> Karl.Weik. Le Sens De L'action. Op .Cit .P92.

<sup>3</sup> Michel Crozier.Erhard Friedberg.Ibid.P53.

<sup>4</sup> جمال.فزة. سوسولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات. مرجع سبق ذكره. ص 179.

المصالح الوظيفية: وتسعى عموماً إلى التعاون.

المصالح الإجرائية: وتسعى إلى بلقنة العمل والتقليل من شأن الوظائف الأساسية

الوظائف الأساسية: وتسعى إلى احترام تقاليد المهنة، وربط القرار بحد أدنى من المهنية.

يقصد كروزيه بنسق الفعل الملموس جماعة إنسانية تهيكّل استراتيجياتها بفضل المناورة والألعاب، وهذا الأخير يوضح العلاقة الجدلية بين السلطة والتفاوض، ولاحظ أن القواعد يمكن استخدامها من قبل الفاعلين كمواد للتفاوض على سلوكهم مع فاعلين آخرين، حيث تعد الألعاب والقواعد أدوات التعاون بين الفاعلين وذلك بالتفكير في إجراء سلسلة من الأنشطة وترتيبات محددة بين أولئك الذين يتم تعيينهم في نفس العمل الجماعي حول هذه القواعد<sup>1</sup> بمعنى أن القواعد أدوات يستخدمها الفاعلون لأجل التفاوض مع الآخرين وخاصة إذا يشغلون نفس الجماعات ويتقاسمون نفس المهام والأدوار والمسؤوليات.

ويعتبر "التفاوض عبارة عن عملية يحاول من خلالها الأفراد بيع أو تسويق تعاونهم بأعلى ثمن وهذا ممكن حتى يتأتى لهم بلوغ الأهداف الشخصية"<sup>2</sup> تظهر المساومات بين الأفراد من أجل التعاون لأداء المهام فيستخدمون استراتيجيات عديدة حتى يتسنى لهم تحقيق أهدافهم الشخصية، وقد تتخذ الأفعال شكل تبادلات حيث أن الفرد يحتفظ دائماً بهامش من التفاوض بالنسبة للمواقف والسلوكيات التي يتخذها، إذ تظهر التفاوضات على السلطة بين الأعضاء على كافة المستويات، ومن خلالها يحاول بعض الأفراد أو الجماعات الحصول على وضعية يتمتعون فيها بسلطة معينة تسمح لهم بالتفاوض مع الآخرين<sup>3</sup>، في هذه الحالة غالباً ما يتم التفاوض بين الفاعلين الذين يشغلون مناصب مهنية ومراكز سلطة، حيث تتم في شكل تبادلات أو اتفاقيات ويرى شتروس "أن التفاوض يتخذ أشكالاً متعددة، ومن الصعب تحديده بين الأطراف الذين تختلف مواقفهم ومصالحهم بهدف تسوية مشكل مؤقت أو دائم بطريقة سلمية، حيث تتدخل المفاوضات عندما يكون للفاعلين مصالح مشتركة فيقررون وضع اتفاق أكثر فائدة من الصراع فيما بينهم"<sup>4</sup> يحيل التفاوض إلى شبكة من العلاقات يتم فيها وضع اتفاق بين مختلف الفاعلين لأجل حل مشاكلهم بطرق بعيدة عن الصراع، و تؤدي هذه القرارات إلى تعظيم المصالح المشتركة بينهم كذلك تتدخل الخصائص

<sup>1</sup> Friedberg.Erhard. La sociologie de l'action Organisé. Op.cit. P14.

<sup>2</sup> لحبيب، معمري. التنظيم في النظرية السوسولوجية. مرجع سبق ذكره. 121.

<sup>3</sup> المرجع نفسه. ص ص. 120.121

<sup>4</sup>Antoine .Bevort.Annette .Jobert.Sociologie Du Travail Les Relations Professionnelles.2Edition. Armand Colin. Paris.2011.P194.

الهيكليّة للتنظيم و تحدد ممارسة علاقات السلطة بين أعضاءه، وبالتالي تعطي الشروط التي يمكن التفاوض بشأنها مع الآخرين وتشكل اكرهات مفروضة على جميع المشاركين<sup>1</sup>، فالتفاوض يتم في إطار التنظيم وعلاقات السلطة بين الأفراد، حيث تشكل خصائص هذا الأخير قيود لجميع الفاعلين، ويرى كروزيه و فريديبارغ أن العلاقة بين التنظيم والفاعل هي ليست علاقة عقلانية محضة تحد من حرية الأفراد وتجعلهم خاضعين للقواعد والإجراءات، ولكن هناك لعبة ومناطق للشك من خلالها فالأفراد يتصرفون ويطورون استراتيجياتهم لاستعمالها في صالحهم، وتصبح السلطة بذلك مركز اهتمامهم للحصول عليها واستعمالها كأداة للضغط والتفاوض<sup>2</sup>

يعتبر كروزيه و فريديبارغ التنظيم كبناء اجتماعي يتمتع فيه الفاعلون بهامش من الحرية للعب في مناطق الشك، و يستخدمون في ذلك سلطتهم للضغط والتفاوض، كما يرى برنو " أنه لا يمكن تفسير التوترات الناشئة عن الثقافات المختلفة إلا من حيث الاهتمام بممارسة السلطة في تاريخ المجموعة حتى ولو كان الفاعلون غالبا ما يقدمون هذا النوع من الاستجابة لأن تجاربهم تتوافق فقط جزئيا مع الواقع"<sup>3</sup> وبالتالي فإن الفاعلون يطورون استراتيجياتهم لتعظيم فائدتهم بواسطة السلطة الأمر الذي يجعل المؤسسة فضاء للنزاع والصراع ويرى توران أن الفاعلين يرتبطون الواحد بالآخر بعلاقات صراع وهيمنة لها نفس التوجهات الثقافية على وجه التحديد من أجل التسيير الاجتماعي لهذه الثقافة و الأنشطة التي تنتجها<sup>4</sup>. لذلك يصبح التفاوض والصراع داخل التنظيم من آليات التحكم والضغط للحصول على السلطة.

بينما، يشير بورديو أنه في مركز الصراع الذي من خلاله يتنازع الفاعلون على معنى العالم الاجتماعي وموقعهم فيه، ويفترض أنه من خلال فعل صنع العام هذا يؤتى بالجماعات إلى الوجود الاجتماعي<sup>5</sup> فالصراع الاجتماعي أداة الحصول على الاعتراف وهو يسمح للجماعات من خلال موقعها بإثبات وجودها حسب بورديو، كما يرى آلان توران أن الحركة العمالية تتأني حين يتلاقى بعد الإبداعية والخبرة هذان ويعيد أحدهما تشكيل الآخر في سياق الصراعات الاجتماعية هذا المركب ليس ثقافة المجتمع ولكنه نتاج صراع اجتماعي، صراع قادر على خلق الإبداعية وخلق العمل<sup>6</sup> لذلك فعملية الصراع أحد العمليات التي يحصل

<sup>1</sup> Michel Crozier.Erhard Friedberg.Op.Cit.P78.

<sup>2</sup> Ibid. P43.

<sup>3</sup> Philippe. Berneaux. La Sociologie Des Organisations. Op.cit. P224

<sup>4</sup> Alain. Touraine. Le Retour de L'acteur Essai de Sociologie. Op.cit..28

<sup>5</sup> كيفيين.ماكدونالد. الحركات العالمية الفعل الثقافي. ترجمة: جلال الدين عز الدين علي. مؤسسة هندواي. المملكة المتحدة. 2017. ص 50

<sup>6</sup> المرجع نفسه.ص.40.

فيها العمال على الاعتراف، وبذلك فهو يخلق خبرة وإبداع الحركة العمالية، كما أن الدخول في عمليات الصراع تسمح للأفراد بالدخول في الهوية، وهذا ما أشار إليه سان سوليو ( انظر الفصل الثالث).

مما لا شك فيه أن المؤسسة فضاء يسمح للفرد بالحصول على الاعتراف من الآخر، و تعد مكان لبناء مختلف العمليات كالصراع والتحالف الذي يتم بين مختلف الفاعلين، حيث أكد سان سوليو على أن ورشات العمل مثل أي مكان عبارة عن مجتمع اجتماعي معقد تماما يتكون من تحالفات ومعارضات متنوعة فالواقع اليومي نادرا ما يكون التضامن، فالانقسامات بين الزملاء تحدد مجموعات مختلفة من الانتماءات، مستوى الأفكار، المصالح، والمشاعر، فالعلاقات في أي مواقف جماعية بين العمال تتخبطها معارضات متعددة<sup>1</sup> ففضاء العمل بحسب سان سوليو عبارة عن مجتمع معقد يتم فيه بناء العلاقات المختلفة التي تختلف حسب أفكار الأفراد ومصالحهم ومشاعرهم اتجاه بعضهم البعض، وهذه العلاقات المختلفة تترك آثار على التمثلات التي يحملها الفرد عن ذاته وعن الآخرين، بحيث يتكون لديه الوعي الحقيقي بوجوده كفاعل ووجود الآخر وهذا الوعي بدوره يشكل الهوية الفردية والجماعية في العمل.

### 2- التعاون والتضامن:

يقول سان سوليو في ظل الظروف الاجتماعية نرى تشكيل التضامن لكل فرد للوصول إلى الهوية، كيفية التحدث عن هذه المشكلة عندما نفكر في ورشات العمال في المصنع<sup>2</sup> إن سان سوليو يرى أن الظروف الاجتماعية داخل المصنع تجبر الأفراد على بناء علاقات اجتماعية للحصول على الاعتراف من الآخر فيشكلون تضامنا داخل ورشات العمل، و يشير إلى أن العيش في المصنع مستحيل بدون تجربة تضامن عميق بين العمال، فملاحظات الحياة اليومية للسلسلة وخلف الآلات تكشف عن قطع حاد ومؤلم بالنسبة لأولئك الذين يريدون عبوره بين العمال الأجراء، والتسلسل الهرمي نفسه لديه مصلحة عامة في خدمة السلطة وإبقاء العمال في وضعياتهم مدى الحياة هو مصدر لذلك التضامن<sup>3</sup> يرى سان سوليو أن الهيكل التنظيمي للمصنع ومستويات السلطة وتقسيم العمل بين العمال الأجراء في السلسلة، يعد مصدرا هاما في تشكيل تضامن عميق بينهم ينجم عن وضعياتهم وتواصلهم أثناء العمل.

<sup>1</sup>Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail.les effets culturels de l'Organisations.Op.Cit. P65

<sup>2</sup> Ibid. P56

<sup>3</sup> Ibid .

فالتعاون والتضامن عمليات اجتماعية تحدث بين الأفراد لأجل الوصول لغاية واحدة، ولقد وضحت مدرسة العلاقات الإنسانية أهمية النسق التعاوني في تحقيق أهداف التنظيم، وكذا دور العمل الجماعي في تحفيز العمال فالتعاون" هو ذلك المركب الذي له مكونات فيزيقية بيولوجية شخصية وموضوعية في علاقة خاصة و ممنهجة طبقا للتعاون بين شخصين أو عدد أكبر من الأشخاص من أجل تحقيق غاية واحدة على الأقل<sup>1</sup> فالتعاون عملية اجتماعية تفاعلية بين شخصين أو أكثر لأجل إنجاز نفس الأهداف أو الأنشطة المهنية، فالأفراد عند مساعدة بعضهم البعض يعتمدون على الآخرين لتحقيق أهدافهم، وبالمقابل فهؤلاء الآخرين يمكن أن يفرضوا حلولهم، وما هي الوسائل التي يجب أن تكون لديهم فيها مناطق نفوذ، وكيف تختار نفسك بين هذه الأنماط من التعريفات الاجتماعية لعضوية المجموعة<sup>2</sup> فالانتماء إلى المجموعات المهنية تجعل الأفراد يساعدون بعضهم البعض عن طريق التضامن، حيث يمثل هذا الأخير أحد الوسائل التي يستخدمها الآخرون لفرض استراتيجياتهم ومناطق نفوذهم، وتعد هذه العلاقات حسب وجهة سان سوليو أدوات للاعتراف بعضوية الفرد في المجموعة المهنية.

إن منظومة الفعل التنظيمي مجموعة من العلاقات الدينامكية التفاعلية التي تنشأ بين الأفراد لأجل الحصول على الاعتراف ونيل المكانة والعضوية في الجماعة بتعبير سان سوليو، أما كروزيه فسامها نسق الفعل الملموس وهو تلك الكيفية التي يهيكل بها الكيان البشري في التنظيم باعتباره فاعلين اجتماعيين علاقاتهم الداخلية، بمعنى آخر الطريقة التي ينظم بها الفاعلون نسق علاقاتهم التفاعلية بهدف مجابهة ومعالجة مختلف الإشكالات التديبيرية و التسييرية و الإنتاجية،.. وهؤلاء الفاعلين حين قيامهم بذلك، لا يكون وفق صورة حيادية و جردة ولكن وفق أهدافهم والتي تكون ضمنيا أو علنيا متوافقة مع غايات التنظيم<sup>3</sup>.

وفق هذا المنظور، فإن الفاعلون الاجتماعيون يهيكلون أنفسهم في شبكة من العلاقات لأجل الانتماء ونيل الاعتراف من الآخرين، حيث تسمح هذه العلاقات بحل مشكلات التنظيم وتحقيق أهدافه، لكنها لا تلغي أهداف بعض الفاعلين، نظرا لتبادلهم نفس المصالح حيث يشكل التعاون في هذه الحالة تعاون استراتيجي خاص يفكر فيه الفاعلون بدورهم باحتراف إداري من أجل استقطاب المصالح الفردية داخل المجموعة، لأنهم يتصرفون بمبدأ التفوق على مبدأ أنهم عناصر فهم يواجهون صعوبات في قبول التعاون الجماعي،

<sup>1</sup> لحبيب. معمر. مرجع سبق ذكره. ص.ص 32.33.

<sup>2</sup> Ibid. PP.55.56.

<sup>3</sup> مروان لمدير. مرجع سبق ذكره. ص ص 79.80.



هذه المجموعات ليس من الممكن العمل معها فهم يسعون لتحويل العلاقات الإنسانية إلى التزامات مهنية تولدها التضاربات وتعبئة الموارد<sup>1</sup> ينشأ هذا النوع من التعاون داخل المجموعات المتضاربة ويكرس للمصالح الاستراتيجية الفردية لبعض الفاعلين، ويتم في إطار استغلال القواعد والقوانين، وفي هذه الوضعية تظهر استراتيجيات الهوية للفاعل حيث يستخدم هامش المناورة ومصادره في شكل استراتيجي.

ربط التحليل الاستراتيجي عملية التعاون بمفهوم اللعبة حيث اعتبرها الأداة الأساسية للفعل المنظم، وتعتمد على عقلانية و إستراتيجية اللاعب في استخدامه لقواعد اللعب وفق لوضعيته وانطلاقاً من موارده، ويرى كروزييه أن لعبة التعاون دائماً تنتج عن الألعاب المشتركة التي تسعى المنظمة للحصول عليها، ويتم ذلك من خلال التوجيه الذي يقدمه المشاركون من طبيعة القواعد والألعاب التي يبحثون فيها عن مصلحتهم الخاصة، المعرفة في اللعبة وهي عبارة عن بنية إنسانية ترتبط بالنماذج الثقافية والمجتمع وبقدرات اللاعبين<sup>2</sup> فالتعاون وسيلة تستخدمه التنظيمات لتحقيق أهدافها دون أن تتناقض أهداف بعض الفاعلين بها، وتعد اللعبة في المقاربة الكروزيانية بناء إنساني ترتبط بثقافة وقيم المجتمع وقدرتهم على اللعب.

كذلك فإن بعض الجماعات تتأثر بالعواطف والمشاعر حيث " يظهر التعاون في شكل اتصال مباشر مع الآخرين، كالتعاون بالإجماع لمجموعات كبار السن في ظل ديناميكية ثقافية، و يشكلون آليات للتعاون مبنية على البعد العاطفي، لكون الجماعي مساحة ومورد للتعلم يسمح بتتبع الفروق الفردية ويساعد على تدريب وإدماج الصغار بتحقيق الفريق"<sup>3</sup> إن التفاعلات اليومية بين بعض الفاعلين يتم في إطار الاتصال المباشر مما يعزز لديهم علاقات التعاطف، ويشكل بينهم نمطا آخر من التعاون تبرز فيه عمليات التعلم والاندماج وتختفي وتذوب فيه الفوارق بين مختلف الفئات العمرية، مما يساعد على تطوير روح الفريق بين جميع الأعضاء بمختلف أعمارهم.

فالفاعل ملزم بأشكال هجينة من المشاركة والتعاون وكذا التفكير في وساطة تعاونية لتطوير ارتباطه العاطفي للاندماج بالتنظيم، وهذا المسار يولد علاقات مهنية تؤدي إلى تعديل أشكال التعاون وتقلل من حالات الصراع والتنافس<sup>4</sup> إن دخول الفاعل في علاقات يسمح له بالتعاون مع الجماعات المهنية التي

<sup>1</sup> Manuels. Quadrige. Op.cit.p323

<sup>2</sup> Michel Crozier.Erhard Friedberg.Op.Cit. P114.

<sup>3</sup> Manuels. Quadrige. Op. Cit. P322.

<sup>4</sup> Ibid. P322.

ينتمي إليها، مما يعزز من الارتباط الجماعي بينهم ويقلل من وضعيات التوتر والصراع، وهذا ما أشار إليه دوركايم حول التقسيم الاجتماعي للعمل ودوره في تحقيق التضامن، حيث أكد على دور عمليات التضامن والتعاون في التخفيف من حدة الصراع المجتمعي.

سادسا: الفئات السوسيو مهنية في المؤسسة

### 6-1- السيرورة التاريخية لمفهوم المؤسسة :

كانت المؤسسة تمثل مصدرا للصراعات والتناقضات بين النموذج الرأسمالي والطبقات العمالية حيث كان الاهتمام بالإنتاج و الورشات والمصانع، حيث ظلت جهود الباحثين حول العمل مرتبطة بالبحث في ظواهر الإنتاج المادي والاقتصادي، وبعد السبعينات تغيرت النظرة إلى المؤسسة نتيجة الأزمات التي ظهرت في الغرب لا سيما في المجتمع الفرنسي، حيث تنبه الكثير من الباحثين السوسولوجيين إلى دور المؤسسة كفاعل وكعون في حل تلك الإشكالات التي أفرزتها الأزمة الاقتصادية فأصبحت بذلك فاعل اقتصادي واجتماعي وثقافي في امتصاص البطالة وحل أزمة الشغل، والسبيل الوحيد لضمان العمل والعيش للعديد من الأفراد، وهذا ما أدى إلى ظهور نظرية وتصور جديد للمؤسسة يعرف بسوسولوجيا المؤسسة الذي يهتم بثقافة المؤسسة والهوية، حيث أسهم تناول العلمي الجديد للمؤسسة في تغيير التصور ووجهة النظر إلى الفعل والسلوك الإنساني عن طريق فهم تلك العلاقة بين المؤسسة ومحيطها الداخلي والخارجي، وبذلك أصبحت المؤسسة جسدا اجتماعيا يرتبط بتواجدها بالمحيط التنافسي الخارجي من جهة ومن جهة أخرى علاقتها بنسقتها الداخلي، مما أفضى إلى اعتبارها نسقا اجتماعيا وفاعلا يتفاعل مع البيئة.

وفي هذه الفترة، بدأ الاهتمام والبحث في عمليات التكيف والتعلم الثقافي وكيفية اكتساب ثقافة العمل وتأثير العمل على الفعل وسلوك العامل، و شكلت أعمال سان سوليو و أوستي أصالة العمل الذي اقترحوه في صياغة ثلاثة جهات نظر منظور الاحتواء البنوي، موضوع تحليل علاقات السلطة، والمقاربة من الناحية الثقافية، الارتباط الواضح بين بيانات البيئة الاقتصادية وكرهات الفعالية وأدوات التسيير من ناحية، ومن ناحية أخرى المعطيات الاجتماعية، فتم استخدام تعبير سوسولوجيا المؤسسة لتأهيل هذا المنظور<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ibid. P114.

وعليه، أصبحت المؤسسة تنظيم عقلاني تستخدم عمليات متعددة لدمج فاعليها وتكييفهم وتطبيعهم على ثقافتها، باعتبارها وسطا غير متجانس للكفاءات والخصوصيات التي تميز كل فئة من الفئات العمالية، هذه العمليات تعد بمثابة أدوات للتنشئة المهنية، حيث تعكس ثقافة المؤسسة طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة كعلاقة العمال بالإدارة، طبيعة الممارسات التي تربط الفاعلين الاجتماعيين فيما بينهم، وتجسد روح المشاركة والمبادرة ونوع الاتصال وهرمية السلطة، وطرق تسيير المورد البشري تسيير عقلاني يتماشى وطبيعة نشاطها، حيث تسعى المؤسسة الحديثة إلى تسيير ومتابعة المسارات المهنية للعمال من الترقيات وأنظمة الحوافز وطرق اتخاذ القرارات وتنفيذها، وتنظيم الفاعلين بمختلف تمثلاتهم وثقافتهم وقيمهم على التكيف مع محيطها ومتطلبات العمل كونهم حاملين لقيم وثقافة مجتمعية.

برز ضمن هذه الطرح اعتبار المؤسسة فاعل اقتصادي واجتماعي تتأثر بالوسط الذي توجد فيه، وفي هذا الشأن يرى سان سوليو<sup>1</sup> أن المؤسسة ليست مجرد نصوص وقوانين ولا نماذج وهياكل رسمية، فهي تتشكل من روابط اجتماعية معقدة أصيلة، فالمؤسسة لها تاريخها الخاص بها يصنعه الفاعلون الاجتماعيون كرد فعل منهم على تلك الإشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليها<sup>1</sup>. وبذلك أصبحت المؤسسة وسط اجتماعي تنتج خصوصيتها السوسيوثقافية وتتشكل فيها نمط علاقات وتاريخ خاص بها يصنعه الفاعلون الاجتماعيون ويترجمه نمط تسييرها وطبيعة نشاطها، وبذلك أضحت سوسولوجيا المؤسسة\* كتخصص قائم بذاته.

واعتبر مفهوم ثقافة المؤسسة من طرف مسيري المؤسسات وسيلة إستراتيجية قد تمكنهم من خلق نمط جديد من العمال يفقهون ثقافة المؤسسة وبرامجها، ويندمجون في أهدافها وغاياتها<sup>2</sup>. وبالتالي أدت هذه

<sup>1</sup> Renaud .Sainsaulieu .L'entreprise Une Affaire De Société.Op.cit. P26.

\*ظهرت الإرهاصات الفكرية لسوسولوجيا المؤسسة بعد سنوات السبعينات بعد تطور علم اجتماع التنظيمات لا سيما توسع مقولاته النظرية ومقارباته، ليشمل التنظيم العلمي للعمل التنظيمات الأخرى من الخدمات والمستشفيات ويتجاوز الورشة والمصنع، كما شكل تراكم الأطروحات الامبريقية الاستمولوجية تابلور، التون مايو، وظهور البيروقراطية لماكس فيبر إلى ترشيد و عقلنة العمل في التنظيم، كما مثلت أعمال كروزيه وفريدبارغ حول الفعل التنظيمي والجماعي فيما بعد منطلقا فكريا لتوسع سوسولوجيا التنظيم، ويعتبر كل من علم اجتماع التنظيم والمؤسسة تخصصات تطورت بعد الأبحاث العلمية في السنوات الأخيرة من القرن العشرين، حيث تغيرت الرؤى الفكرية والمقاربات إزاء ظواهر العمل والإنتاج المادي نتيجة التحولات التي فرضتها السياقات والظروف الاجتماعية والاقتصادية آنذاك كالأزمات الاقتصادية، توسع حجم التنظيمات، مما أدى إلى بروز دور المؤسسة كفاعل في تنمية وتحديث المجتمع، وبذلك يمكن القول أن تخصص سوسولوجيا المؤسسة كان امتداد لسوسولوجيا التنظيم نظرا للارتباط الاستمولوجي والتداخل بينهما كتخصصات يكمل أحدها الآخر، حيث تعتبر سوسولوجيا العمل ركيزة لظهور كليهما، وبعد فترة الثمانينات تغيرت الخطابات السياسية عن المؤسسة وأصبح ينظر لها نظرة مغايرة نتيجة وعي المجتمعات الغربية بأهميتها- المجتمع الفرنسي- حيث تم اعتبار المؤسسة وحدة وفاعل اجتماعي تنموي يمكنه توفير مناصب الشغل وترقية المجتمع.

<sup>2</sup> عائشة التايب. النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة.مرجع سبق ذكره. ص 67.

التحولات إلى القراءة في ملامح التساؤل والوقوف على الإشكالات المتعلقة بتكيف العمال واندماجهم مع ثقافة المؤسسة، وكذا علاقة المؤسسة بالتحولات المجتمعية وأهمية الثقافة المنسجمة في خلق روح المشاركة والمبادرة وتحقيق الفعالية التنظيمية.

### 6-2- معنى ثقافة المؤسسة:

يقول بارنو إن الحديث عن الثقافة اليوم غالبا ما يكون مستهجنا في الأوساط الاجتماعية، لأسباب عديدة أولا وقبل كل شيء فالثقافة مفهوم غامض وبالتالي يمكن لكل مستخدم أن يقدم شكلا معينا، وتعريفات الثقافة عديدة وتشير إلى تأثيرها على الشخصية الفردية أو على القيم الموجودة في المجتمع، مثال ذلك القيم المنظمة للنسق وتأثيرها على عالم الرموز والتمثلات، دائما من الصعب معرفة ما نتحدث عنه، عندما نتحدث عن الثقافة<sup>1</sup> بالنسبة لبارنو فالثقافة مفهوم مستهجن وغامض نتيجة الالتباس الذي شوه المفهوم نفسه، لذلك من الصعب معرفة الثقافة وتحديدتها تحديدا واضحا ودقيقا.

إن الحديث عن ثقافة المؤسسة يستدعي النظر في كيفية تجاوز المؤسسة لصعوبات تكيف وإدماج العاملين بها، وذلك من أجل تعزيز الثقافة التنظيمية لديهم وخلق روح الالتزام والتفاعل لتوفير جو تنظيمي مناسب ملائم للعمال، تمثلاتهم الفردية والجماعية ووعيهم بالمؤسسة التي ينتمون إليها، فالمؤسسة تعيد إنتاج التضامن الثقافي عن طريق تقسيم العمل والمهام والأدوار من جهة، ومن جهة أنظمة الاتصال وعلاقات السلطة وبالتالي فالنماذج التنظيمية في المؤسسة لها علاقة بالمجتمع، وهذا ما تطرق إليه كروزيه حيث ربط هذه العلاقة بالنماذج الثقافية الموجودة في المجتمع.

لقد ارتبط مفهوم ثقافة المؤسسة بتلك المقاربات والمواقف التي تعتبر المؤسسة مكان لإنتاج الثقافة وفضاء لعملية التثاقف للفاعلين وفاعل اجتماعي للمجتمع، حيث تبقى ثقافة المؤسسة<sup>2</sup> في أغلبها مرتبطة بالتعريفات الأنثروبولوجية لكلمة ثقافة، والذي ارتبط بمجال واضح تمتاز ضمنه مجموعة اجتماعية بنوع من التجانس في مستوى تقاسم منظومات القيم والمعايير، وبنفس المعنى استخدم مفهوم ثقافة المؤسسة ليعد بمثابة القوة التي تضرب أنساقها القيمية و تمثلاتها على الأفراد المنتمين لمؤسسة اجتماعية ما<sup>2</sup> فالعاملين بالمؤسسة يحملون ثقافات مختلفة وينحدرون من أوساط اجتماعية مختلفة اكتسبوا منها تنشآت

<sup>1</sup> Philippe. Berneaux.Op.cit. P210.

<sup>2</sup> عائشة التايب. مرجع سبق ذكره. ص 68.

متعددة بلورت تمثلهم وأفكارهم وبنيت سلوكهم، حيث يوضح بارنو أن سلوك الأفراد يختلف باختلاف جنسهم أو موطنهم الأصلي، من الواضح أن الثقافة الوطنية فيها ثقافات فرعية لنظام قيم معين يستوعبه الأفراد جيدا لمطابقة الاحتياجات الفردية بالقيم الثقافية<sup>1</sup>

يشير بارنو إلى أن سلوك الأفراد يختلف باختلاف موطنهم وأصلهم الاجتماعي وبنسبهم، فكل ثقافة فرعية تحمل منظومة من القيم والعادات والطقوس تختلف عن ثقافة أخرى لنفس الموطن، وهذه المنظومة من القيم والمعايير يستوعبها الأفراد نتيجة عمليات التعلم والتنشئة والاكتماب الثقافي والتفاعل مع الآخر، ويرى أن التفاعلات الاجتماعية يتم تعزيزها وتعديلها بالصورة التي يرسمها علينا الآخرون، و يتم تعريفهم إلى حد كبير من قبل العالم الاجتماعي الذي نحن عليه، فالأصول مقترنة بالمعايير التي تأتي من البيئة الاجتماعية التي تسهم في تعزيز القيم والمواقف وتكوين الشخصية والهوية وتفعيل السلوكات<sup>2</sup> يؤكد بارنو بأن الأفراد ينحدرون من مواطن ثقافية مختلفة، ولا يمكن بأي حال من الأحوال فصلهم عن القيم والتصورات والتمثيلات والمعتقدات التي يحملونها حول واقعهم المعاش، لذلك على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار هذه الثقافة لضمان تحقيق التوازن و فعالية في التسيير.

وعليه، فإن المؤسسة الحديثة تعمل على خلق ثقافة عمل مشتركة بين العاملين بها لأجل تعزيز ثقافتها وغرس روح الالتزام والولاء بين الفاعلين، وتجسيد روح الفريق لتوحيد الجهود وأداء المهام في إطار الوعي بالعمل الجماعي والاندماج في الجماعة، وضمان التعاون والتبادل والتناغم والتنسيق بين أعضاء الفريق لتحقيق الفعالية والتميز وإنجاز الأهداف.

إن ثقافة المؤسسة يقصد بها نسق القيم والمعايير وأنماط الفعل التي تميز العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات، وتدعو إلى لفت الانتباه إلى أهمية معطى العلاقات الإنسانية في هيكلية عالم الصناعة والأعمال، كما تهتم بضرورة المواءمة بين الأنساق الإدارية من ناحية والبيئات الاقتصادية و السياسية والاجتماعية التي تعمل فيها من ناحية أخرى<sup>3</sup> وبذلك فتثقافة المؤسسة تمثل تلك القيم المشتركة والعادات والسلوكات والأفعال التي تميز العلاقات بين العمال، أو بمعنى جعل الثقافة متغير وعامل رئيسي

<sup>1</sup> Ibid.

<sup>2</sup> Abdelkrim.Bouhafs. Comprendre L'homme au travail .A l'Usage des Etudiants des Professionnels et des Cadres. Office des Publication Universitaires. Alger.2019.P65.

<sup>3</sup> عائشة.التايب. مرجع سبق ذكره.ص 69.

للمؤسسة لتحقيق الفعالية، وبالتالي فمن الضرورة على المؤسسة أن تعتمد أنظمة الحوافز وإشراك العمال في التسيير من القمة إلى القاعدة، لتسهيل عمليات الاتصال وتفعيل روح المبادرة والإبداع وكذا الاعتماد على أنظمة التكوين والتدريب لتكثيف العمال وإدماجهم.

### 6-3- الفئات السوسيو مهنية وفعل التكيف والاندماج داخل المؤسسة:

اعتبر سان سوليو المؤسسة مكان ثقافي وهي أيضا منتجة لثقافة خاصة بها حيث يرى أن للعمل تأثيرات على السلوك، وعلم النفس الفردي يسمح بتحديد سلوكيات المجموعة ليس فقط من المؤسسة، ولكن من ورشات العمل يتم تغيير الثقافة الفرعية لفئة مهنية بداء من الوضع والتنظيم الفني للإنتاج ومواقف العمل الذي يجمع بين المؤهلات المهنية والمواقف للفئات الاجتماعية<sup>1</sup>. يرى سان سوليو أنه من المهم الاعتماد على علم النفس الفردي، كونه يسمح بدراسة وتحديد السلوك ومعرفة الفروق الفردية في المجموعات المهنية انطلاقا من ورشات العمل، حيث يتم تغيير الثقافة بطرق شتى كالوضعية المهنية والموقف ويسمح مبدأ التعلم الثقافي بالتكيف والاندماج مع المجموعات المهنية واكتساب التمثلات والمعايير وسط الفعل الجماعي وكذلك تعلم تقنيات العمل والمعارف أثناء عملية التفاعل و التثاقف مع الآخرين، وهذا بدوره يساعد على تنمية المهارات\* النفسية والاجتماعية لفئات المهنية.

إن إدماج المؤسسة للمجموعات أو الفئات المهنية يتم عن طريق التنشئة المهنية والاجتماعية وتعزيز الثقافة التنظيمية، لإكسابهم قيمها ومعاييرها وتكوينهم على تقنيات العمل الجماعي وأداء المهام لخلق التناغم والتنسيق بينهم، حيث تعتقد بيون أن أي مجموعة يمكن أن تعمل كفئة مهنية قادرة على تحقيق مهام مشتركة و إقامة علاقات تعاونية للتكيف مع التغيرات ومتطلبات الواقع<sup>2</sup> فالنغير قد يعيد صياغة

<sup>1</sup> Philippe. Berneaux.Op.cit. P212.

\* منذ فترة تم اكتشاف تأثير الظروف الاجتماعية على الأفراد الذين يواجهون أعراض فقدان الهوية في أعقاب الاضطرابات الخطيرة في عالمهم الاجتماعي، حيث أظهرت أعمال روجر باستيد حول سوسولوجيا الأمراض العقلية أن عدم المساواة الاجتماعية تؤثر على الصحة العقلية، فالعمال الأقل مهارة لديهم أعلى معدلات للأمراض النفسية من جميع النواحي الدخول في الانتكاس الأزمات الحادة أو الاضطرابات المزمنة و الإرهاق العصبي الذي يزج الشخصية، فالعديد من المناصب الإدارية مصدر لبعض الاضطرابات الذهنية والعاطفية، وأخيرا البطالة كمصدر للاضطرابات العقلية المحجة، فأعراض فقدان الهوية الشخصية حسب سان سوليو يظهر بفعل تجربة علاقات العمل وتداخل البنات النفسية وبنات العمل فيعيش العامل توحدات باستلاب، وكذلك العمليات التي توضح علاقات العمل الجماعي ونوعية النتائج التي توصل إليها الأطباء السريريون حول نظرياتهم حول مشكلة الهوية. ينظر :

Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail.les.Op.Cit. P410.411.

<sup>2</sup> Philippe. Berneaux.Op.cit..209

وبلورة تموضع الفاعلين للتكيف مع الوضعيات الاجتماعية وبناء علاقات تعاون للمجموعات المهنية، وفي هذا الشأن يرى كروزيه أن الفاعلون أذكاء ونشطون حتى ولو لا يعرفون حقيقة كل شيء فليدهم نوايا وأهداف، وإن لم ينجحوا في إدراك هذه العناصر التي اختاروها في مسارات العمل، حتى ولو كان هذا الاختيار نتيجة للتغيير بدلا من حسابهم، فهم قادرين على التكيف بذكاء مع مواقف ما، بمعنى لديهم استراتيجيات وتوقعات يصوغونها بشكل أو بآخر حول سلوك شركائهم<sup>1</sup>. يرى كروزيه أن التغيير يفرض على الفاعلين وضعيات معينة ولكنهم يستطيعون التأقلم بذكاء، حتى ولو لم يتوقعوا تلك التغيرات فهم عقلانيون ويملكون استراتيجيات للتكيف وتوقع سلوك الآخرين.

كما تناول التحليل الاستراتيجي التكيف من زاوية تغير السلوك، حيث اعتبر أن الأفراد فاعلون يمتلكون نوعا من الحرية لتحقيق أهدافهم الشخصية بالدرجة الأولى، وبلوغ هذا الهدف ينفذ هذا الفاعل إستراتيجية خاصة يستعمل الموارد التي يتوفر عليها بالطريقة الأنسب نظرا للإكراهات الظرفية التي يوجد فيها فتصرفاته لا يمكن توقعها لأنها تتغير، لذلك يلجأ إلى عملية التكيف مع التغير أو المعطيات الجديدة التي يواجهها ليحقق أكثر ما يمكن من المزايا أو الأهداف التي يسعى لبلوغها<sup>2</sup> لذلك فعلمية التغيير تفرض على الفاعلين تغيير سلوكهم للتكيف مع المعطيات الجديدة، وتعيد صياغة استراتيجياتهم لأجل تحقيق مصالحهم والأهداف التي يسعون لبلوغها.

وبالمقابل، يرى جوفمان أن عملية التكيف تتكون في البحث عن نوع من التوازن أو التسوية بين الحد الأدنى من الالتزام أو التعلق بالمؤسسة من جهة، والانفصال أو المسافة من جهة أخرى<sup>3</sup> فالتكيف عند جوفمان عملية توازن للفرد يكون فيها ملتزما إزاء مؤسسته من جهة، ومن جهة يكون منفصلا ويضع مسافة بينه وبين الآخرين، فالتكيف سلوك للفاعلين للتعبير عن الفعل أو هو نوع من السلوك.

فالتكيف يجعل الفرد يستطيع التحكم بذاته وبنفسه، وحتى تصبح قدرته على تكيف التحكم بالذات في علاقاته مع الآخرين منتظمة إلى حد ما، وحتى تأخذ شكلا إنسانيا نوعيا ومميزا. وعلى الإنسان أن يستعاض عما يمكن أن يكون غير كامل في موروثه الطبيعي من ثبات قدرته على التحكم الذاتي، خلال

<sup>1</sup> Michel Crozier. A quoi sert La Sociologie des Organisations. Théorie Culture Et Sociétés. Tome1. Edition Sali Arslan. Paris. 2000. P138.

<sup>2</sup> لحبيب، معمرى. مرجع سبق ذكره. ص 117. 118.

<sup>3</sup> Luc Van Campenhoudt. Nicolas Marquis. Cour De Sociologie. Op.cit. P39.

تعامله مع الكائنات الأخرى، بثبات قدرته هذه عن طريق العلاقات المجتمعية، عن طريق التطبيق الاجتماعي المنشأ لقدراته وطاقاته ونفسه<sup>1</sup>

إن التكيف عملية يتعلم الفرد من خلالها كيفية التحكم في ذاته، وفي تعامله مع الآخرين عن طريق عملية التطبيق الاجتماعي وتبعاً لأصوله، حيث يقول سان سوليو على أن معرفة المزيد من الناس جعلني أكتشف سبب ترددهم على العمل ومقارنة اختلافهم معي، والذي يمكن أن يكون رد فعلهم الفردي على الوجود ومتابعة أهدافهم الخاصة بشكل عميق المشاركة في تكييف ورشة العمل، لقد اختبرت إلى حد ما حقيقة العديد من ردود الفعل هذه، أي أنه يبدو لي الطرق التي يرتب بموجبها كل واحد منطقة عقلانية من التماسك وفقاً لأصوله الاجتماعية والمهنية<sup>2</sup> يشير سان سوليو أن معرفة المزيد من الناس مكنه من كشف ردود أفعالهم نتيجة السعي وراء أهدافهم بالتكيف داخل ورشات العمل، فالأفراد يتماسكون وفقاً لوضعياتهم وأصولهم الاجتماعية والمهنية.

كما ينظر إلى التكيف كفعل في الوسط التي تنتمي إليها الفئات السوسيو مهنية في المستوى التقني والتكيف مع التكنولوجيا، حيث تلعب التمثلات دوراً ونظاماً من التفسيرات والتأويلات وتصبح التجارب الاجتماعية التي اكتسبها المجموعات المهنية والمواضع التي يواجهونها تدرك من طرفهم وتدمج داخل المنظومة الثقافية السائدة، أو المكتسبة بشكل مسبق لديهم وهذا الإدماج الذي برهن عليه موسكوفيتشي بالتمثلات، فتصبح انعكاساً للموضوع وشكلاً من التفكير الملموس ووسيطاً بين الفرد ومحيطه<sup>3</sup> فالاندماج المهني يعني أن العامل يتعلم ويكتسب قيمة خاصة بالوسط المهني الذي يوجد فيه وتصبح هذه القيم جزءاً من شخصيته وهويته، وفي هذه الحالة فإن هذه القيم والثقافة تشكل تمثلاتاً للفرد بانتمائه لجماعات مهنية وتقاسمه معهم نفس الأفكار وقيم العمل المشتركة بمعنى النحن.

إن موضع الطرح هو أن التمثلات ما هي إلا تجارب اجتماعية مكتسبة مسبقاً تسهم في ترشيد وتوجيه أفعال المجموعات المهنية في وسطها المهني، حيث تسمح لهم بمواجهة الضغوط المهنية وحل المشكلات التي تعترضهم أثناء العمل للتكيف والاندماج مع وضعيات ومواقف مهنية يجدونها، وفي هذه الحالة يعمل التطبع على إعادة إنتاج ما هو وراثي ومكتسب بشكل مستبطن في ضمائر الفاعلين، كما تسعى هوية

<sup>1</sup> نوربرت الياش. مجتمع الأفراد. ترجمة: هاني صالح. ط1. دار الحوار للنشر والتوزيع. أبو ظبي. 2014. ص57

<sup>2</sup> Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail. les.Op.Cit. P55

<sup>3</sup> عماد. عبد الغني. سوسولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء. مرجع سبق ذكره. ص ص. 114.115.



الأفراد على تدعيم عمليات الإدماج والتكيف حسب الظروف التي يجدون فيها تغييرا لأفعالهم، فالهوية بطبيعتها تتأقلم مع الواقع بمعطياته لتستقي منه مكوناتها فهي تتشكل وتتأسس داخل الوسط الذي تعيش فيه من مؤسسات وجماعات لأجل الانتماء والاعتراف بها.

### سابعا: سيرورة تاريخية لوضع الهوية والعمل في المؤسسة الاقتصادية العمومية:

ورثت الجزائر بعد الاستقلال مؤسسات صناعية شبه فارغة\*، مما استدعى الهيئات العليا في الدولة إلى إصدار قرار التأميم واسترجاع ممتلكاتها، حيث عرف المجتمع انطلاقة جديدة تمثلت في عمليات التأميم الكبرى التي سبقت حركة تصنيعية واسعة صاحبها مشاريع الإصلاح الزراعي وتوسيع المنظومتين التعليمية والصحية، وقد كان لسيرورة التغيير الاجتماعي وخاصة التصنيع آثار عميقة على البنية الاجتماعية<sup>1</sup> كما تجسد مشروع الدولة المستقلة في مجموعة من السياسات والمخططات التنموية بهدف ترقية المجتمع وتحديثه، وقد شكلت المؤسسة الوحدة الأساسية التي اعتمدت عليها الدولة في تحويل المجتمع من صفة التقليد إلى الحداثة -العقلانية- فباشرت هذه الأخيرة في بناء مشروع اقتصادي ذاتي تجسد في حركة التصنيع\*، حيث "يعتبر بناء المصنع أول شكل من أشكال الثقافة بالفعل حيث ظهر في المشهد الجزائري كواقع جديد يتناقض بشكل واضح مع بيئته، كما يعد في نفس الوقت كرمز للحداثة أكثر من المدرسة، أو العائلة<sup>2</sup> بمعنى أن العمل الصناعي أول الأشكال التي عرفها المجتمع الجزائري كما يعد معطى سوسولوجي بالغ الأهمية في تحليل العلاقات الاجتماعية لأنه يعكس حدود عملية التصنيع، أي حدود السياسة التنموية وتوجهاتها، ومن ثم موقع الفاعلين الاجتماعيين في ظل ديناميكية التصنيع التي تحددها الخيارات الفنية والسياسية والاقتصادية للدولة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جمال غريد. ثقافات المؤسسة. مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية. منشورات. CRASC. وهران. 1997. ص 6.  
\* مثلت قطاع المحروقات أكبر القطاعات التي اعتمدت عليه الدولة في سياسة التشغيل وتوظيف اليد العاملة، حيث ظهرت مؤسسة سونطراك سنة 1963، وتوسعت سنة 1966 وتم تأميمها سنة 1971، حيث بلغ عدد العمال 272270 عامل ومع بداية الثمانينات أصبح 100000 عامل كما مثل قطاع البتروكيميايات 28% من الطاقة المفترضة في مجال الأسمدة 18% في الزيت المعدني 32% في الغاز الطبيعي المميع 19% كما وصلت صناعة الحديد لمركب الحجار سنة 1977 إلى غاية 40%. لمزيد من التفصيل: راجع المرجع نفسه ص ص. 33.32. عمر أكتوف الجزائر المعلق أو المنفى. ترجمة: عبد القادر بوزيدة. دار أراك للنشر. الجزائر. 2015. ص ص. 94.93.

<sup>2</sup> Djamel. Guerid. L'entreprise industrielle En Algérie. Les Limites D'une Acculturation. Communication Faire Au Colloque international. La culture en Entreprise. Orane. CRASC. 1992. P119.

<sup>3</sup> فؤاد. عبد المومن. سلطة الإطارات وملكية الدولة. مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية. رقم 2. 2001. ص 23

تبنت الجزائر مشروع التنمية تمثل في حركة التصنيع - المؤسسة الصناعية- حيث شكلت هذه الأخيرة حركة التصنيع في الجزائر بطبيعة الحال مكان الإنتاج المادي، ولكن أيضا مكان لإعادة تنشئة العمال، وجهاز قوي للانتشار الثقافي داخل المجتمع ككل، مثل المدرسة تعمل المؤسسة على التربية و التحديث<sup>1</sup>

كذلك، تسعى المؤسسة إلى الحصول على شروط الإنتاج وتقديم الخدمات الإضافية، وهي فرصة اجتماعية جديدة يتم من خلالها إعادة التنشئة لهؤلاء العمال بغرس القيم والمعايير بينهم، ونشر طرق جديدة للتفكير والعمل داخل المجتمع، باعتبارهم شخصيات يمتلكون القدرة على الإنتاج وبالتالي تقديمهم كنموذج يتولى مسؤوليته ومشاكله الاقتصادية والاجتماعية<sup>2</sup> بمعنى أن المؤسسة أصبحت مكان آخر للتنشئة وتلقين القيم والمعايير الثقافية، وتكوين الأفراد وتنمية قدراتهم وهذا يعيد التساؤل حول الدور الذي مارسته المؤسسة العمومية الجزائرية عبر مساراتها التنموية في التنشئة الاجتماعية وبناء الهوية المهنية ؟ وكيف ساهمت في التغيير والتنمية و تحديث المجتمع؟

شهدت المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية مسار\* تاريخي مليء بالتجارب والأحداث مثلها مثل النسق المجتمعي الكلي، حيث يرى بورديو أن المجتمع الجزائري عرف نموذجين مختلفين الأول وهو امتداد للنموذج الفرنسي الكوليانى، أما الثاني فارتبط بالقطاع الفلاحي التقليدي، لينتج مجتمع مزدوج ثنائي الأقطاب<sup>3</sup> مما يعني أن مسار التكوين الذي عرفته المؤسسة الجزائرية كان يعكس الصورة الحقيقية لبنية

<sup>1</sup> جمال غريد. ثقافات المؤسسة. مرجع سبق ذكره. ص 7.

<sup>2</sup> Ibid. .P119.

\* عرفت المؤسسة العمومية عبر مسارها عدة مراحل ومخططات تنموية للتسيير فمنذ سنة 1962 تميزت قوة العمل في مستويات معتبرة من اليد العاملة نتيجة الدعم السياسي للعمل والتشغيل وسياسة التصنيع والتحول الذي لاحقه تسريع في الهجرة الريفية التحضر حيث انتقل حوالي 130000 شخص إلى المناطق الحضرية ارتفعت نسبة التحضر فتحوّلت المدن الزراعية لوضع سنوات إلى مدن صناعية، وفي المخطط الثلاثي 1967-1969 لم تعرف قوة العمل تزايداً كمياً بل نوعياً يصل إلى 20% وهم أشخاص مؤهلون، أما في فترة المخطط الرباعي الأول 1970-1973 اتسمت بتزايد الطلب على العمل، وقلة عروض العمل وشكل العنصر النسوي 7% من العروض أما في المخطط الرباعي الثاني 1974-1977 عرف العمل وظائف جديدة في قطاع التربية يصل إلى 30%، وفي المخطط الخماسي الأول 1980-1984 عرف العمل ما يقارب 50000 منصب عمل بمعدل 25.7% للأشغال العمومية، وشهدت الصناعة 15.7%، وبين 1976-1982 ارتفعت العمالة الصناعية في بعض المدن لتصل إلى 14210 في سيدي بلعباس، 27870 في سطيف، 11250 في بسكرة، وكان تسيير الدولة يستقطب اليد العاملة ذات مستوى تكويني غير عال، وبالتالي كان التحكم في امتصاص البطالة وتحقيق فرص العمل، لكن لم تستطع المؤسسة تحقيق الانسجام والتراضي بين مختلف الفئات المهنية في العمل، وكذا صعوبة التناقص بين نظام المصنع وما يقتضيه من متطلبات وبين ما يطرحه الواقع الفعلي للمؤسسة من ثقافة الفاعلين نتيجة النمط السلطوي للدولة. للتفصيل أكثر: راجع كل من:

إلياس عمر شرفة: علم اجتماع النخب. دراسة تحليلية. ط1. دار الأيام للنشر والتوزيع. الأردن. 2017. ص ص 51، 55.

Ibid. P18.

<sup>3</sup> Djamel Guerid.. L'Algérie l'une et l'autre Société. Oran. Edition CRASC.1995.P5.

المجتمع بأكمله، وعليه فإن ذلك الاختلاف والازدواجية في النموذج والنمط الثقافي المجتمعي كان له شروح في بنية المؤسسة ومحيطها، وأدى إلى توسيع الهوية بين أهدافها و ثقافة الفاعلين بها نتيجة التناقض الذي ظهر على مستوى السياق الفعلي لبنية المؤسسة وبين متطلبات تحديثها.

فالمؤسسة العمومية الجزائرية لم تتطور حسب وتيرة التطور الاقتصادي، ولكن تبعا للسياسة العامة للدولة ولخطابها الإيديولوجي، حيث كانت تشكل الوحدة الأساسية التي اعتمدت عليها الدولة في التغيير الاجتماعي من خلال مسايرة التناقضات والصراعات، وبالتالي واجهت الكثير من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي ظهرت داخلها، حيث يرى علي الكنز<sup>1</sup> أن المؤسسة الاقتصادية أنتجت التجربة الرأسمالية الغربية في الوقت الذي أصبح من الضروري مراجعتها حسب الظروف الخصوصية للمجتمع الجزائري<sup>1</sup> بمعنى أن نظام المصنع تجربة أنتجته ثقافة مجتمعية غربية تتنافى وبنية المجتمع الجزائري الأمر الذي أنتج آثار عميقة على ديناميات تطور المؤسسة والمجتمع على حد سواء.

عرفت تجربة تسيير المؤسسة الجزائرية عبر مراحلها المختلفة ظهور العديد من الاختلالات بالرغم من الجهود التي قامت بها الدولة للنهوض بالتنمية، لكن لم تستطع تحقيق الوثبة الاقتصادية ولا أن تؤمن مؤسسات فاعلة تجسد مشروعها الحداثي، نظرا للكثير من العوامل والتمايزات والتناقضات التي ظهرت على مستوى بنية المؤسسة وعلى مستوى تأطير العمل والتنظيم التقني والفني له، وعلى سبيل المثال لا الحصر نظام "العقلانية الذي اعتبر دخيلا عن المجتمع ترتب على إدماجها تغييرات عنيفة في البنية الاجتماعية والإطار الثقافي للمجتمع، ولعل أهم التناقضات التي أفرزتها هذه العملية تلك التي وقعت بين الشروط الضرورية لقيام قاعدة صناعية معتمدة على عقلانية صورية وبنية اجتماعية لا تزال تعتمد في حركيتها على قيم ومعايير ذات جذور راسخة في منظومة ثقافية قديمة<sup>2</sup> فالسياقات التي ميزت البنى الاجتماعية كانت تتسم بالنمط الثقافي التقليدي تتنافى والعقلانية كنظام ثقافي عالمي حداثي.

إن التغييرات التي قامت بها الجزائر على مستوى المؤسسة الصناعية العمومية و الاقتصادية لم يكن كافيا لتجاوز العراقيل التي ظهرت داخلها آنذاك، نتيجة التسيير المركزي الأبوي\* للدولة ونظام الهبة الذي ولد

<sup>1</sup> محمد. بشير. علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر. الرعيل الأول. ط1. دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع. الجزائر. 2017. ص 21.

<sup>2</sup> جمال. غريد. ثقافات المؤسسة. مرجع سبق ذكره. ص.ص 21.22.

\* تبنت الدولة الكثير من الشعارات بعد الاستقلال حيث عرفت في مرحلة التسيير الذاتي "شعار الأرض لمن يخدمها" كما اعتمدت الدولة النمط الأبوي من خلال منح العلاوات وتوزيع الأرباح الوهمية، وكذلك عدم طرد العمال ومنحهم امتيازات مما خلق عامل متكاسل متهاون يتغيب عن

نوعا من العمل لا يعكس القدرة الحقيقية للإنتاج، وأعطى عاملا متكاسلا لا يمتلك أي ثقافة حديثة تتماشى وثقافة العقلانية والمصنع، فتتظيم المصنع لم يستطع توفير الشروط الحقيقية التي يتطلبها النظام الرأسمالي، نتيجة التدخل السياسي للدولة وتسيير الريع، حيث يرى هواري عدي أن التنظيم الصناعي في الجزائر نشأ بعيدا عن الصعوبات المالية من خلال الدور التوزيعي لدولة الريع البترولي، هذه الوضعية لمركزية القرار وتوزيع الدخل، الأدوار القانونية لممارسة السلطة والضغط على قوة العمل لتحسين الإنتاجية، جعلت دور النخب يتم فصل بين متطلبات وظيفته الفنية الإنتاجية، وبين متطلبات المنصب في هرم السلطة<sup>1</sup> الأمر الذي أدى إلى ظهور نظام الأرباح الوهمية و عدم وجود قوى فعلية للإنتاج وسياسة الدولة في الضغط على الإطارات المسيرة.

كما يرى علي الكنز أن المؤسسة في البداية نظر إليها نظرة اقتصادية أساسا، ومع ذلك طلب منها معالجة الجانب الاجتماعي، فأصبحت حينئذ مؤسسة اقتصادية واجتماعية مما نتج عن هذا التناقض من خلال الإطارات المحلية عدم تفهم الوضعية المزدوجة التي ولدت حيرة بخصوص المواقف، مما نجم عنه أزمة الهوية<sup>2</sup> وهذا يعني أن الازدواجية في دور الإطارات ترتب عنه عدم الفهم اتجاه الأدوار وكذا تناقض في المواقف والوضعيات و أداء المهام والتمثلات، كما نتج عنه عدم إدراك العمال لوضعيتهم داخل مكان العمل حيث "أصبحت المؤسسة المكان المفضل لكل المطالب الاجتماعية للعمال، وهو ما يفسر ولو جزئيا ما كانت تعرف من صراعات وتوترات مهنية"<sup>3</sup>

إن التحولات العميقة للمؤسسة العمومية نجم عنها تناقض في علاقات العمل نتيجة عدم التضامن بين الفاعلين بها، فمن جهة بين الإطارات المسيرة والعمال حيث أدى دور الإطارات لمهمة التسيير في المؤسسة الجزائرية إلى خلق توترات في العلاقات بينهم وبين العمال، و اعتبر أغلبية العمال أن الإطارات

---

العمل يبحث عن الريع السريع نتيجة الأرباح والتسيير الريعي الذي أنتج عامل كسولا متواكلا، كما أن ضعف التكوين آنذاك لبعض العمال والمستوى الثقافي لديهم كان يعكس الثقافة العامة في المجتمع خلق نمط من الفئات المهنية التي سماها غريد بالعامل الشائع، حيث يرى غريد أنه ذلك العامل الفلاح الريفي الذي يتواجد بالورشات ومحافظ على ثقافته والمرتبط بأصوله ومحيطه الأصلي، كما أنه ذلك العامل الذي يجهد قواعد اللعب الثقافة الخاصة بالمؤسسة الصناعية ويسلك سلوك وأفعال تتنافى وعقلانية المصنع، وهو تلك الهوية السلبية في تصرفاته وشخصه وبعد نموذجا ما قبل العامل ولا يستطيع تفهم الآخرين نظرا لثقافته الاجتماعية التي تتناقض وثقافة المصنع، كما أنه يتقاضى أجرا مقابل ما يقدم من وقته وممارسته تعكس انشغاقه الثقافي عن المصنع. انظر محمد.بشير. مرجع سبق ذكره. ص ص. 34-37

<sup>1</sup> إلياس عمر شرفة. مرجع سبق ذكره. ص 63.

<sup>2</sup> محمد.بشير. مرجع سبق ذكره. ص 21.

<sup>3</sup>Nourdine.Saadi "l'entreprise socialiste essai d'évaluation d'un monde de gestion. Revue. Du. CNEAP. Mars.1986.P34

مسيرين وفي بعض الحالات أصحاب رؤوس أموال مما تسبب في وجود توتر سيكولوجي دائم في العلاقات بين مختلف الفئات المهنية<sup>1</sup> كما أن علاقة الإطار الصناعي بملكية وسائل الإنتاج جعلت دوره يتوجه عموماً نحو تجسيد متطلبات المنصب الوظيفية التوزيعية التي تؤمن له وضعاً اجتماعياً متميزاً عن باقي الفئات الأخرى على دوره الإنتاجي الفني<sup>2</sup> مما أدى إلى خلق علاقات الصراع تميزت بعدم الفهم والتضامن بين الفئات المهنية، بالإضافة إلى أن فئة النخب الصناعية رغم تمركزها العددي على مستوى وحدات القطاع العام لا تمثل فئة مهنية محورية ذات شرعية تقنية أو تسييرية داخل الدائرة الإنتاجية، لأن أدائها تتحكم فيه الوظيفة المحددة سلفاً لدور المؤسسة كحقل اجتماعي<sup>3</sup> لذلك فإن هذه العوامل كانت سبباً في ضعف مستوى العلاقات المهنية بين مختلف الفئات العمالية، مما انعكس على مستوى بنية المؤسسة بصفة عامة ودينامية العلاقات المهنية داخل المؤسسة بصفة خاصة، وهذا ما ولد ازدواج في الأدوار وجعل بعض الفئات السوسيو مهنية تعيش حالة من التناقض والاعترا ب أو بما يعرف بأزمة الهوية.

إن الخلفية والظروف التي كانت تعيشها المؤسسة العمومية الجزائرية، كان لها أثراً بالغاً على النمط الثقافي و دوراً في بناء التمثلات لدى العمال وإدراك وضعهم داخل مكان العمل، نظراً للتدخل المتعسف للدولة وسياساتها في تهميش وإقصاء الفئات الاجتماعية المهنية المسيرة من اتخاذ القرارات الأمر الذي "كشفت عن حالة استلاب تتم عن حرمان حقيقي لممارسة الإطارات لدورها، وتكشف عن حالة صراع الأدوار لديهم بحكم توسطهم لأطراف علاقة العمل الإنتاجية، وشعورهم بالسيطرة والتهميش من دائرة اتخاذ القرار ومراقبة المجال الاجتماعي والسياسي"<sup>4</sup> وهذا ما أدى إلى الفشل في تحقيق المجانسة الثقافية بين مختلف الفئات المهنية لا سيما الإطارات والعمال وهذا ما عبر عنه سعيد شخي بخطاب العمال الذي يتنافى وعقلية الإطارات وهو تناقض يصعب تعديده بين فاعلين بين عالمين، فهو تناقض بين عقلنتين وكذا هوية سوسيوثقافية وبالتالي ترجمة لتباين هوياتي ثقافي إلى جانب رؤيتين مختلفتين للعالم<sup>5</sup> إن هذا التباين كان يعبر عن الوضعية الحقيقية التي كان يعيشها العمال، حيث أن المؤسسة العمومية كمكان

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص 24.25

<sup>2</sup> فؤاد. عبد المومن. مرجع سبق ذكره. ص 28.

<sup>3</sup> إلياس عمر شرفة. المرجع نفسه. ص 65.

<sup>4</sup> فؤاد. عبد المومن. مرجع سبق ذكره. ص 28.29.

<sup>5</sup> محمد. بشير. مرجع سبق ذكره. ص 51، 53.

للعمل آنذاك لم تستطع أن تكشف عن تجارب العمال وهويتهم نتيجة الضغط والاستبعاد الذي كانت تمارسه الدولة من جهة، ومن جهة أخرى فإن عدم التجانس بين هؤلاء العمال ما هو إلا مجرد انعكاس للتناقض الذي كان يعترى بنية المجتمع الجزائري ككل.

ومن دون شك فإن التهميش والاستبعاد الممارس من قبل السلطة المسيرة داخل المؤسسة نجم عنه تدمير لدى بعض الفئات العمالية نتيجة عدم شعورهم بمكانتهم ودورهم، حيث يرى سعيد شيخي أن انعدام وجود هوية في العمل، نتج عن إحساسهم بعدم قدرتهم على التعبير عن رأيهم لأن فرص التعبير غائبة تماما، كما أن المؤسسة لا تمنحهم هوية فهم يبحثون عن تأسيسها في أماكن تنشئة أخرى كالحى والقرية والعائلة وهي بمثابة وسائل دفاع ذاتي في مواجهة التناقضات بين طموحاتهم واستحالة تحقيق تلك الطموحات<sup>1</sup> هذه الوضعية أنتجت انقسامات في العلاقات واستحالة بناء التضامن بين العمال كعملية اجتماعية تتأسس بفعلها المجموعات المهنية والهوية الجماعية، بالإضافة إلى الخلفية الثقافية والاجتماعية وتأثير الوسط الخارجي الأسري على العامل، وبالتالي فشل المؤسسة في بناء هويات عمالية نتيجة اهتمام المسيرين بالجانب الاقتصادي والتقني وإهمالهم للجانب الثقافي كبعد تشكل بفعله الهوية في العمل.

و على العموم فإن المؤسسة العمومية كانت مهيمنة على التسيير، إذ لم يستطع العمل أن يحقق عملية الاندماج الاجتماعي والاعتراف للعمال نتيجة الممارسات السياسية للسلطة في تهميش واستبعاد الفاعلين بها- وعدم إشراكهم في عمليات اتخاذ القرار وإقصاءهم كمحور أساسي في عملية التنظيم والتسيير، الأمر الذي جعل المؤسسة الجزائرية العمومية فضاء تغيب فيه معالم الانتماء والاعتراف بمكانة العامل الحقيقي، كما أن الثقافة التي كان يمتلكها بعض العمال هي ثقافة تنافى وعقلانية وثقافة المؤسسة الحديثة.

وعليه فإن تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية كان تسييرا شعبوي طغت فيه البيروقراطية ومركزية الدولة والوصايا على التسيير، الأمر الذي أفضى إلى وجود تناقضات وصراعات، كما أن القيم الثقافية التي أنتجها النظام الاشتراكي خلقت طبقة عمالية تنسم بمخيلة و تمثلات و تصورات تنافى مع السلوك العقلاني للمصنع.

<sup>1</sup> المرجع نفسه. ص ص 58.59

### خلاصة

تأسيساً مما سبق فإن المؤسسة الاقتصادية العمومية لم تستطع أن تخلق فضاء لإنتاج العلاقات المهنية وبناء هويات مهنية نتيجة المعوقات التي كانت تعترض كل مرحلة، لذلك ستحاول هذه الدراسة الكشف عن المؤسسة العمومية لصناعة قارورات الغاز - وحدة باتتة- كتنظيم سوسيو تقني مفتوح ضمن اقتراب المؤسسة من حيث استراتيجياتها وطبيعة نشاطها ونمط التسيير، موجّهات التسيير للمورد البشري ومتابعة الحياة والمسارات المهنية، وآليات التنشئة المهنية في ظل منظومة الفعل التي تتشكل على مدار سنوات لدى الفئات السوسيو مهنية؟ وهذا يستدعي العودة إلى التساؤل كيف تتشكل الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي داخل مؤسسة قارورات الغاز وحدة باتتة؟

# الفصل الرابع

## الإجراءات المنهجية للدراسة



**تمهيد:**

تطرقنا في الفصول السابقة إلى التصور الذي بنينا عليه موضوع الدراسة، وكذا الإطار النظري للدراسة والذي يشكل القاعدة الأساسية في بناء الموضوع باعتباره مرحلة تتسم باستثمار الأدبيات النظرية والأطر المرجعية والخلفيات المتعلقة بموضوع البحث، ومنها سنحاول في هذا الإطار تحديد الإجراءات المنهجية والميدانية وما يسمح به تحليل المعطيات هدفا منا للوصول إلى نتائج سليمة.

إذن فالفصل الموالي هو بمثابة تحديد مجالات الدراسة وكيفية اختيار العينة، من حيث التعريف بميدان الدراسة ومنهج الدراسة، وأهم التقنيات والأدوات التي استعانت بها الباحثة لجمع المعطيات واقتراب ميداني لواقع استراتيجية التسيير المؤسسة مجال الدراسة، وتوضيح خصائص العينة المدروسة.

أولاً- مجالات الدراسة:

1-2- المجال المكاني للدراسة:

تم تطبيق الدراسة الميدانية في مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة، وتعد مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- مؤسسة تابعة سابقا للحديد والصلب الحجار SNS و تم ضمها سنة 2011 إلى مجمعات نפטال بقرار من رئيس الحكومة السابق أحمد أويحي\*، لتصبح رسميا مؤسسة تابعة لفروع نפטال- وبذلك أصبحت وحدة من المؤسسة الكلية المتواجدة بالعاصمة بالإضافة إلى وحدة القبة ووحدة معسكر- وتعد هذه الوحدات ممثلة للمؤسسة المركزية المتواجد مقرها بالجزائر العاصمة، تقع المؤسسة على 1.5 كلم من مقر الولاية في المنطقة الصناعية وتتربع على مساحة قدرها 711114 م منها 21700 قدر رأسمالها المادي ب 3550200 وتنتج وفق المعيار العالمي iso، مشروع تكوينها كان سنة 1975، ثم شرعت في الإنتاج الصناعي عام 1978، في سنة 1983 تم تحويلها من SNS إلى EMB، في سنة 1995 تم إنشاء فرع BAG SPA وفي سنة 2011 تم تحويلها إلى مؤسسة تابعة نפטال 100%<sup>1</sup>

1-2- المجال البشري:

شمل مجتمع البحث من عمال مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة، حيث تحوي المؤسسة على 310 عامل منها 241 عامل دائم 69 عامل مؤقت موزعين على خمسة دوائر دائرة المستخدمين والإدارة، دائرة المحاسبة، دائرة التقنية، دائرة الإنتاج، دائرة مراقبة النوعية بالإضافة مدير المؤسسة وفرع

\* حسب ما صرح به ممثل النقابة أنه المؤسسة ضمت بقرار من رئيس الحكومة أحمد أويحي سنة 2010 وتم تنفيذ القرار في سنة 2011، في حين رئيس دائرة الإنتاج كان له رأيا آخر قائلا نظرا للقروض البنكية وزيادة التكاليف وخسارة المؤسسة سنة 2015 تم تغطية العجز من مؤسسة نפטال لذلك تم ضم مؤسسة صناعة قارورات الغاز لمجمعاتها سنة 2016 وبذلك صدر قرار رئيس الحكومة بهذا الشأن. مقابلة مع ممثل النقابة بتاريخ 2021/1/10، دراسة استطلاعية مع رئيس دائرة الإنتاج بتاريخ 2020/10/26.

ملاحظة : حاولت الباحثة الحصول على القرار المتعلق بضم الوحدة إلى مجمعات نפטال من الأرشيف لكن القرار غير موجود، تم الاستفسار لاحقا من ممثل النقابة حول القرار وكذا مدير المؤسسة بعد الزيارات المتكررة لأجل الحصول على موعد لمقابلته بعد إنهاء الدراسة الميدانية فصرح بعدم علمه بهذا القرار، وأشار بإمكانية الحصول على القرار من مؤسسة نפטال، وهو ما جعل من الباحثة تتصل بممثل نقابي لمؤسسة نפטال لأجل الحصول على نسخة من القرار، فصرح لنا بأن القرار يوجد على مستوى مديرية نפטال، بالجزائر العاصمة وهو خارج حدود إمكاناتنا البحثية .

<sup>1</sup> دراسة استطلاعية بتاريخ 2020/10/13 مع مسؤول فرع مراقبة التسيير .

التسيير، فرع المبيعات، فرع الأمن أما الفئات السوسيو مهنية فهم موزعون على الدوائر الثلاث، دائرة الإنتاج، الدائرة التقنية، دائرة مراقبة النوعية حيث بلغ عدد العمال لشهر أكتوبر 2020 كما يلي:

المؤقتون	الدائمون	
/	5	إطارات سامية
2	31	إطارات
13	50	أعوان تحكم
54	155	أعوان تنفيذ
69	241	310

تضم المؤسسة 310 عامل لشهر أكتوبر 2020 .

وقع اختيارنا في استخراج عينة البحث على الدوائر التالية دائرة الإنتاج، دائرة التقنية، دائرة مراقبة النوعية تعتبر هذه الدوائر ثقل المؤسسة التي تتوزع عليها الفئات السوسيو مهنية فهي تساعدنا على فهم مختلف العمليات، باعتبار أن هذه الدوائر تقع في مركز العمليات الورشات وبالتالي فإن شبكة التفاعلات والعمليات ستظهر بشكل واضح نظرا لتوزيعها على شكل جماعات مهنية وطبيعة عملها على خطوط الإنتاج يجعلها في شبكة من العمليات، وهي ما تسعى إليه الدراسة من خلال منظومة الفعل التي تصورناها بأنها مجموعة العمليات الاجتماعية التي تدخل الفاعلين الفئات المهنية في شبكة من العلاقات المهنية التي تشكل تجربتها ومسارها المهني وبالتالي رصد تشكل هويتها .

غالبية الفئات المهنية متواجدون ضمن هذه الدوائر طبقا للإحصائيات فهي تظهر العلاقات بشكل واضح ويمكننا استخراج مختلف العمليات الاجتماعية والكشف عن مختلف العلاقات.

أما الفئات المهنية فقد أخذنا الإطارات وأعوان التحكم واستثنينا أعوان التنفيذ و العمال المؤقتين كونهم العمال المؤقتين لا تشملهم الترقيات والتدرج في المناصب المهنية، وكذا عمليات الحراك والانتقال المهنيين، كون المؤسسة تشغلهم بشكل مؤقت دون تسيير مساراتهم وهو ما يتنافى وأهدافنا البحثية، فيما يخص أعوان التنفيذ فهم في مناصب في المستويات التنفيذية مباشرة ليست لهم مشاركة كبيرة من حيث الأدوار القرارات ودرجة المسؤولية والمناصب والمهنية كما أن المؤسسة نادرا ما تمنحهم ترقيات وتدرج في المناصب المهنية التي تؤمن لنا ثراء وتنوع تجربتهم في العمل، وبالتالي تم الاكتفاء فقط

بالفئتين من الإطارات وأعاون التحكم الدائمون كما أخذنا بعين الاعتبار معيار الأقدمية، درجة المسؤولية في العمل لرصد مسار التشكل لدى الفئتين المهنيتين.

لذلك تم اعتماد المسح لجميع الإطارات التقنيين المتواجدون على الدوائر وفروع الورشات<sup>1</sup> حيث بلغ عددهم 21 إطار موزعون على دائرة الإنتاج، دائرة التقنية، دائرة مراقبة النوعية بما فيهم الإطارات السامية رؤساء هذه الدوائر، منهم 8 في الإنتاج، 4 في دائرة النوعية، 9 في دائرة التقنية تم اعتماد 20 إطار باعتبار إطار كان في عطلة مرضية من دائرة التقنية، أما عن الإطارات الساميين منهم رئيس دائرة المستخدمين والإدارة وهو مدير المؤسسة بالنيابة الذي لم نستطع مقابلته بسبب إصابته بالفيروس في فترة إجراءنا المقابلات مع الإطارات، أما رئيس دائرة المحاسبة فقد رفض أن يكون ضمن عينة الدراسة.

وبالتالي فقد بلغ عدد الإطارات 20 إطار، كم تم اعتماد ثلاث إطارات متواجدون على مستوى هيكل المؤسسة لوجودهم في مناصب عمل تبادلية بينهم بين مختلف الدوائر الثلاث كما تشكل مناصبهم مركز للعمليات الاجتماعية لها درجة من المسؤولية هم مسؤول فرع الأمن، مسؤول فرع المبيعات، مسؤول فرع الأجور، ليصبح العدد 23 إطار .

أما عن أعاون التحكم فقد تم اختيارهم عن طريق العينة القصدية وبلغ عددهم 17 عون تحكم<sup>2</sup> تم اختيارهم بعد شهر من الاستطلاع من مختلف الدوائر الدائرة التقنية، دائرة الإنتاج، دائرة مراقبة النوعية أخذنا فيهم درجة الخبرة، المسؤولية من حيث الإشراف على العمال المهام الأدوار، حيث كانت هذه العينة كافية لإثراء النقاش نظرا لخبرة المجموعات البؤرية وتنوع مناصبها ودرجاتها المهنية، إذ أن الشيء الذي يبرر حجم العينة الصغير من المقابلات يجب على الباحث وهو يحدد حجم عينته أن يأخذ بعين الاعتبار درجة الخبرة التي يتوفر عليها المستجوبون بخصوص الموضوع المدروس فكلما زادت خبرتهم بالموضوع إلا وتقلص عدد حجم العينة، وكلما كانت خبرتهم بالموضوع ضعيفة كلما كان الباحث ملزما بالرفع من عدد مستجوبيه، وتبعاً لهذه العوامل كلها دفع الخبراء على ضيق من الحالات

<sup>1</sup> انظر الملحق رقم 7.

<sup>2</sup> انظر جدول المقابلات البؤرية .

الذين حددوا هذا الحجم في عدد يتراوح بين 6، 12 مشددين على أن التشبع يتحقق في الحالة 12 على أكبر تقدير<sup>1</sup>.

و بالتالي أصبح عدد مفردات عينة الدراسة من الفئتين 40 مفردة، 23 إطار، 17 عون تحكم.

### 3-1 - المجال الزمني للدراسة:

#### أ- الدراسة الاستطلاعية الأولى بالمؤسسة الاقتصادية العمومية نפטال:

تمثل مجتمع البحث الاستطلاعي في مؤسسة نפטال CARBURANTS، وهي مؤسسة لتسويق وتوزيع المواد البترولية بباتنة الواقعة بالمنطقة الصناعية كشيدة-حيث تحوي هذه المؤسسة على ثلاث مقاطعات لتخزين وتوزيع المواد البترولية: خنشلة، باتنة، بسكرة. هي مؤسسة أنشأت سنة 1976 وكانت تابعة لمؤسسة سونطراك\* سابقا.

تم اختيار المؤسسة نפטال كمؤسسة عمومية ونظرا لطبيعة نشاطها الاقتصادي ونمط تسييرها التجاري، وكذا موقعها الاستراتيجي الحيوي في مجال التسويق والمنافسة وهو ما يجعل منها حلبة لمختلف العمليات الاستراتيجية و التغيرات البيئية المحيطة بها من حيث الأسعار وحجم المبيعات، حيث تعتمد على تسيير المسارات المهنية و أنظمة الحوافز المادية والمكافآت والأجور والعلاوات والمنح، وهي مؤشرات لقياس الاتجاهات المهنية ومعرفة الوضعية للفئات المهنية و تمثالتهم حول وضعياتهم ودورهم والتعرف على درجة انتمائهم، ومن ثم التعرف على أهم الأبعاد المتعلقة بالهوية المتشكلة في العمل، كما تعد مؤسسة نפטال تحوي العديد من الفئات السوسيومهنية من إطارات سامية وإطارات متوسطة، ومهندسون في الإعلام الآلي، مهندسون في شبكات الاتصال، مسيروون في المخازن، المحاسبة، المالية، التموين، أعوان تحكم، أعوان تنفيذيون مما يجعلها شبكة من التفاعلات الاجتماعية التي يمكنها إمدادنا بمختلف التجارب الحياتية التي تتشكل بفعلها الهوية في العمل.

تكون مجتمع البحث من الإطارات وأعوان التحكم وعمال التنفيذ، الحاصلين على درجة وشهادات علمية في مختلف التخصصات وكذا خبرة مهنية لا تقل عن خمس سنوات، كما تم الأخذ بعين

<sup>1</sup> جمال فزة. حسن أحجيج، مرجع سبق ذكره. ص 57.

\* حسب ما صرح به مسؤول الدراسات والتخطيط أثناء المقابلة الاستطلاعية الأولى بتاريخ 20/2/2020 وهو إطار دولة مدة عمله بالمؤسسة 32 عاما وهو أقدم عامل بالمؤسسة.

الاعتبار الحراك والانتقال المهنيين الترقية والمنصب المهني ودرجة المسؤولية، في اختيار مفردات العينة لتتبع ورصد تمثلات الهوية عبر منظومة الفعل التنظيمي، بلغ العدد الإجمالي للموظفين بهذه المؤسسة إلى 389 موزعون على المقاطعات التي تم ذكرها سابقا، تكونت العينة الاستطلاعية من خمسة مفردات تم اختيارهم بطريقة قصدية وهم من فئة الإطارات لمقاطعة باتنة.

جرى التحقيق الاستطلاعي في الفترة الممتدة بين 26 جانفي 2020 إلى غاية 18 مارس على فترات زمنية متقطعة، ثم توقيف الدراسة الاستطلاعية بسبب صدور تعليمات من المديرية العامة لقطاع بالجزائر العاصمة بتوقيف جميع المترشحين بسبب فيروس كورونا.

للإجابة عن إشكالية الدراسة وبناء تصور عن إستراتيجية المؤسسة تم استخدام الملاحظة المباشرة في رصد الظروف الفيزيائية، كما تم استخدامها لوصف سلوك المبحوثين ومعرفة تصورهم عن المؤسسة وعن أنفسهم.

كما تم استخدام نوعية المقابلات المفتوحة مع خمسة من الإطارات الذين أجابوا وتفاعلوا مع أسئلة المقابلة.

المسح الميداني: لم تستطع الباحثة الحصول على الوثائق المتعلقة بالهيكل التنظيمي وكذا الإحصاءات المتعلقة بإستراتيجية التكوين والتوظيف بالمؤسسة وتسييرها للمسارات المهنية، نظرا لامتناع بعض المسؤولين عن الإطلاع عن هذه الوثائق، ما عدا وثيقة عدد العمال بالمؤسسة لشهر فيفري بعد إصرار الباحثة من رئيس دائرة الموارد البشرية (انظر الملحق رقم 9).

دامت المقابلات الاستطلاعية الموجهة للإطارات ما يقارب الساعتين تقريبا مقسمة على فترات زمنية متقطعة طيلة التحقيق الاستطلاعي، تم اختيارهم بطريقة قصدية وهم من فئة الإطارات الذين كانت لهم تجربة وخبرة طويلة بالمؤسسة أجابوا بجدية وأعطونا اهتمام لموضوع بحثنا، حيث تعاملوا مع الموضوع بجدية بعقلانية وتفاعلوا مع تساؤلات المقابلة.

و منهم من رفض رفضا تاما التحدث عن وضعيته المهنية وكيفية التحاقه بالمؤسسة وظروف العمل بالمؤسسة رغم محاولات الباحثة، الأمر الذي استدعى الاكتفاء بخمسة مفردات في التحليل الاستطلاعي وهذا بعد مساعدة رئيس مصلحة المستخدمين لإجراء الأربعة مقابلات المتبقية.

تبين لنا من خلال الدراسة الاستطلاعية والتحقيق الاستطلاعي أن هناك جيلين من الإطارات القداماء بمؤسسة نפטال باتنة وهم الذين تجاوبوا مع موضوع البحث واكتسبوا تجربة ثرية وخبرة في العمل، وليس لديهم أي إشكال للتحدث عن ظروف العمل وكيفية التحاقهم بالمؤسسة، باعتبارهم اندمجوا وتكيفوا نتيجة الفترة التي قضاوها بالمؤسسة واستطاعوا من بناء مكانة وموقع ضمن البناء التنظيمي منحتها لهم مناصبهم المهنية، كما استطاعوا بناء علاقات مهنية أسست على التضامن الاجتماعي والعلاقات الشخصية لذلك فهم يتحدثون بلغة التمسنا فيها نوعا من الثقة عن تمثالتهم وظروفهم وأهدافهم في العمل وعن المؤسسة، أما بعض المبحوثين فهم رفضوا التحدث عن كيفية التحاقهم ومساراتهم المهنية ورفضوا البوح بذلك واعتبروه تدخلا في أسرار العمل.

وعموما فإن أغلب المصالح والدوائر امتنعوا عن منحنا بعض الوثائق و الإحصاءات لتتمكن الباحثة من رسم صورة عن المؤسسة، وأبسط هذه الوثائق الهيكل التنظيمي إحصاءات المتعلقة بالتوظيف و إستراتيجية المؤسسة في التكوين المستمر والطويل المدى، وحين الاستفسار من رئيس دائرة الموارد البشرية برر بأنه يمكن أخذ كل المعلومات المتعلقة بالموظفين خبرتهم مدة عملهم مساراتهم من المصلحة دون اللجوء إلى مقابلة المبحوثين حيث صرح قائلاً " لازم أنا نكادريك ونمدلك واش تحبي من المعلومات الخاصة بالموظفين كلش عندي في بيبي ونهبط معاك للميدان، باش تظلي طالعة هابطة والعمال كسرولك راسك ويقولك الشركة مش مليحة معنדהا حتى معنى"<sup>1</sup> وهو ما استدعى من الباحثة الاتصال بمدير المؤسسة مرة أخرى ليتسنى لها استكمال الدراسة وإجراء المقابلات الاستطلاعية.

كشفت لنا الدراسة الاستطلاعية أن الإطارات ذوي الخبرة الطويلة تدرجوا في المستويات التنظيمية من حيث الترقيات الحراك الانتقال والمناصب المهنية، لذلك فهم يشعرون بالاستقرار والرضا المهنيين في المؤسسة، وتكيفوا نتيجة المدة الطويلة التي قضاوها بها، ومن أهم طموحاتهم التقاعد وهم من الفئات الذين عايشوا التغيرات التي مرت بها المؤسسة ويظهرون الولاء والانتماء اتجاه المؤسسة، ويعبرون بالنحن في تصورهم لأنفسهم ويؤكدون البعد الجمعي للهوية كما أنهم يتصورون العمل ويتحدثون عنه بلغة الدين ويتخذون منه مرجعية قيمة ثقافية .

<sup>1</sup> مقابلة استطلاعية بتاريخ 2020/02/26

أما بالنسبة للإطارات الذين التحقوا حديثاً بالمؤسسة لديهم طموح وأهداف حول بعض المشاريع المهنية، تسلقوا درجات مهنية للبناء التنظيمي للمؤسسة، و لديهم درجة ووعي وحس جزئي بالمسؤولية مقارنة بالقدماء، ولديهم استراتيجيات وأهداف فردية يملكون معارف ومهارات ولديهم رغبة في تطوير قدراتهم لديهم رغبة وخيال مهني للتدرج والوصول إلى أعلى درجات السلطة.

كشفت الدراسة الاستطلاعية أن أغلب الإطارات راضون عن الوضعية المهنية وعلى الأجور التي يتقاضونها، تبين أن وضعيتهم الاقتصادية جيدة لأنهم يملكون سيارات وسكنات خاصة وهو ما يعبر عن نمط حياة معيشي جد مقبول.

تبين من خلال الدراسة الاستطلاعية على أن اللغة الفرنسية هي اللغة المتداولة لدى أغلب الفئات السوسيو مهنية ما عدا بعض السائقين وأعوان التنفيذ، كما تبين لنا جليا أن هناك نوع من أشكال التضامن القبلي والنظم القرابية في المؤسسة، كما تبين من خلال جملة الملاحظات المباشرة التي تم تسجيلها داخل بعض المصالح و أثناء التنقل اليومي مع العمال في حافلات النقل خلال فترة الذهاب والعودة، وفي فترة الغداء لنقل العمال إلى أماكن إقامتهم، مما يفسر وجود رابط اجتماعي بين أفراد مجتمع البحث، ونعتقد أن هذا النوع من الرابطة والتضامن القبلي قد يؤثر على أشكال التضامن المهني بين الفئات بالمؤسسة ومن ثم علاقة العمل .

كشفت لنا التحقيق الاستطلاعي في مؤسسة نفضال أن أغلبية الإطارات يشاركون في الاجتماعات التي يعقدها رؤساء الدوائر ومدير المؤسسة، وتعد هذه الاجتماعات بصفة أسبوعية في قاعة الاجتماعات.

التداول على استخدام بعض الكلمات واللغة الدالة على السلطة والمنصب المهني بين إطارات المؤسسة والإطارات السامية في المؤسسة بكلمة " chef " ،Oui Chef ، Bensoir Chef حتى في المواقف والحالات الخارجة عن إطار العمل، و يمكن تأويل هذا النوع من الخطاب اللغوي الرمزي إلى عمليات الاعتراف والتعريف بالمكانة المهنية والمناصب السلطوية في أعلى الهرم التنظيمي، الذي تشغله فئة الإطارات العليا في المؤسسة مجال التحقيق الاستطلاعي.



ب- بالنسبة للدراسة الميدانية النهائية:

المرحلة الأولى:

لقد وقع الاختيار على مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة بعد ما استحال على الباحثة إتمام دراستها في المؤسسة العمومية لتوزيع وتسويق المواد البترولية نفطال، نظرا لتوقيف الدراسة بسبب الفيروس كورونا- كما وقع اختيار الباحثة على وحدة باتنة لصناعة قارورات الغاز نظرا لطبيعة نشاطها الصناعي ونمط تسييرها العمومي الذي بنينا عليه تصورنا العام لإشكاليتنا، ونظرا لعراقة المؤسسة لرصد تبلور تشكل الهوية في العمل، وكذا تغير هيكل المؤسسة لرصد التغيرات التنظيمية التي تعزز منظومات مختلفة للفعل وتكرس لبنى قيمة ورمزية وفق السياقات الاجتماعية التي تعيد بلورة أهداف الفاعلين و تمثالتهم، و توفر المؤسسة على فئات مهنية ذات أقدمية وخبرة من شأنها إمدادنا بالتجربة الحياتية المهنية التي تسهم في تشكل الهوية في العمل، وكذا مكانة المؤسسة على الصعيد الاستراتيجي لكونها حلبة ومجال حيوي للعمليات الاجتماعية.

أجريت الدراسة الاستطلاعية الأولى بمؤسسة نفطال كما ذكرنا سابقا، والتي استغرقت ما يقارب ثلاثة أشهر على مراحل متقطعة ابتداء من تاريخ 26 جانفي 2020 إلى غاية 18 مارس، حيث تم استطلاع المؤسسة والتعرف على هيكلتها وأخذ معلومات وإجراء مقابلات استطلاعية مع خمسة إطارات التي استخدمتها الباحثة في التحليل والتوصل إلى نتائج الاستطلاع الذي وجهنا إلى إعادة صياغة الأدوات وتوسيع مجال الدراسة وضبط تساؤلات الدراسة وبناء المقابلات، وكذا توجيهنا إلى الفئات التي من شأنها الإجابة على التساؤل الرئيسي.

من خلال ذلك، تمكنا من تأكيد التصور حول أن أهمية المؤسسة العمومية تزداد في تشكيل الهويات حسب طبيعة العلاقة التي تربط الفاعلين بها وتطبعهم على ثقافتها، من خلال التجربة والخبرة المهنية التي تكونت لديهم على مدار سنوات في شكل منظومات فعل مختلفة، وهذه المنظومات هي آليات للتنشئة المهنية تتشكل بفعلها الهويات في العمل.

ونظرا لتزامن الدراسة مع فيروس كورونا تم توقيف الدراسة من مديرية المؤسسة الأمر الذي أدى إلى توقيف الدراسة الميدانية لمدة ستة أشهر تقريبا.

المرحلة الثانية:

قامت الباحثة باستئناف الدراسة في شهر 15 سبتمبر 2020 بعد الزيارات المتكررة لمؤسسة نفضال التي لم تسمح لنا بإتمام الدراسة نظرا لعدم صدور القرار بشأن استئناف المتربصين لتربصاتهم من المديرية الأمر الذي استدعى من الباحثة البحث عن مؤسسة عمومية أخرى لإجراء دراستها.

المرحلة الأخيرة: وهي التي باشرت فيها الباحثة تحقيقها الميداني\* في مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة ودام ما يقارب الثلاثة أشهر من 7 أكتوبر 2020 إلى غاية 14 جانفي 2021، حيث أن الفترة الأولى كانت مرحلة للاستطلاع والتعرف على أغلب دوائر وفروع المؤسسة، التي دامت تقريبا شهر من 7 أكتوبر إلى غاية 8 نوفمبر حيث استطاعت الباحثة تطبيق دليل المقابلات المفتوحة للإطارات التي دامت إلى غاية الثاني من شهر ديسمبر، ثم إجراء المقابلات البؤرية لأعوان التحكم التي دامت الشهر تقريبا، ثم التداول على المؤسسة لإجراء مقابلتين مكملتين مع مدير المؤسسة وممثل النقابة للحصول على بعض المعلومات واستكمال بعض المشاهدات.

**ثانيا - منهج الدراسة:**

لكل بحث علمي منهج يتبعه الباحث ليصل إلى النتائج المرغوبة لمشكلته البحثية حيث يختلف كل منهج في مستويات الدلالة ومجموع الإجراءات والتقنيات والأدوات البحثية التي يوظفها والمرتبطة بالأساس بطبيعة الموضوع البحثي، حيث يعد مجموعة من العمليات الأساسية التي يسعى بها الباحث بلوغ الحقائق ويتابعها ويتحقق منها.

حيث يساعد المنهج على وصف مجال البحث من أجل فهم جيد لمختلف الظواهر التي سنجدها وأعطى لنا الصفة الدقيقة حول المعطيات الميدانية النسبية لموضوع بحثنا فتتمثل المقاربة في تحليل موضوع الدراسة انطلاقا من المظهر المعقد جدا إلى العادي كما تبحث في أصغر عنصر ممكن وقاعدة الظاهرة<sup>1</sup>

\* لقد تم التفصيل في التحقيق الميداني للدراسة في تقرير الاثنوغرافي : انظر الملحق رقم 3

<sup>1</sup> Omar.Aktouf. Methologie Des Sciences Sociales. Et Approche Qualitative des Organisation. Edition. Arak.2017..P29.

في الحقيقة إن الظواهر الاجتماعية تختلف ويختلف معها عمق التحليل، الذي يبقى متصلا بإرادة الباحث الذاتية و الموضوعية، وكون موضوع البحث يتناول الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل ويبحث عن رصد تمثيلات الهوية عبر منظومة الفعل من خلال شبكة التفاعلات التي تتم بين الفئات المهنية، انطلاقا من تنشئتها وخصائصها الاجتماعية وحدود ثقافتها المهنية وتمثلاتها ومسارات حياتها وما تمتلك من تجارب وخبرات شخصية، لفهم كيف يجرب الفاعلون عالمهم المهني وكيف يتصورون وضعياتهم وما يحدد سلوكهم والمعاني الاجتماعية التي يضيفونها، وهدفا منا إلى دراسة الفعل والكلام كما يحدثان في السياق الطبيعي، وتتبع الأحداث والوضعية المهنية التي يعيشونها ارتأينا إلى استخدام أسلوب التحليل الكيفي، وإجراء تقرير اثنوغرافي الذي يتعدى استخدام الوصف البسيط إلى الوصف المكثف وبعض الأساليب المكلمة لتدارك النقص المنهجي لتحقيق أقصى قدر من الموضوعية العلمية ضمن حدود متطلبات إشكالية الدراسة:

**المنهج الكيفي:** من خلال محاولة الباحثة فهم الخصائص المميزة للفئات المهنية التي تميزها عن باقي الفئات ووعيتها وما تخلقه من معاني للدلالة والمعنى وذلك بحصر عدد قليل من الأفراد ( الفئات المهنية) لفهم سلوكها في سياقها الطبيعي، تعتمد على الآراء والتمثيلات وبعض المسائل المرتبطة بتصورات الفئات لعلاقتها و كذا عالمها المهني، حيث يقوم هذا البحث" على جمع النصوص وتحليلها وتأويلها بهدف اكتشاف أنماط ذات دلالة تصف ظاهرة معينة"<sup>1</sup>

وانطلاقا من كون الدراسة تسعى إلى فهم المضامين الاجتماعية الواردة في إجابات الفئات المهنية ضمن سياقات معينة في شكل رسالات تم الاحتفاظ بإجابة الباحثين في شكلها الطبيعي وبلغة سردية فالنصوص الواردة في المقابلات تحمل خطابات تتحول إلى معاني إيحائية لفهم الظاهرة المدروسة تم الاستعانة بمنهج تحليل الخطاب بالتركيز على تحليل الفقرات الدالة على وعي الباحثين لهويتهم في العمل، الفقرات الدالة على وعي المستجوبين لاستراتيجياته، وتأويل معنى النص حيث يسمح التأويل

<sup>1</sup> جمال فزة، حسن أحجيج، البحث الكيفي في العلوم الاجتماعية، نظريات تطبيقات. ط1. فضاء آدم للنشر والتوزيع. المغرب. 2019. ص.ص. 35.

(هيرومينوطيقيا) معنى من الفهم وتأويل النصوص بالفهم وإعادة توزيع المعنى كما أنه يسمح بالكشف والإظهار، أن يكون الكلام لبس أو خفاء فيؤتى بما يزيله أو يفسره<sup>1</sup>

فالبحت الاثنوغرافي يركز على الأساليب التي يتصرف بها الناس وهم منشغلين بتجارب الحياة الواقعية في بيئاتهم الطبيعية، والهدف من الاثنوغرافيا هو دراسة السلوك الطبيعي، ويعتبر السلوك طبيعيا عندما يكون جزءا لا يتجزأ من الاستجابات العادية للفرد في وضعيات عادية<sup>2</sup> كما تم الاستعانة به لوصف وتحليل الأحداث والظروف والمواقف كونه يعتمد على وحدة الكلمة عوض الأرقام والجداول وجاءت أهمية كونه قدم لنا وصفا مكثفا **Thick Description**.

جسدت أهميته في البحث من خلال ملاحظة ودراسة اللغة المهنية كأحد محركات الدلالة الرمزية الثقافية ومصدر من مصادر تشكل الهوية المهنية حيث تم الاعتماد على صيغة المتكلم في كتابة التقرير الاثنوغرافي عن التحقيق الميداني النهائي انطلاقا من (.زرت، كنت)، لنقل السردية الاثنوغرافيا في حالات قسمناها على فترات زمكانية، فترة الاستطلاع، فترة إجراء المقابلات، بعد إجراءها هذه الكيفية التي سمحت بالكشف عن السياق الاجتماعي، حيث يرى سيرج بوغام أنه في حالة المقابلة اللقاء هو الجزء الاثنوغرافي ذو صلة مع التحليل يوجد في حالات أخرى في أوقات أخرى من المقابلة بين المحقق والذي يجري معه التحقيق، وقت قبل المقابلة ووقت المقابلة وبعد المقابلة، المحقق يجب أن يفكر في ديناميكية مؤقتة في كل مقابلة يجب أن يضع نفسه بالنسبة إلى الحالة التي يمنح فيها التكلم للذي يخضع للتحقيق خلال أوقات عديدة<sup>3</sup>

كما اعتمدت الباحثة على أسلوب السير الذاتية انطلاقا من أشكال محددة بوضوح معتمدا في معالجتها على مرجعية نظرية واضحة وذلك فالوصف الوارد في هذه السير يتحول إلى مسارات مشكلة للظاهرة المدروسة وبالتالي فهذا النهج يقيم علاقة جدلية بين المسلمات النظرية القبلية والوقائع الواردة في السير الذاتية<sup>4</sup> تم استخدام السير مع فئة الإطارات من خلال هدفنا بمعرفة ما تحمله هذه الفئة من تجارب شخصية ومن تمثلات وآراء ومواقف تعكس تصورها للواقع، ومحاولة منا التعرف على ماضيهم

<sup>1</sup> فوزية علوان. اسماعيل زروخي. منهج التأويل في الفلسفة اليهودية. موسى ابن ميمون نموذجا. جامعة عباس لغرور خنشلة. دس. ص 169.170.

<sup>2</sup> جمال فزة، حسن أحجيج. مرجع سبق ذكره. ص.ص 144، 146.

<sup>3</sup> Serge.Paugam. L'enquête Sociologique. Presses. Université de France.2 Edition.2012.P137.

<sup>4</sup> فضيل. دليو. أسس المنهجية في العلوم الإنسانية. قسنطينة جامعة منتوري. 1999. ص 221.

محيط نشاطهم ونمط حياتهم قبل التحاقهم بالعمل وبعد دخولهم إلى العمل وبداية تكوين مساراتهم الوظيفية، وأهم المواقف والأحداث التي عايشوها خلال هذا المسار وهو ما يعبر عن رصد سيرورة لتشكل هوياتهم.

### ثالثاً: أدوات الدراسة:

في النهاية تعد أدوات البحث مجموعة من التقنيات التي يتعين على الباحث في أغلب الأحيان تطويرها للإجابة على الاحتياجات المحددة لبحثه من حيث المعلومات التي ستؤدي إلى معالجة الأهداف التي حددها سلفاً<sup>1</sup> حيث استعانت الباحثة بأهم الأدوات التالية:

**3-1- الملاحظة:** تعتبر الملاحظة أداة من بين أكثر الأدوات استخداماً من طرف الباحثين السوسيوولوجيين، حيث تعد أداة أساسية لا يمكن للباحث الاستغناء عنها، إذ يستخدم الباحث كافة حواسه لنظرته للموضوع، ليلاحظ ظاهرة تجعله يرغب في دراستها ويجيب عن الأسئلة التي تنتابه في تلك اللحظة.

لقد أصبح على عاتق المؤسسة الصناعية تجاوز صعوبة عاملها وهذا من خلال الجو التنظيمي، الملائم المتكيف مع جميع العقلانيات الداخلية الخاصة بالعمال و تمثلاتهم الفردية والجماعية إن هذه التمثلات المراد الوقوف عليها ومحاولة فهمها والتوغل في البنية الداخلية التنظيمية لواقع المؤسسة، هي ليست واقع لتجريب فقط، لكن بمثابة un terrain للملاحظة<sup>2</sup>

وبالتالي كان ميدان مؤسسة قارورات الغاز وحدة بانته ميدان للملاحظة التي استعانت بها الباحثة كأداة ثانوية من خلال شبكة الملاحظة<sup>3</sup> بالإضافة إلى المقابلات، كما تم مشاركة الباحثة اليومية لأنشطة المبحوثين لمدة ثلاثة أشهر تقريبا "فلا يمكن فصل البحث الإثنوغرافي في البحث الكيفي عن الميدان والملاحظة بالمشاركة، فالباحثون الذين يمارسون البحث الإثنوغرافي يستعملون الإثنوغرافيا والبحث الميداني والملاحظة بالمشاركة وقضاء وقت في ملاحظة الناس والحديث معهم حول ما يفعلونه

<sup>1</sup>Omar.Aktouf. Op.cit.P86.

<sup>2</sup> Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail.les.Op.cit.p 322.

<sup>3</sup> انظر الملحق رقم 5.

ويفكرون فيه ويفكرون فيه ويقولونه وذلك بهدف اكتشاف كيف يفهمون عالمهم<sup>1</sup> هذه المدة التي قضتها الباحثة سمحت بالتفاعل مع المبحوثين ومشاركتهم عالمهم المهني والانخراط معهم فضاء الورشات.

### 2-3 - المقابلة:

تم استخدام أداة المقابلة التي سمحت لنا الوصول إلى المعلومات المراد البحث عنها بعمق حيث سمحت لنا هذه التقنية إنتاج علاقة مع المبحوثين حول موضوع الدراسة، حيث تعد سير الحياة نوع من المقابلة البحثية التي تهدف إلى جمع ما يرويه الشخص عن ماضيه تجاربه ومسيرته مع أخذ بعين الاعتبار الإطار المرجعي الذي عاش فيه<sup>2</sup> لذلك اعتمدنا على تقنية المقابلات المفتوحة وصممت دليل مقابلة يضم خمسة محاور<sup>3</sup> حيث سمحت لنا هذه التقنية بالتفاعل أكثر مع الإطارات في شكل محادثات دون تسجيل المقابلات حيث اكتفينا بنقل المقابلات.

اعتمدنا على المقابلات البؤرية كأداة بهدف جمع أكبر قدر من المعطيات ولأننا لا نريد تحديد أي مرجعية مسبقة للإجابات المتوقعة، كما أن طبيعة العينة غير احتمالية النمطية وجهتنا إلى هذا النوع من المقابلة، حيث تعني تقنية المقابلة البؤرية مجموعة من الأشخاص مجتمعين من أجل المشاركة حول موضوع محدد السيرورة أصعب من المقابلة الفردية أيضا التصرف غير موجه والمواضيع، حيث يجب على المنشط أن يضمن وجهة الكلام، من الواجب عليه أن يلعب دور منسق في ديناميكية المجموعة فمجموعة صغيرة من 6 إلى 10 يجتمعون من أجل نقاش مفتوح كمجموعة عائلية، بطالين، يجب أن يكون هناك نوعا من التجانس ليكون النقاش ممكنا<sup>4</sup> حيث اعتمدنا هذه التقنية بشكل مفتوح غير موجه لأجل إثارة النقاش بين أعوان التحكم وبالتالي سمحت لنا بدفعهم إلى الحديث بصراحة، حيث استخدمنا في البداية العينة القصدية من طرف كل إطار، حيث كل إطار يعمل مع عون تحكم إذ تم إلغاء المقابلة البؤرية الأولى<sup>5</sup>

<sup>1</sup> جمال. فزة. حسن أحجيج. مرجع سبق ذكره. ص ص140، 141

<sup>2</sup> فضيل دليو. مرجع سبق ذكره. ص 199

<sup>3</sup> انظر ملحق رقم 1.

<sup>4</sup> Nicole. Berthier. Les Techniques D'enquête en Sciences Sociales. Méthodes et exercices Corrigés. Armand Colin. Paris.2016.p80.

<sup>5</sup> لقد فصلنا في كيفية إجراء المقابلات البؤرية والسياقات الميدانية التي تحكمت فيها: لمزيد من التفصيل راجع تقرير اتنوغرافي. حالة رقم 3.

نظرا لاكتشاف الباحثة بأن هناك عوني تنفيذ في المجموعة التي قدمها الإطارات وهو ما يتنافى مع هدف البحث وكذا لا تجانس المجموعة، مما جعل الباحثة تحدد ثلاث مجموعات أخرى حسب ما لاحظته من مجموعات تحكم خلال الدراسة الاستطلاعية وكذا اختيار قصدي لهذه المجموعات كان المعيار الأول الخبرة و الأقدمية، ثم اختيار من جميع الدوائر الثلاث في الورشات دائرة الإنتاج، دائرة التقنية، دائرة النوعية المراقبة، كما صمنا دليل مقابلة بؤرية لأعوان التحكم<sup>1</sup> حيث حاولنا مراعاة صياغة أسئلة تثير اهتمام المستجوبين بهدف الانخراط والتفاعل معهم.

**3-3- تحليل المحتوى:** ترتبط عملية تحديد الفئات بأسلوب التجزئة وتحويل الكل إلى تقسيمات ذات خصائص ومواصفات تجسد عمليا المفاهيم النظرية والفرضيات والتساؤلات التي يثيرها البحث، ويتعين أن تكون الفئة مستقلة بحيث لا تحتوي أقل أو أكثر من المحتوى المحدد، وتتباين فئات التحليل حسب طبيعة موضوع الدراسة، وقد أورد برلسون أن الفئات التي شاع استخدامها ماذا قيل، وكيف قيل<sup>2</sup> وتتضمن عدة فئات: وهي فئة المرجع، فئة الاتجاه، فئة القيم، فئة الوسائل، فئة الهدف، فئة الموضوع وفئة الموضوع هي التي استعانت بها الباحثة، بناء على ما استفادت به من دراسة زينب شنوف وهي تحوي تحليل مضمون مقابلات المبحوثين - الإطارات والوصول إلى قدر أكبر من المعلومات التي من شأنها أن تفك موضوع الدراسة، وهذا من خلال تقطيع المقابلات وتكون وحدة التقطيع هي الموضوع الذي يمثل جزء من المقابلة، ويكون بكيفية داخلية إلى جانب تفسير الاجتماعي بالاجتماعي، أي ظاهرة اجتماعية بظاهرة اجتماعية أخرى، ومحاولة التأويل يبني على ما يملكه الباحث من تراكم رأسمال معرفي وثقافي وسوسيولوجي لتوظيفه من خلال تحليل البيانات وإعطاء المعطيات المتحصل عليها معنى<sup>3</sup>

**3-4- الوثائق والسجلات:** من خلال هذه الدراسة استعانت الباحثة بمجموعة من الوثائق والسجلات التي تم الإطلاع عليها من خلال مصالح وفروع المؤسسة التي حاولنا من خلالها تدعيم المعطيات وتحليل البيانات الميدانية، حيث تم الإطلاع على بطاقة التقييم الموظفين، كيفية متابعة مسارات

<sup>1</sup> انظر الملحق رقم 2.

<sup>2</sup> عبد الرحمان. عزي. منهجية الحتمية القيمية في الإعلام. ط1. الدار المتوسطة للنشر. تونس. 2013. ص ص. 51.50.

<sup>3</sup> نقلا عن زينب شنوف. تشكل الهوية الجماعية لدى المقاومين الشباب. مرجع سبق ذكره. في سعيد سبعون الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية. ط2. القصبة الجزائر. 2012. ص.ص. 268، 269.

الوظيفية، إستراتيجية التكوين والتوظيف بالمؤسسة، القائمة الاسمية للعمال التي لم يتم عرضها للأمانة البحثية، وثائق الدرجات المهنية، بالإضافة للهيكل التنظيمي التي تم الحصول عليها من دائرة المستخدمين والإدارة خلال فترة الاستطلاع وكذا مقابلات مع رئيس المصلحة.

الإطلاع على وضعية الإنتاج بالقطعة للمؤسسة من فرع التسيير لسنة 2019، كذا الإطلاع على سجل الضمان الاجتماعي لمعرفة عدد حوادث العمل خلال فترة التحقيق، سجل العمال المتقاعدين لمعرفة عدد العمال الذين تم إحالتهم على التقاعد خلال عدة سنوات ( انظر الملحق رقم 7 ).

- الحصول على الاتفاقية الجماعية للمؤسسة ( نحتفظ بنسخة منها )

- الإطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة ( نحتفظ بنسخة منه )

- البروتوكول الاتفاقي بين مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة ونقابة المؤسسة الممثلة في الأمين العام لنقابة المؤسسة.

رابعا: اقتراب ميداني لاستراتيجية التسيير لمؤسسة صناعة قارورة الغاز - وحدة باتنة -

يتطرق هذا العنصر إلى توضيح سياسة المؤسسة مجال الدراسة من خلال بعض المعطيات الميدانية التي تحصلت عليها الباحثة بناء على الدراسة الاستطلاعية وجل المقابلات المكتملة، للتقرب من ميدان المؤسسة والكشف عن إستراتيجية التسيير والتوظيف الذي تتبعه المؤسسة، وكذا البرامج التكوينية للتعرف عن كيفية تسيير المسارات المهنية للعمال في الفضاء الصناعي للمؤسسة، وهدفا منا لفهم نمط تسييرها للمورد البشري بصفة عامة وكيفية تكوين وتعليم الفئات المهنية لتأسيس مسارات الوظيفية، الذي يعطي للباحثة قراءة في آليات التنشئة للمؤسسة وتكوين الفئات السوسيو مهنية التي تساعد أكثر على تشخيص واقع تسيير المسارات وتثمين المعطيات الميدانية.

الطاقة الإنتاجية للمؤسسة فقد قدرت للسنة المالية 2019 كما يلي:

Designation	Réalisation	prévisions	Taux
BAG/11/13 KG NAFTAL	213 676	220000	97.13%
BAG/11/13 KG PRIVEE	66 697	80 000	83.37%
BAG P35 KG	5063	5500	92.05%



Reservoir GPL 60 Lφ315	31 516	38000	82.94%
------------------------	--------	-------	--------

المصدر وثيقة وضعية الإنتاج للوحدة سنة 2019- فرع التسيير -

إن أهم المشاريع الجديدة التي حصلت عليها مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة هو صناعة Reservoir Torique GPL، للسيارات، كما تم تغيير الهيكل من حيث تسيير المورد البشري وفي هذا الصدد قال رئيس دائرة الإنتاج " تغيرت هيكل المؤسسة كان بكري عامل مهني متعدد المهام، لكن مع التغيير والتسيير الجديد ولا لحاكم الماشينة مش كما لهز القرعة مش كيف كيف من ناحية الأدوار ومن ناحية المهام الأول مسير آلة الثاني عامل يدوي" فيما يخص المشاريع أيضا قال " كانت قارورة الغاز تدهن باللون الأبيض لكن مع المشروع جديد تاع السيارات زدنا غيرنا اللون تاع قارورة الغاز إلى الأزرق، أيضا ولينا نحطو فيها الرمز تاع مؤسسة نفعال في القارورة بالإضافة إلى معلومات المتعلقة بتاريخ صناعة قارورة"<sup>1</sup>

#### 4-1-منطق سياسة تسيير الموارد البشرية و إستراتيجية التوظيف:<sup>2</sup>

من أهم المهام التي تقوم بها الوحدة - هي نشاطات رئيسية تعتمد على الترقيات والتكوين وتقييم الكفاءات وهذه النشاطات تقوم بها دائرة المستخدمين والوسائل العامة بالوحدة بالتنسيق مع الإدارة المركزية للمؤسسة في الجزائر العاصمة، يتم تسيير الاحتياجات الخاصة بمؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- بتوفير الكفاءات اللازمة حسب الاختيار العقلاني حيث تسعى المؤسسة إلى تطبيق القواعد الصارمة ومنطقية في انتقاء المرشحين، وتعتمد هذه الأخيرة على التوظيف عن طريق وكالة التشغيل في حالة عدم استجابة التوظيف الداخلي لاحتياجات المؤسسة.

تقوم إجراءات التوظيف في الحالات التالية:

تحديد الاحتياجات حسب ما يحدده الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فمثلا زيادة المنصب يتم إخطار المدير العام للموارد البشرية- على مستوى الجزائر العاصمة، كما يتحدد بحسب بطاقة المهام الخاصة بكل مصلحة وحسب ما يقتضيه ذلك المنصب من الكفاءة و الخبرة المهنية، وكذا مهام المنصب أيضا مكان المنصب، يتم تحديد مستوى الشهادة وهل يتطلب الخبرة المهنية مثلا توجد مناصب تقتضي

<sup>1</sup> دراسة استطلاعية بتاريخ 26-10-2020

<sup>2</sup> المصدر مصلحة المستخدمين: مقابلة بتاريخ 29/12/2020.

خمس سنوات كأقصى حد، فيما يخص شروط بطاقة المنصب يتم إعدادها من ذوي الاختصاص في كل من مديرية المالية- ومديرية الموارد البشرية على مستوى الجزائر العاصمة.

تقوم المديرية المالية بالتنسيق مع مديرية المورد البشري بالجزائر العاصمة بتخصيص الاحتياج المالي للمنصب، لأن الأجر يتعلق بالمنصب الوظيفي Fiche De Poste في حالة التوظيف الخارجي، وفي هذه الحالة يتم التنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل بما يسمى OFFRE D'EMPLOI، و يتم التوظيف في حالة أن التوظيف الداخلي لا يستجيب لاحتياجات المؤسسة من المورد البشري وتتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بكل ما يتعلق بإعلانات المنصب وكيفية الالتحاق به، كما يتم إرسال المترشحين الذين تتوفر فيهم الشروط إلى الوحدة في الآجال المحددة، حيث يجري المترشح اختبار نفسيا وتقنيا بهدف تحديد خصائصه المهنية بحضور رئيس الدائرة المعني بالمنصب و مسؤول دائرة المستخدمين والوسائل.

في حالة التوظيف الداخلي يتم الإعلان عن المنصب الشاغر، بإعلان جمهور العاملين بالوحدة بعملية التوظيف الداخلي، تحديد مكان المنصب في أي دائرة وشروط المنصب والمهام وكذا الآجال المحددة للترشح، و تتكفل دائرة المستخدمين بإجراءات التعيين.

كما يتم التوظيف في حالات وجود استثناءات الأنشطة الراهنة إذ تستلزم زيادة العمال، فمثلا بالنسبة لأعوان التحكم في سنة 2016 كان فريق واحد، لكن بسبب زيادة الإنتاج الطلب على سيرغاز أصبحت الوحدة تعمل بنظام فريقين الأول من الفترة الصباحية إلى غاية الواحدة ظهرا، ثم الفريق الثاني من الواحدة ظهرا إلى التاسعة مساء.

تتم عملية التوظيف في حالات الاستقالة أو الإحالة على التقاعد.

#### 4-2- منطقتا متابعة المسارات المهنية:

تتمثل سيرورة المسار المهني في الترقيات وتتبع الوحدة مستويات الهيكل التنظيمي واحتياج الهيكل في المناصب الشاغرة، ويتم تحديد شروط الكفاءة الملائمة لمنصب الترقية من طرف مسؤول الدائرة أو المسؤول المباشر بحسب طلبات الترقية.

أولا يتم متابعة تقييم الأداء والمتواجدة على مستوى كل دائرة أو مصلحة وفروع المؤسسة، حيث تقوم مصلحة المستخدمين بتقييم الأداء سنويا بطاقة التقييم (معلومات خاصة بالعامل) ويتم فيها تقييم الأجراء من طرف رئيس الدائرة\* أو المصلحة، بعدها توجه طلبات بخصوص التكوين على مستوى الوحدة وفي حالة عدم كفاية الاعتماد المالي، يتم تقديم الطلب إلى دائرة الموارد البشرية على مستوى مركز المؤسسة في الجزائر العاصمة.

ثانيا في حالة وجود مشاريع جديدة<sup>1</sup> ينعقد اجتماع على مستوى الإدارة المركزية بالجزائر العاصمة، تتم فيه دراسة المشروع وتحديد مستوى التكوين ونوعيته وكذا مستوى المهارات والقدرات والكفاءات الواجب توفرها لإنجاح ذلك المشروع، يتم إعداد ميزانية المخصصة للتكوين بالإضافة إلى نوعية التكوين وعدد المكونين، ومكان التكوين ومدته، ثالثا: يخص الطلب الخاص برؤساء المصالح أو الدوائر لأجل تعويض نقص الأداء لدى بعض الأفراد.

جدول أ: يوضح نوع التكوين ومدته وعدد المكونين لسنة 2018 بالمؤسسة مجال الدراسة:<sup>2</sup>

Actions programmées	Actions Réalisées	Durées j	Lieu de réalisation	Nombre de participants
Préparation a l'habilitation électrique	S1	10	IFEG Ain M'lila	2
Gestions des ressources Humaines	S1	4	Numidia school Ets Constantine	1
La conduite Sécuritaire des chariots Elévateurs	S1	3	CCI Aures Batna	7
La communication interne de l'entreprise	S1	4	CCI Aures Batna	15
Archivage et classement des documents	S2	2	CCI Aures Batna	4
Formation En CBF passage du résultat comptable au résultat fiscal	S2	2	Numidia school Ets Constantine	2

\* صرح رئيس الدائرة التقنية أنه يتم تقييم الأداء بنفس النقطة مع جميع الأجراء الذين يشرف عليهم والسبب حسبه يعود إلى انخفاض الأجر القاعدي للأجراء قائلا "كقيم العامل نمدلو نقطة أقل من 14 والأجر مبكري هابط واش راح يطلعو، عليها لازم نمدلهم أكل 14 باش منخفضش الأجر"، مقابلة رقم 23، و هذا عكس ما صرح به رئيس مصلحة المستخدمين أنه يتم تقييم الأداء حسب أداء المهام الخاصة بالمنصب: مقابلة بتاريخ 2020/12/29 .

<sup>1</sup> حصول المؤسسة على استثمارات جديدة سنة 2016 وهي آلات أوتوماتيكية وتم فيها تكوين الكفاءات وإرسالهم إلى الخارج لكل من تركيا، فرنسا، اسبانيا، للترخيص لفترة لا تزيد عن 10 أيام، حيث تم فيها تكوين 4 رؤساء مصالح و2 رؤساء دوائر، للترخيص حول الآلات التي تم استزادها لتلقينهم بعض المهارات والمعارف المتعلقة بالاستثمار الجديد: المصدر: دائرة المستخدمين والوسائل. مقابلة استطلاعية بتاريخ 2020/10/11 .

<sup>2</sup> تم الحصول على الإحصاءات المتعلقة بالتكوين لسنة 2018، 2019، 2020 من مصلحة المستخدمين: بتاريخ 2020/12/30.

L'automatisme « le langage de programmation LD .	S2	5	CCI Aures Batna	4
<b>total</b>				<b>35</b>

**Les Formation Non planifiées 2018 :**

Gestion Méthode de La Maintenance	S1	3	Numidia school Ets Constantine	2
Environnement juridique Social Et Gestion des Conflits	S2	5	Numidia school Ets Constantine	3
La norme Iso 9001 Version 2015	S2	3	Ecole Al Rachad Annaba /Constantine	4
Identification Evaluation Et Maitrise Des Risque Prévention enquête Et analyse des AT	S2	6	Numidia school Ets Constantine	2

جدول ب: يوضح نوع التكوين ومدته وعدد المكونين لسنة 2019 بالمؤسسة مجال الدراسة:

Actions programmées	Actions Réalisées	Durées j	Lieu de réalisation	N de participants	Date Réalisation
La loi de finance 2019 Principales Mesures –commentaire	S1	2	Numidia school Ets Constantine	01	Jan-19
La loi de Finances 2019	S1	1	CCI Aures Batna	02	févr. 19
Elaboration Du Budget	S1	5	INPED /Boumerdes	04	févr. 19
La gestion de la maintenance assistée par Ordinateur « Gamo »	S1	5	INPED /Boumerdes	01	Mar-19
La sureté interne des Etablissements (SIF)	S1	3	Softem/Batna	06	Avr-19
Méthodologie de détection des pannes et de réparation	S1	5	Softem/Batna	03	Juin-19
Audit Interne Contrôle Interne	S2	3	Numidia school Ets Constantine	04	Juin-19
L'aspect Réglementaire et Les Législatif Inhérent a La Formation Professionnelle Et par apprentissage	S2	2	Royal School Alger	01	Sept-19
Les modes de passation des marches et commandes	S2	2	Numidia school Ets Constantine	07	Oct.-19
L'hydraulique	S2	5	INPED /Boumerdes	03	Oct.-19
Nouveau Système Comptable et Financier	S2	5	INPED /Boumerdes	01	Nov.-19
Ingénierie de la formation	S2	5	INPED /Boumerdes	01	Nov.-19
Les écrits professionnels rédiger avec aisance et efficacité	S2	2	Numidia school Ets Constantine	05	Nov.-19
Management Des Risques	S2	3	lanor	10	Déc.-19

جدول ج: يوضح نوع التكوين ومدته وعدد المكونين لسنة 2020 بالمؤسسة مجال الدراسة:

Actions programmées	Actions Réalisées	Durées j	Lieu de réalisation	N de participants	Date Réalisation
Politique HSE et culture de Sécurité au travail	S1	03	CCI Aures Batna	8	Jan-20
Les Automates Programmables	S1	05	CCI Aures Batna	4	Jan-20
La loi de Finances 2020	S1	3	Numidia school Ets Constantine	4	Jan-20
Elaboration Des Cahiers des charges	S1	5	INPED /Boumerdes	1	Févr-20
La Sureté Interne des Etablissements SIE	S1	3	Softem/Batna	6	Févr-20
Les Modes De passation des marches et commandes	S1	2	Numidia school Ets Constantine	5	Mars-19
Dessin Industrial (Auto-Cad. Solid Works	S2	5	Softem/Batna	4	Mars-20
Métrologie	S2	3	CCI Aures Batna	10	Nov-20

يتبين من الجداول السابقة أن مؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة- تعتمد سياسة التكوين لمتابعة المسارات المهنية وتحسين نوعية الكفاءات وتلقين بعض المعارف، وهذه التكوينات تختلف على حسب التخصصات، وكذا طبيعة العمل وما يفرضه طبيعة نشاط المؤسسة الإنتاجي الصناعي، (كمنهجية معرفة العطب وصيانته، التسيير، قانون المالية، الاتصال الداخلي للمؤسسة، التعدين)، وتشير المعطيات الإمبريقية بأن هناك تباين في نوع التكوين والبرامج التكوينية للمستويات التنظيمية، لتهيئة الموارد البشرية لبيئة العمل باعتبارها العامل الأساسي الذي تتوقف عليه نجاح المؤسسة وتطورها، خاصة وما يعرفه اقتصاد السوق من تغيرات بيئية، مما يفرض على المؤسسة كنسق سوسيوثقني مفتوح الزيادة و المشاركة في الأداء المهني و فعالية التسيير.

وتشير المعطيات الجدولية إلى وجود اختلاف في البرامج التكوينية والغاية من ذلك التنوع والاختلاف هو التضافر على إغناء التجربة والخبرة المهنية لمختلف الفئات المهنية، والسعي إلى المساهمة في إثراءها، لكن الملاحظ أيضا أن عدد المورد البشري الذي تم تكوينهم للسنوات 2018، 2019، 2020 (35، 48، 42) وهو عدد لا تفوق أقصى نسبته 17% مقارنة بالعدد الإجمالي للفئات السوسيومهنية الذي بلغ سنة 2020 إلى 241 عامل دائم دون احتساب عدد العمال المؤقتين، كذلك فإن فترة التكوين لا تتعدى أسبوع وعشر أيام كحد أقصى\* وهذه المدة تتدرج ضمن إطار التكوين القصير

\* صرح رئيس دائرة الإنتاج أثناء المقابلة الاستطلاعية بتاريخ 2020/10/26 أن إستراتيجية المؤسسة كانت أفضل مما هي عليه، ويعود ذلك إلى أن هناك ضعف في تسيير المؤسسة خاصة ضعف المنظومة التكوينية ومدة التكوين غير كافية مقارنة بالاحتياجات العمال للتكوين في جميع المستويات التنظيمية، وكذلك غياب أخلاقيات المهنة والضمير المهني لدى بعض العمال، وهذا أثر بطبيعة الحال على التسيير بصفة

المدى، كما أن مكان التكوين يتجسد أغلبه في المراكز والمدارس التكوينية، وأن المؤسسة لا تتبع نظام التكوين الذي يعتمد على التبرص في مؤسسات أخرى من نفس طبيعة النشاط، أو بمعنى التبرص الميداني بين المؤسسات لتبادل الخبرات المهنية والمعارف بين الفئات السوسيو مهنية، مما يولد مرونة لديهم في تبادل الأفكار باعتبارهم حجر الأساس ونقطة انطلاق وتحول نحو تطوير المؤسسة، مما يجعلنا نتساءل حول دور التكوين في المؤسسة مجال الدراسة في تنشئة الفاعلين؟ ... ما مدى فعالية المدة التكوينية المعتمدة في تشكيل خبراتهم وتغذية أفكارهم ومعلوماتهم، ودور البرامج التكوينية في تغطية احتياجات المؤسسة خاصة في الجانب الفني والتقني لبناء المسارات المهنية، وزيادة الخبرات لتنظيم واقع بشري ضمن فضاء مهني صناعي منظم، وباعتبار عملية التكوين مستودع لتخزين الخبرة والمعرفية الفنية الذي لا ينفذ، ويرمي إلى تنشئة مهنية لثقافة المؤسسة الصناعية الحديثة وعامل من عوامل بناء المسارات المهنية.

جدول د: يوضح عدد مناصب التوظيف للفئات السوسيو مهنية بمؤسسة قارورات الغاز-وحدة-باتنة<sup>1</sup>

المجموع	أعوان تنفيذ	أعوان التحكم	الإطارات	الفئات المهنية
13	9	3	1	2018
8	4	3	1	2019
21	17	3	1	2020
42	30	9	3	المجموع

وتتمثل الدرجة المهنية للفئات السوسيو مهنية<sup>2</sup> حسب السلم الترتيبي للهيكل التنظيمي للوحدة كالتالي:

(19-11) أعوان تنفيذ، (20-29) أعوان تحكم، الإطارات (30-32)، الإطارات السامية (40-42).

عامة، كما أكدت لنا الجماعة البوذية الأولى لأعوان التحكم بقولهم " كابين وبين طلبنا تكوين ومدارولناش، وداو عمال معندهم حتى علاقة بالتكوين، ديكلاريو في نفضال بلي دارو تكوينات خارجية تحاسبو بيها فقط، لكن في الباطن استفادو منهم ناس خرين، وصرح مبحوث هو عون تحكم وكهربائي بمصلحة الصيانة، أنو حقوقنا تروح أنا مرة تحرقت نار في بوصت تاع الأمن أنا بحكم راني كهربائي بعثوني قالولي ادخل، بلاصة فيها 300 فولط لازم تقرا سونلغاز أنا مقريتوش، كان خطأ واحد نتحرق شرارة وحدة نتفحم مدخلتش، كي ركلاميت بعثوني مدرسة خاصة قريت في ثلاث أيام تكوين شكلي معندو حتى علاقة بالتخصص" هذا يوضح أن المدة الخاصة بالتكوين غير كافية كما أن نوع التكوين لا يتناسب مع التخصص العامل الكهربائي . انظر مقابلة بوذية الأولى مع أعوان التحكم.

<sup>1</sup> دراسة استطلاعية بتاريخ 2020/10/12.

<sup>2</sup> المصدر وثائق الدرجات المهنية للعمال، مصلحة المستخدمين.

يبين الجدول أعلاه نسبة التوظيف في المؤسسة لثلاث سنوات متتالية، حيث تشكل فيها عدد مناصب التوظيف للفئات العمالية في المستوى التنفيذي أكبر عدد، حيث بلغ سنة 2020 إلى 21 منصب عمل في إطار عقود العمل المؤقتة، وإذا تم النظر إلى حجم التوظيف لفئات السوسيو مهنية للإطارات وأعوان التحكم فهي قليلة جدا مقارنة بالعدد الإجمالي لمناصب التوظيف الذي استفادت منه المؤسسة حيث لا يتعدى ثلاث مناصب في السنة بالنسبة لفئة أعوان التحكم، ومنصب واحد بالنسبة للإطارات، بالرغم من طبيعة نشاط المؤسسة الصناعي الذي يحتاج أكثر إلى اليد العاملة المؤهلة التي تمتلك المعرفة الفنية والتقنية التي يتطلبها العمل الفني الإنتاجي.

في حين نجد أن سنة 2020 شهدت أكبر عدد من حيث عدد مناصب التوظيف مقارنة بالسنوات 2018، 2019، وفي هذا الشأن صرح لنا رئيس مصلحة المستخدمين قائلا "توقفوا بزاف العمال في فترة الفيروس عليها احتجنا أنو نزيدو في عمال التنفيذ، باش نعوضوا الإنتاج ونزيدو فيه، عليها بان بلي في السنة هادي وظفنا بزاف مبصح أغلبهم عمال تنفيذ باش نعوضوا النقص"<sup>1</sup> مما يعني أن المؤسسة اتخذت إجراءات في الظروف الاستثنائية التي عرفت نتيجة فيروس كورونا لتعويض نقص الإنتاج، نظرا لتوقيف بعض الفئات السوسيو مهنية عن العمل لتجنب العدوى من الفيروس حسب ما صرح به رئيس مصلحة المستخدمين، والملاحظ أيضا أن هناك ضعف في نسبة توظيف الإطارات وكذا أعوان التحكم بالنسبة للسنتين السابقتين كذلك، الشيء الذي يؤكد أن المؤسسة في السنوات الأخيرة لم تعرف تطورا من حيث توظيف الكفاءات المهنية التي تمتلك المعرفة التقنية والمهارات الفنية، و يفسر الإستراتيجية العامة للمؤسسة في تسيير التوظيف، كما أن حصول المؤسسة على استثمارات جديدة\* سنة 2016 في الآلات الأوتوماتكية لم يقابله خلال السنوات الأخيرة توظيفا للفئات المهنية التي تتطلبها هذه التكنولوجيا، وهذا ما تم ملاحظته في ورشة الميكانيك حيث توقفت الآلة الأوتوماتكية التي تقوم بعملية التقطيع الدائري Flan découpage لمدة يوم كامل مما جعل رئيس مصلحة الميكانيك بإعطاء إذن بالخروج لبعض العمال، وحين الاستفسار عن سبب توقف الآلة صرح لنا بأن "الإطارات التقنية واحد لا فهم واش

<sup>1</sup> دراسة استطلاعية بتاريخ 2020/10/12

\* حسب ما أدلى به رئيس مصلحة المستخدمين لنفس الدراسة الاستطلاعية.

ببها، حتى رئيس مصلحة الصيانة لموافق تدخل ودير modification في الآلات مفهش سبب العطب، وراهم عيطوا لوحد من الجزائر شوف المشكل تاها<sup>1</sup>

خامسا: خصائص الفئات السوسيو مهنية للمؤسسة مجال الدراسة:

### 5-1- خصائص عينة الإطارات:

جدول 1: الشهادة المتحصل عليها والسنة لفئة الإطارات

المجموع	65-55		55-45		45-35		35-25		الشهادة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
34.78	8	/	/	4.35	1	21.73	5	8.70	2	مهندس دولة
39.13	9	/	/	8.70	2	30.43	7	/	/	شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية DEUA
4.35	1	/	/	/	/	4.35	1	/	/	ماجستير
4.35	1	/	/	/	/	4.35	1	/	/	ماستر
8.70	2	/	/	/	/	8.70	2	/	/	ليسانس
4.35	1	/	/	/	/	/	/	4.35	1	تقني سامي
4.35	1	4.35	1	/	/	/	/	/	/	كفاءة مهنية
100	23	4.35	1	13.04	3	69.56	16	13.05	3	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن معظم الشهادات المتحصل عليها من الإطارات هي شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية المعمقة DEUA، هذا راجع إلى أن أغلبهم من خريجي التكوين الجامعي الكلاسيكي الذي كان تعتمده الدولة في التخصصات التقنية (تقني محاسبة، صناعة ميكانيكية، إلكترونيك)، وتليها نسبة الحاصلين على شهادة مهندس دولة في مختلف التخصصات، كما أن الملاحظ أنهم من الفئات وخرجي الجامعات الجدد، لأن طبيعة نشاط المؤسسة الصناعي يستدعي وجود إطارات من الكفاءات وشهادات الدراسات العليا الجامعية، وهذا ما تبين للباحثة من خلال المقابلات التي أجرتها مع عينة الإطارات، حيث اتضح أن أغلبهم من فئة الشباب الذين لا تتجاوز أعمارهم 40 سنة، كما يعطي

<sup>1</sup> ملاحظة بالمشاركة بتاريخ 2020/12/30، والإشارة إلى أنه تم تصليح الآلة الأوتوماتيكية المتخصصة في التقطيع الدائري بعد يوم أي بتاريخ 2020/12/31 حيث تم الاستفسار من الباحثة عن وضعية الآلة وسبب توقفها، فصرح قائلاً "المشكل في System البرمجة تاها متدنرلهاش ميزا أجور راهو خدمها الإطار تاها الجزائر وراهي تمشي". مما يعني أن الإطارات لا يمتلكون المعرفة الكافية حول الآلة الجديدة للتقطيع و قد يفسره نقص التكوينات المستمرة للإطارات.



تصور عن سياسة المؤسسة في التشغيل باعتماد ذوي الشهادات والمؤهلات العلمية والكفاءات، وكذا تسيير التوظيف عن طريق وكالات التشغيل\*، ويشير أيضا إلى تبنيها سياسة التوظيف خرجي الجامعات وحاملو الشهادات وذلك للتكيف مع المحيط البيئي والسوق والمنافسة، الذي يفرض الاستثمار في المورد البشري من حيث الكفاءات والتخصصات ونوعية التكوين وهذا ما تجسده نسبة الجامعيين عامة، كما نلاحظ أن أغلب الإطارات متقاربون في السن وهو ما يعبر عن وجود جيل واحد لدى هذه الفئة ما عدا أربعة إطارات هم من الجيل القديم الذين تتجاوز أعمارهم 45 سنة أيضا.

جدول 2: الجنس والحالة العائلية لفئة الإطارات:

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس الحالة العائلية
		%	ت	%	ت	
8.70	2	4.35	1	4.35	1	أعزب
91.30	21	13.04	3	78.26	18	متزوج
/	/	/	/	/	/	مطلق
/	/	/	/	/	/	أرمل
100	23	17.39	4	82.61	19	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن أغلبية فئة الإطارات متزوجون بنسبة 78.26 % من الذكور و 13.04 من الإناث، هذا يعبر على أن هذه الفئة مستقرة عائليا واجتماعيا بالرغم ، وكون الأغلبية تتجاوز أعمارهم 34 سنة ومن الطبيعي تسوية وضعيتهم بالرغم من الظروف المعيشية الاقتصادية التي

\* اتضح من أغلب المقابلات التي تم إجرائها مع الإطارات أنهم التحقوا بالمؤسسة كان في إطار عقود ما قبل التشغيل، كما تبين أن أغلبهم التحقوا بالمؤسسة مجال الدراسة في السنوات ما بين (2004 إلى 2011) ، وهي السنوات التي كانت تعتمد فيها الدولة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل، بالتنسيق مع وكالات التشغيل لإدماج حاملي الشهادات: انظر المرسوم التنفيذي، رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني الموافق 30 أبريل لسنة 2008 .

في نفس النقطة تجدر الإشارة أنه تم تعيين عدد لا بأس به من العمال من جميع الفئات المهنية في مناصب قارة نتيجة إحالة الكثير من العمال على التقاعد حسب ما صرح به بعض الإطارات وأعاون التحكم وأعاون التنفيذ خلال فترة التحقيق الميداني، هذا ما تبين لنا من خلال عدد العمال الذين تم إحالتهم على التقاعد التي تتجاوز 60 عاملا. للمزيد من التفصيل انظر الملحق رقم 8.

تعيشها هذه الفئة على حد قول أحد الإطارات الذين أجرينا معهم المقابلات " لا يوجد لدي سكن عائلي خاص ولا امتلاك سيارة، حتى نمط المعيشة غلا ياربي نلحق على التكاليف الضرورية"<sup>1</sup>، كما يبين الجدول أن نسبة الذكور الفئة الغالبة نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة وطبيعة العمل التقني الإنتاجي الذي يحتاج إلى جهود بدنية أكبر وهذه كمعطيات ظاهرية، أما ضمنا فالمعطيات الأنثروبولوجية تعكس و تفسر وجود نوع من الهيمنة الذكورية في مناصب العمل واتخاذ القرارات مقارنة بالهيمنة النسوية في الوسط الصناعي الجزائري\* وذلك ما يؤكد عدد الإناث في المؤسسة ككل التي تم فيها إجراء التحقيق الذي لا يتعدى 13 أنثى وهذا ما تعكسه ثقافة المجتمع ككل، كما أن الموقع الجغرافي الذي تتواجد فيه المؤسسة بالمنطقة الصناعية منعزل نوعا ما عن الحركة السكانية، حيث صرحت أحد المبحوثات " أنا واش خلاني نجي للمؤسسة هاذي نخدم لأنني بغيت نعاون راجلي و نحسن شوي من وضعتي، والوقت نخدمو دايمنا من ثمانية للربعة و مكانش حرية وانا امراة مزوجة ولشارج والدار، والوحدة هاذي بعيدة أنا معنديش سيارة تمرميد فرات"<sup>2</sup> بمعنى أن الوضعية الاقتصادية فرضت على المرأة إلى الخروج إلى العمل وذلك ما يعكس التحول الذي شهده المجتمع الجزائري ككل، كما نجد أن عمل المرأة في هذه القطاعات محدود نوع ما إذا تم مقارنته بحضورها في بعض القطاعات الأخرى الخدمات والتعليم والصحة العمومية.

### جدول رقم 3: المستوى التعليمي للإطارات

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
/	/	متوسط
8.70	2	ثانوي
91.30	21	جامعي
100	23	المجموع

يوضح الجدول أعلاه إن أغلب الإطارات هم من ذوي الشهادات الجامعية مما يعني لجوء المؤسسة إلى ذوي الكفاءات وخرجي الجامعة، حيث شهدت وحدة قاروورات الغاز باتنة تقاعد الكثير من العمال في سنة 2016، حيث احتفظت المؤسسة ببعض الإطارات الذين كانوا في إطار عقود عمل محدودة

<sup>1</sup> مقابلة رقم 15.

\* صرحت أحد المبحوثات " أن اتخاذ القرار يتم مع رئيس المصلحة أو رئيس الدائرة، هنا مكلفين بالدراسات لم استفد من الترقية، حين المطالبة بحقوقتي يقولك أنت امرأة متقدرش للمسؤولية ممدولكش أصلا كعاد راني إمراة ( أنثى، 39سنة)

<sup>2</sup> مقابلة رقم 21 .

المدة، وهذا حسب ما صرح به أحد أفراد العينة، كما يعني توجه المؤسسة الصناعية العمومية إلى الاهتمام بالمستوى التعليمي لهذه الفئة المهنية، ومن جهة أخرى أيضا فإن المستوى التعليمي للإطارات وحده كمؤشر غير كاف للتعبير عن المستوى الواقعي لهم من الناحية الفنية والتقنية أيضا.

جدول رقم 4 : يوضح الخبرة المهنية وسن الإطارات :

المجموع		65-55		55-45		45-35		35-25		الخبرة المهنية السن
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
4.35	1	/	/	/	/	4.35	1	/	/	5 سنوات
47.82	11	/	/	4.35	1	30.43	7	13.05	3	5-10 سنة
26.08	6	/	/	/	/	26.08	6	/	/	10-15 سنة
21.74	5		1		2	8.70	2	/	/	15-20 سنة
/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	20 سنة فما فوق
100	23	4.35	1	13.05	3	69.56	16	13.05	3	المجموع

يتضح من المعطيات الجدولية أن غالبية الإطارات لا تتجاوز خبرتهم في المؤسسة عشر سنوات، أي ما يقدر ب 47.82% أي ما يعادل 11 إطار من حجم العينة، ثم تليها نسبة 26.08 % من الإطارات الذين تتراوح مدة أقدميتهم ما بين 10-15 سنة، ثم في المرتبة الثالثة نجد نسبة 21.74% تقابله عدد الإطارات ما بين الفئة العمرية 35-45 وهو ما توضحه نتائج الجدول 1 ، وتفسير أن غالبية الإطارات في المؤسسة ليس لديهم أقدمية كبيرة في المؤسسة، وبالنظر لمتغير السن فهو يرتبط بشكل جوهري بمتغير الأقدمية، والملاحظ أن فئة إطارات المؤسسة لا تتجاوز أعمارهم أربعين سنة وهم من الشباب الذين تم توظيفهم حديثا، ومدة أقدمية أغلبهم لا تتجاوز 15 سنة وهذا معطى ايجابي للمؤسسة فيمكن لها أن تستثمر في هذه الإطارات الشابة وفي طاقتهم لأطول فترة ممكنة، ويمكن لها أن تستغل هذا الشباب في غرس ثقافة جديدة، عن طريق تكوينهم وتنشئتهم على قيم ومعايير ثقافية جديدة لخلق تغير ثقافي يسهم في فعالية المؤسسة.

جدول رقم 5: يوضح التخصص ودائرة العمل للإطارات

المجموع		فرع الأمن		فرع المبيعات		د.الوسائل والمستخدمين		د.التقنية		د. مراقبة النوعية		د الإنتاج		دائرة العمل التخصص
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	

4.35	1	/	/	/	/	/	/	4.35	1	/	/	/	/	طاقة حرارية
8.70	2	/	/	/	/	/	/	4.35	1	/	/	4.35	1	الالكترونيك
4.35	1	/	/	/	/	/	/	4.35	1	/	/	/	/	التخزين
4.35	1	/	/	/	/	/	/	/	/	4.35	1	/	/	هندسة صناعية
17.39	4	/	/	/	/	/	/	4.35	1	8.70	2	4.35	1	ميكانيك
13.05	3	/	/	/	/	/	/	4.35	1	/	/	8.70	2	هندسة ميكانيكية
17.39	4	/	/	/	/	/	/	8.70	2	4.35	1	4.35	1	صناعة ميكانيكية
4.35	1	/	/	4.35	1	/	/	/	/	/	/	/	/	علوم مالية
8.70	2	/	/	/	/	/	/	/	/	4.35	1	4.35	1	التعدين
4.35	1	/	/	/	/	/	1	/	/	/	/	/	/	مالية وبنوك
4.35	1	/	/	/	/	/	/	4.35	1	/	/	/	/	الكتروميكانيك
4.35	1	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	4.35	1	صيانة صناعية
4.35	1	4.35	1	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	الأمن الصناعي
100	23	4.35	1	4.35	1	4.35	1	34.38	8	21.74	5	30.43	7	المجموع

كما هو واضح من الجدول أعلاه، أن أغلبية أفراد العينة من الإطارات هم يتركزون في الدائرة التقنية بنسبة 34.38 % ما يعادل ثمانية إطارات وتليها نسبة الإطارات الذين يتواجدون على مستوى دائرة الإنتاج، ثم تليها نسبة الإطارات المتواجدون ضمن دائرة مراقبة النوعية، وبالمقابل فإن أكبر التخصصات التي تحويها هذه الدوائر هي تخصصات صناعة ميكانيكية، و ميكانيك، ثم تليها نسبة المسجلة بالنسبة لكل من الهندسة الميكانيكية، ويليهما كل من تخصص التعدين والإلكترونيك، و في الأخير تأتي أغلب التخصصات بنسب متساوية، وهو أمر طبيعي نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة الصناعي الذي يتطلب نوعية هذه التخصصات، وخاصة طبيعة العملية التقنية التي تحتاج إلى المعرفة التقنية والتخصص الدقيق في العمل للتحكم في التكنولوجيا ضمن الورشات الأساسية التي تعد العمود الفقري للمؤسسة (ورشة الميكانيك، ورشة اللحيم، ورشة الإنهاء، ورشة الدراسات الانجاز).

#### جدول رقم 6: المنصب الأول في المؤسسة لفئة الإطارات:

فئة الإطارات		المنصب الأول
ت	%	
1	4.35	ميكانيكي
5	21.74	مهندس
1	4.35	كهروميكانيكي

تقني	8	34.38
عامل مهني	1	4.35
مكلف	4	17.39
رئيس فرع	1	4.35
مسير مخزن	1	4.35
مراقب جودة	1	4.35

يتبين من الجدول أن المنصب الأول لفئة الإطارات كانت أغلبها في المناصب التقنية بنسبة 34.38 % بين التقنيين في الهيدروليك الميكانيك والتقنيين الساميين وتقنيين في التسيير، وتليها نسبة المهندسون ب 21.74 %، ثم نسبة الإطارات الذين عملوا كمكلفين بالمخزن والدراسات التي تمثلها نسبة 17.39%، وتليها النسب المتساوية لبقية الإطارات الذين عملوا في مناصب لا تتناسب والمستوى التعليمي والشهادات المتحصل عليها، بهذا المعنى فإن أن أغلب أفراد هذه الفئة تم منحهم المناصب التقنية بالدرجة الأولى وهو ما يتناسب مع تخصصاتهم التقنية وكذا مستواهم التعليمي ويشير إلى إستراتيجية المؤسسة في توظيف الكفاءات العلمية ذات المستوى المعرفي والفني الملائم لطبيعة نشاطها.

جدول رقم 7: مدة العمل وعلاقتها بالمنصب الحالي لفئة الإطارات

المجموع	20 سنة فما فوق		20-15		15-10		10-5		5 سنوات		مدة العمل المنصب الحالي	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
17.39	4	/	/	/	/	4.35	1	13.05	3	/	/	إطار تقني
4.35	1	/	/	4.35	1	/	/	/	/	/	/	رئيس فرع المناهج التقنية
8.70	2	/	/	/	/	4.35	1	4.35	1	/	/	مكلف
4.35	1	/	/	/	/	4.35	1	/	/	/	/	رئيس ورشة الانجاز
43.78	10	/	/	13.03	3	4.35	1	21.74	5	4.35	1	رؤساء فروع
4.35	1	/	/	/	/	/	/	4.35	1	/	/	مهندس
13.05	3	/	/	4.35	1	4.35	1	4.35	1	/	/	رؤساء دوائر
4.35	1	/	/	/	/	4.35	1	/	/	/	/	مسؤول الوقاية والأمن
	23	/	/	21.74	5	26.08	6	47.82	11	4.35	1	المجموع

تكشف المعطيات الإمبريقية في الجدول أعلاه، أن ما نسبته 43.78% من فئة الإطارات يشغلون مناصب حالية رؤساء مصالح مختلفة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة منهم، رئيس فرع الاتمام، رئيس مصلحة الإنهاء، رئيس مصلحة التلحيم، رئيس مصلحة الصيانة... الخ، أي تقريبا نصف أفراد العينة وما يعادل 10 إطارات من أصل 23 إطار، ثم تليها نسبة الإطارات الذين هم في مناصب إطارات تقنية، وتليها نسبة الإطارات الذين تدرجوا إلى أعلى مراتب السلم الهرمي بمعنى تم ترقيتهم إلى مرتبة الإطارات السامية وأصبحوا رؤساء دوائر، وإذا تم النظر للمعطيات التي يوضحها الجدول السابق في المناصب الأولى التي شغلوها في المؤسسة، فإننا نلاحظ أن أغلب الإطارات تم ترقيتهم من مناصب إلى مناصب في مستويات أعلى في السلم الهرمي للمؤسسة، حيث لم يستفد منهم إلا البعض وهو ما توضحه النسب الجدولية، فمثلا نجد خمس إطارات شغلوا مناصب أولى كمهندسين في المؤسسة ولم يتبقى منهم إلا مهندس فقط في منصبه الحالي، وأيضا من كانوا في بداية توظيفهم كتقنيين تم ترقيتهم إلى إطارات تقنية ورؤساء فروع، ورشات، مصالح.

كما يتضح أيضا أن أغلب رؤساء المصالح هم من الإطارات الذين لا تتجاوز مدة خبرتهم في المؤسسة عشر سنوات و منهم رئيس دائرة أيضا، ويمكن تفسير هذا أن المؤسسة لا تعتمد في نظام الترقية على الخبرة المهنية و الأقدمية معا، وإنما بالدرجة الأولى على كفاءة الإطارات ومهاراتهم، واعتماد نظام الترقية على أساس الكفاءة يوضح اعتماد المؤسسة على معيار الكفاءة بالدرجة الأولى في الترقية، لكن من جهة أخرى فإن الخبرة المهنية و الأقدمية تشكلان دورا مهما في إكساب الإطار للمهارة والمعرفة الفنية والتقنية الكافية، وخاصة إذا تعلق الأمر بالمناصب التي تشكل ثقل المؤسسة وقاعدتها في التسيير كمناصب الإطارات السامية المكلفة بتسيير المؤسسة، وبعض المناصب التقنية التي تحتاج إلى التجربة المهنية والمعرفة الفنية والتقنية اللازمة، وقد عبر أحد الإطارات " الترقية والتوظيف مهمش طبقوا قانون علاقات العمل قولك الترقية وأنت تقعد في منصب ساعات عشر سنوات بدون تغيير، الترقية عبارة عن علاقات شخصية معارف"<sup>1</sup> وفي هذا الشأن يرى إطار " منظومة الترقية والتوظيف في المؤسسة على حساب المنصب، كإين لطلوهم بالمعرفة والمحسوبية، وكإين لطلع على حساب الشهادة والكفاءة"<sup>2</sup> توضح إجابات المبحوثين أن المؤسسة لا تعتمد فقط معيار الكفاءة والشهادة في الترقية، لكنها تلجأ إلى العلاقات الشخصية في منح بعض المناصب.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 11.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 8.

6-2- خصائص فئة أعوان التحكم:

رقم المقابلة	عدد المشاركون	سن المشاركين	مدة العمل	المناصب المهنية	دائرة العمل	تاريخ المقابلة	مدة المقابلة
المقابلة البوورية الأولى	1	25	5	تقني كهروميكانيكي	دائرة التقنية مصلحة الصيانة	2020-12-6	12.50-10.00
	2	38	8	تقني كهربائي	دائرة التقنية مصلحة الصيانة	2020-12-7	14.42-13.30
	3	49	18	منظم صف	دائرة الإنتاج فرع التلحيم	2020-12-8	12.15-11.10
	4	40	11	ميكانيكي صناعي	دائرة الإنتاج فرع التلحيم		
	5	42	18	منظم صف	دائرة الإنتاج فرع الإنهاء		
	6	51	19	منظم صف	دائرة الإنتاج فرع الإنهاء		
	7	44	14	منظم صف	دائرة الإنتاج فرع الميكانيك		
المقابلة البوورية الثانية	1	42	15	ميكانيك صناعي	دائرة الإنتاج فرع الميكانيك	2020-12-14	15.00-14.10
	2	39	18	معدل معالجة حرارية	دائرة التقنية ورشة الإنجاز	2020-12-15	15.30-15.00
	3	42	17	مراقب	دائرة مراقبة النوعية	2020-12-17	14.20-13.30
	4	49	16	منظم صف	دائرة الإنتاج فرع الميكانيك		
	5	44	18	مراقب	دائرة مراقبة النوعية		
المقابلة البوورية الثالثة	1	55	19	منظم صف	دائرة الإنتاج فرع الإنهاء	2020-12-29	9.30-9.10
	2	47	17	مراقب	دائرة مراقبو النوعية	2020-12-30	11.00-10.07
	3	48	18	منظم صف	دائرة الإنتاج فرع الميكانيك	2020-12-31	11.40-10.00
	4	44	15	مراقب	دائرة مراقبة النوعية		
	5	40	10	مراقب	دائرة مراقبة النوعية		

المصدر - من إعداد الباحثة -

كشفت نتائج التحقيق الميداني أن الفئة السوسومهنية المهنية لأعوان التحكم تتراوح أعمارهم بين 36 إلى 56 سنة، وتبين أن هناك كتلتين فاعلتين مهنتين بهذه الفئة، فئة القدماء الذين اكتسبوا خبرة مهنية

بحكم مدة العمل التي قضاها في المؤسسة و مستهم فترة التحولات وبعض التغيرات بشكل عميق ولديهم خبرة وتجربة مهنية اكتسبوها بالممارسة والتعود أو الهابتوس المهني بمفهوم بورديو، وفئة التحقت في السنوات الأخيرة لا تملك خبرة طويلة مقارنة بالفئة الأولى، وهو ما يوضح وجود جيلين في هذه الفئة السوسيو مهنية بعكس ما تبين لدى أغلب فئة الإطارات والتي كشفت بأن غالبيتهم من الجامعيين الجدد، وتتراوح مدة عملهم بالمؤسسة بين 10 سنوات إلى 19 سنة، واتضح من المقابلات أن هناك أعوان تحكم تتجاوز مدة عملهم بالمؤسسة 17 سنة، ومنهم من تتراوح مدة عمله 8 سنوات وتبين أنهم عملوا قبل التحاقهم بالمؤسسة إذ صرح عون تحكم " خدمت سبعة سنوات في شركة الحديد والصلب في عين التوتة والفت دمير في بريفي حرث عليك نخدم كلش هنا في المؤسسة هاذي بالي مني نخدم والو مقارنة بالدمير والحريث لكنك فيه"<sup>1</sup>، كما صرح آخر " كنت نخدم في مؤسسة مشروبات الغاز بنقاوس خدمت فيه ثلاث سنوات"<sup>2</sup>

مما يعني أن بعض المبحوثين التحقوا بالمؤسسة بعد خبرة مهنية اكتسبوها عن طريق العمل في مؤسسات أخرى، كما تبين أن أغلبية الفئة هم من المتزوجين وهم من فئة الذكور وهذا راجع لطبيعة العمل التقني والإشرافي في الورشات\*، أما بالنسبة للمستوى التعليمي فهم من ذوي المستوى التعليمي الثانوي والمتوسط ومنهم من يمتلك شهادة الكفاءة المهنية، وشهادة الدراسات التطبيقية الجامعية، أما بالنسبة لأصولهم الاجتماعية فقد تبين أن أغلبهم من المدينة، أما بالنسبة لطبيعة مناصبهم فهي تختلف باختلاف تخصصاتهم، ويتوزعون على دائرة الإنتاج والدائرة التقنية ودائرة المراقبة، وأهم المناصب الحالية التي يشغلونها منظمو صف، مراقبين، تقنيين كهربائيين، ميكانيكيين، وأهم تخصصاتهم التلحيم، ميكانيك صناعي، معالجة حرارية، مراقبين جودة، تحضير الشرائح، تفجير القارورات، كهرباء

<sup>1</sup> انظر مقابلة بؤرية رقم 1 مع أعوان التحكم.

<sup>2</sup> انظر مقابلة بؤرية رقم 3.

\* لاحظنا في ورشة المادة الأولية أن العامل الذي يقوم بمراقبة آلات الرفع ورفع بعض المواد لا يرتدي خوذة الرأس رغم ثقل المواد التي ترفع فوقه وهي مواد جد ثقيلة قد تصل إلى الخمسون قنطار، وحين الاستفسار منه بعدم ارتدائه خوذة الرأس (Casque) وضح أنه لا يحصل إلا على لباس العمل وحذاء كل ستة أشهر وقفاز كل 15 يوم، أما رئيسة فرع الوقاية والأمن صرحت بأن هناك نقص في الإمكانيات المالية الممنوحة من المديرية العامة في الجزائر العاصمة، كما أرجعت عدم التزام بعض العمال بالتعليمات وكذا ثقافة بعض الأفراد. ملاحظة بالمشاركة بتاريخ 2021/01/6، وفي نفس الشأن صرحت المجموعة الأولى لأعوان التحكم " بكري حنا مدولنا بدلة من ستة أشهر لستة أشهر، الآن نحاوها نقطعنا صباط بالدر، بكري ليسة تاع شتاء ولبسة تاع الصيف ضرك كيف كيف، كالصيف كالشتاء جبولنا حوايج الرخاس باش شريو حاجة تاع مائة الف وليو شريو حاجة تاع خمسة آلاف تلبسها سماننة نتقطع كالفقازات" انظر المقابلة البؤرية رقم 1.



خلاصة:

يعتبر هذا الفصل القاعدة الأساسية التي توجه سير البحث لأنه يمثل أهم الخطوات البحثية الميدانية التي ستجيب على تساؤلات الدراسة، وفهم واقع ظاهرة تشكل الهوية في العمل في ظل الفضاء الصناعي لدى الفئتين المهنيين الإطارات وأعاون التحكم لمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة، لتأتي المرحلة التالية وهي محاولة تحليل ومناقشة البيانات والنتائج على ضوء معطيات المقابلات الميدانية للدراسة، وكذا مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والمقاربات النظرية التي تم اعتمادها.

# الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة  
النتائج العامة

### تمهيد:

بعد التطرق إلى الإجراءات الميدانية للدراسة سنحاول في هذا الفصل تحليل ومناقشة البيانات المتعلقة بتفريغ بيانات المقابلات والمقابلات الجماعية، بهدف الإجابة على التساؤلات الفرعية للدراسة وذلك كيف تتمثل الهوية لدى فئة الإطارات وأعوان التحكم، وما هي أهم العمليات الاجتماعية التي تساعدها على التكيف داخل فضاء العمل لمؤسسة قارورات الغاز - وحدة بانتنة - وكذا دور المؤسسة مجال الدراسة في تأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية وبناء الرابط الاجتماعي.

أولاً: فضاء العمل الصناعي ودوره في إنتاج التمثلات وبناء العمليات الاجتماعية

1-1- تمثلات الهوية في العمل لدى الفئات المهنية في وحدة قارورات الغاز باتنة:

#### أ- تمثلات الإطارات

- محيط النشأة والوضعية الاجتماعية والاقتصادية ونمط المعيشة :

إن الخلفية والاجتماعية والاقتصادية التي يحملها الإطارات عن تنشئتهم تمثل جزء من مساهمهم الاجتماعي والثقافي الذي يتمثلونه في شكل تجارب ومواقف، فتتولد لديهم مكتسبات قبلية يحملونها إلى العمل، وهو ما سماه بورديو بالهابتوس الأولي الناتج عن التنشئة الاجتماعية الأولية التي تلقاها الأفراد ومن ثمة فالتنشئة الاجتماعية تشكل من أهم الأبعاد التاريخية في مسار الأفراد لذلك يراها دوركائم مستمرة عبر الزمن وتسهم في إدماج الفرد اجتماعيا.

و بناء عليه، فإن التعرف على الوضعية الاقتصادية والمستوى المعيشي ومحيط النشأة لفئة الإطارات يمكن من رسم لوحة عن تنشئتهم، لتبيان مصدر الرسوخ الثقافي والأصل الاجتماعي لديهم، انطلاقا من المعنى الذي يحملونه على وضعيتهم المعيشية والأسرية، وعن الدوافع الحقيقية التي جعلتهم يلتحقون بالعمل. وكيف يتصورونه وما هي الطموح والأهداف التي شيدها طيلة مدة عملهم والتحاقهم بالمؤسسة، وما هي أهم الانجازات التي حققوها طيلة تواجدهم بالمؤسسة انطلاقا من رغبتهم وإدراكهم ووعيهم بذاتهم وعلاقتهم داخل الفضاء المهني، فتتكون لديهم صورة فعلية عن ثقافة المؤسسة حيث نتصور كسوسيولوجيين بأن هذه الأخيرة تتشكل بفعل التجربة المهنية ومجمل العمليات الاجتماعية التي تتكون لدى الفئات المهنية - فاعلين - في المؤسسة في حدود وضعيتها المهنية ضمن المناصب والمراكز الوظيفية ودرجة المسؤولية التي تطور لديها استراتيجيات امتلاك السلطة وهوامش الفعل من جهة، ومن جهة أخرى ضمن علاقته بالآخر بالغير وبالتالي تشكل هويات في العمل.

جدول رقم 8 : يبين المحيط العائلي الذي نشأ فيه الإطارات

فئة الموضوع: يبين محيط النشأة للإطارات			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
1	أسرة صغيرة	7	30.44

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

2	أسرة كبيرة	16	69.56
المجموع		23	100

يتضح أن أغلب الإطارات نشأوا في محيط أسري كبير وهو ما يتبين من وحدة التحليل الثانية، وهو ما يفسر أن إطارات المؤسسة نشأوا في محيط العائلة الممتدة المتكونة من الجد والأعمام، وتفسر هذه المعطيات دور الأسرة الممتدة آنذاك كمؤسسة اجتماعية للتنشئة الاجتماعية وبناء الأجيال مما يفسر خصوصية السوسيوثقافية لمحيط التنشئة الاجتماعي للإطارات، ويفسر من جهة آليات التنشئة الاجتماعية للمجتمع التقليدي ورسوخه في مخيلة الإطارات، على حد قول أحد المبحوثات " تربية في قرية صغيرة في محيط العائلة الكبيرة في حوش كبير، وبين المحيط كان مقبول لأنو المجتمع تاعنا كان ذكوري"<sup>1</sup> ويضيف أحد الإطارات "تربية في عائلة كبيرة وبين كان العم ربي والجد ربي وعمي أثر عليا بالمستوى الثقافي والتعليمي تاعوا"<sup>2</sup> كما أدلت أحد المبحوثات " تربية في عائلة كبيرة فيها الأعمام وجدي كان مجاهد يحكي لنا على المواقف لعدت في بالوا، وينقلنا مواقف تاريخية تحسنا بالوطنية"<sup>3</sup> مما يعني أن الأسرة الممتدة أو الدار الكبيرة\* كانت تشكل دورا رئيسيا في تربية وإعداد الأجيال للمجتمع الجزائري التقليدي، في هذا الصدد أدلى إطار نشأت في عائلة كبيرة نمط تقليدي وبين كانت العايلة الجزائرية الكل عندو دور في التربية"<sup>4</sup> هذه الميزة توضح قدرة الهابتوس كما تصوره بورديو في ترسيخ ثقافة وقيم المجتمع التقليدي في ذاكرة و مخيلة الفئة المهنية.

بالنسبة للأسرة النووية التي مثلتها النسبة الجدولية 30.44 تبين تنامي الأسرة النووية نتيجة التحولات التي عرفها المجتمع في الفترة الأخيرة، وخاصة النقلة النوعية التي مست الأنظمة الاقتصادية و فرضتها العولمة - اقتصاد السوق الذي ميزه خروج المرأة للعمل، وتراجع تدريجي للأسرة الممتدة نظرا

<sup>1</sup> مقابلة رقم 04.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 1.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 5.

\* الدار الكبيرة أو الحوش الكبير هي نمط السكن للعائلة الجزائرية التي كانت تمثل رمزية الهوية الجماعية للمجتمع الجزائري آنذاك لاحتوائه لعدد كبير من الأفراد وكان يستجيب لمتطلبات العائلة، أو ما يسمى بالعائلة البطريركية " حيث يمثل فيها الأب والجد القائد الروحي للجماعة العائلية ويشكل فيه النظام الأبوي بنية سيكولوجية واجتماعية وثقافية، ناتجة عن شروط تاريخية وحضارية ونوعية تكونت من مجموع القيم والأنماط السلوكية التي ترتبط بنظام اقتصادي تقليدي له خصوصياته وبشكل واقعا اجتماعيا حيا وليس مجرد خاصية من خصائص نمط إنتاج معين بالعالم العربي. لمزيد من التفصيل: راجع : العماري الطيب. التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري وإشكالية الهوية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية . عدد خاص بالملتقى الدولي الأول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري. جامعة محمد خيضر بسكرة . ص.431.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 7.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

لتلاشي بعض القيم التقليدية نتيجة تأثر الأسرة الجزائرية بفعل النزعة الفردية للمنظومة الرأسمالية حيث يرى هواري عدي بقوله " التغيرات المرفولوجية التي مست الأسرة الجزائرية، لم يكن من الممكن أن لا تؤثر على أدوار وهيكله أعضائها.. مما أدى إلى إحداث دينامية جديدة بحيث أن العلاقات في داخل الأسرة وخارجها عرفت تعديلات كثيرة<sup>1</sup>.

وفي سياق المقابلة الثالثة<sup>2</sup> وأثناء سرد المبحوث لإجابته حول محيط النشأة، تم طرح تساؤل آخر أثناء استرسال المبحوث وسرده لإجابته والذي يتعلق بالتعلم الديني وتردد فئة البحث على المدارس القرآنية- مما جعل الباحثة تضيف تساؤلا حول تداول الإطارات على المدرسة القرآنية تصورا منا من أن الدين والمدرسة القرآنية مؤسسة اجتماعية وآلية لتعزيز التنشئة الاجتماعية لديهم، فكانت إجابة المبحوثين في اتجاهين:

تبين أن أغلبية فئة الإطارات كانوا يترددون على المدارس القرآنية والمساجد، وهو ما يفسر حرص العائلة الجزائرية على دور الدين في تعزيز التنشئة الدينية لأبنائهم، و يعكس ملامح لتنشئة اجتماعية تعبر عن هوية دينية قوية لهذه الفئة.

الاتجاه الثاني ممن صرحوا بأنهم لم يترددوا على المدارس القرآنية مما يضعف من الهوية الدينية لديهم.

### جدول رقم 9: يبين طبقة الانتماء الاجتماعي للإطارات:

فئة الموضوع: طبقة الانتماء الاجتماعي			
النسبة المئوية%	التكرار	وحدة التحليل	رقم الوحدة
4.35	3	طبقة ميسورة	1
69.56	16	طبقة متوسطة	2
17.39	4	طبقة غنية	3
100	23		

<sup>1</sup> L' houari .Addi.Les Mutations de La Société Algérienne –Fmille Et Lien Dans L'Algérie Contemporaine. Paris. La Découverte.1999.P56.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 3.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

يتبين من الجدول أن ما نسبته 69.56 من إطارات المؤسسة هم من طبقات اجتماعية متوسطة أن أغلبهم ينحدرون من أوساط اجتماعية متواضعة وذلك ما يوضح الانتماء الاجتماعي لهذه الفئة، ويعكس الوضعية الاقتصادية العامة التي يعيشها المجتمع الجزائري، وهو ما توصلت إليه دراسة مراني حسان، وبالنظر لخصائص السن التي أظهرتها المعطيات السابقة، فإن أغلب الإطارات من الذين عايشوا طفولتهم في فترة التسعينات على حد قول أحد الإطارات "أنا نشأت في الريف في فترة التسعينات وهو لحنم علينا نجبو للمدينة تعرفي وقت الإرهاب"<sup>1</sup> وأدلى مبحوث آخر "أنا ولدت في المسيل في قرية صغيرة، لكن الوضعية السياسية للبلاد خلقتنا نرحلوا للمدينة"<sup>2</sup> مما يفسر ظاهرة الحراك الاجتماعي التي شهدتها المجتمع الجزائري في فترة التسعينات نظرا للوضعية السياسية والأمنية التي جعلت الكثير من العائلات تهاجر من الريف نحو المدينة .

أما بالنسبة للأصل الاجتماعي تبين من خلال المقابلات أن أغلب الإطارات هم من المدينة، ما يقارب ثلث العينة هم من الريف و انتقلوا إلى المدينة بعد سنوات من التنشئة في الريف، لكن الملاحظ أن معظم إطارات BAG ينحدرون من أوساط حضرية، وهي ميزة أنثربولوجية واقتصادية تدل على أن الأصول الاجتماعية للإطارات الجزائرية بدأت تتحول بشكل تدريجي من الريف للمدينة، ويرجع ذلك إلى سياسة التنمية الاقتصادية لاقتصاد السوق الحر، وسياسة التصنيع التي اعتمدها الدولة في التنمية و ما رافقه من تحول على مستوى المجتمع والأسرة، وهو ما قد يمحي لديهم ثقافة الانتماء الريفي الهوية الاجتماعية، بما أنهم سيأخذون وضعيات اندماجية لوسط ثقافي آخر له سياقاته ومعاييرها الخاصة التي تختلف عن سلطة الجماعة التقليدية الريفية والعرف.

### جدول 10: يوضح مهنة الأب

فئة الموضوع: مهنة الأب			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية
1	إطار	3	14.28
2	عامل بسيط	8	33.33
3	مقاول	1	4.76

<sup>1</sup> مقابلة رقم 12.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 16.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

9.52	2	مدير	4
4.76	1	فلاح	5
9.52	2	سائق	6
4.76	1	معلم	7
9.52	2	متقاعد	8
4.76	1	تاجر	9
100	21	المجموع	

المعطيات ضمن الجدول توضح أن إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز هم ينحدرون من عائلات بسيطة وتمثلها نسبة 33.33 % وتليها نسبة 14.28% ممن أدلوا بأن آباءهم كانوا إطارات والملاحظ أن المهن الزراعية التقليدية تكاد منعدمة لتعوضها المهن ضمن نشاطات مختلفة التعليم والخدمات والمهن الحرة، وتعكس هذه المعطيات واقعا مغايرا يميزه تلاشي النشاط الزراعي التقليدي وتنامي المشروع الصناعي الحدائثي والمهن الحرة، مما يعني أن الظاهرة الصناعية في الجزائر قد قامت بإعادة تقسيم العمل الاجتماعي للمهن، بما يتماشى و التحولات السوسيوثقافية و الديمغرافية للمدينة الحضرية وبروز التشكيلة الاجتماعية لظاهرة الحدائثية.

والملاحظ فإن الأصول الاجتماعية لمعظم فئة المبحوثين ينحدرون من أوساط اجتماعية حضرية ذات بنية اجتماعية يميزها التلاشي التدريجي التقليدي وبروز معالم البنية الحضرية، وعموما فالأصل الاجتماعي يشكل خلفية اجتماعية لملاح الهوية المهنية وهو ما عبر عنه دوبار " الهوية المهنية يتم بناءها جزئيا من خلال خلفية الأصل الاجتماعي<sup>1</sup>. لذلك فالعناصر الاجتماعية تشكل خلفيات اجتماعية تختص به هويات الأفراد في الفضاء المهني هويتهم في العمل .

غالبا ما توضح مستلزمات الحياة السيارة والسكن.. الخ، مؤشرات دالة على المكانة الاجتماعية والمستوى المعيشي ونمط الحياة الاجتماعية للأفراد، وكما هو شائع في مخيال الجزائريين فإن هكذا مستلزمات تعبر عن الوضعية الجيدة و الرفاه الاجتماعي ونمط لمستوى معيشي ذو طابع خاص تميزه صفة الاستقلال الذاتي، وقد تبين أن معظم إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز لا يمتلكون سكنات وسيارات خاصة، فمنهم من اختاروا السكن مع آباءهم، ومنهم من يستأجرون منازل خاصة وفي هذا

<sup>1</sup> Quadrige .Manuels. Sociologie Du Monde Du Travail.Op.Cit.P.116.



## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

الصدد صرح أحد الإطارات " معنديش سكن راني كراي رغم أنو الأجر لباس، مبصح روحوا في لكراء والظروف المعيشية غالية"<sup>1</sup> ويرى آخر " الأجر هنا قليل مكفيش، حاليا راني ساكن في المنزل تاع الوالد وسيارة معنديش راني روح في النقل العمومي تاع المؤسسة"<sup>2</sup> ويرى آخر " السكن ساكن مع الوالد، السيارة حلم بعيد"<sup>3</sup> .

حيث يرجع بعض الإطارات هذه الوضعية بأن الأجور التي يتقاضونها لا يعكسها الانخفاض في المستوى العام للأسعار، كما أن القدرة الشرائية منخفضة نتيجة الظروف المعيشية الصعبة خاصة لدى الذين يخصصون جزء معين من مداخيلهم للادخار لأجل اكتساب السيارات والسكن.

والجدير بالذكر فإن الذين يملكون سكنات وسيارات فالبعض منهم تبين بأنهم متزوجون من نساء عاملات، على حد قول أحد الإطارات " الحمد لله الوضعية الاقتصادية جيدة عندي سيارة وأملك سكن خاص، والزوجة تاعي كانت مستشار في مؤسسة الرقابة المالية، وحاليا راهي أستاذة جامعية في اللغة الفرنسية في جامعة بريكة"<sup>4</sup> وأدلى آخر " وضعيتي جيدة لأنو الزوجة تاعي أيضا إطار في الولاية وكرانا نتعاونو قدرت نملاك سكن ونشري سيارة"<sup>5</sup> ومنهم من حصل على سكن عن طريق البيع بالتخصيص الذي شرعت فيه الدولة في السنوات الأخيرة والقاضي بمنح سكنات موجهة للموظفين في القطاعات العمومية حيث صرح إطار " أملك سيارة والسكن كنت مستأجر وحاليا مدولي في عدل أي ساكن تهنيت من الكراء"<sup>6</sup>

تعد اللغة وسيلة للتواصل والتخاطب وهي ممارسة اجتماعية يتعلمها الأفراد عبر حياتهم الاجتماعية عن طريق عملية التعلم الثقافي، حيث تمكن اللغة عن طريق الخطاب أو الحديث إعادة إنتاج تجربة الفرد أثناء الحديث أو الكلام وطرق التفكير وعاداتهم وسلوكهم وثقافتهم، فهي تشكل الأساس في أي نمط ثقافي كونها ترسخ الرموز وتتحدد من خلالها هوية المجتمع وتقوي روح الانتماء.

ونظرا لدور اللغة في تشكيل هوية الأفراد، ارتأت الباحثة إلى التساؤل حول لغة تكوين الإطارات قبل التحاقهم بالوسط المهني، حيث أظهرت النتائج إلى أن كل الإطارات الذين تم مقابلتهم صرحوا بأنهم تكونوا باللغة العربية عبر مراحل التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي وباللغة الفرنسية في المرحلة

<sup>1</sup> مقابلة رقم 12.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 19.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 13.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 23 .

<sup>5</sup> مقابلة رقم 17 .

<sup>6</sup> مقابلة رقم 18 .

الجامعية، وهذا التعدد اللغوي قد يكون مصدرا لثراء لغوي و معرفي وفي الآن ذاته يعبر عن ثقافة مزدوجة" ويؤدي إلى اتساع الهوية بين الفئات المهنية، كما يمكن للتعدد اللغوي أن يكون أحد عوامل اللاتجانس والتباين المفضية إلى صراعات داخل فئة الإطارات الصناعية<sup>1</sup>، ماعدا بعض الإطارات الذين تلقوا تلقينهم الجامعي في العربية وهم الذين حصلوا على شهادات في تخصصات العلوم المالية والاقتصادية والمحاسبة.. بدليل بعض المقابلات التي أجريناها خلال فترة الاستطلاع<sup>2</sup>

وقد لاحظت الباحثة استخدام الديالكتيك الفرنسي مع اللغة الدارجة بين الإطارات في العمل، ويمكن تفسير ذلك في أن لغة التكوين المزدوجة انعكست على ممارستهم، مما جعلهم يتحدثونها في شكل لغة ممزوجة أثناء تفاعلهم وأداء نشاطاتهم اليومية- على سبيل المثال لا الحصر، التعبير عن أسماء بعض قطع الغيار وتسمية الآلات، وهو ما تبين فعلا لنا في فترة الاستطلاع وكذا التحقيق الميداني<sup>3</sup> كما أظهرت المقابلات أن أغلبهم يجيد الإجابة باللغة الدارجة مع استخدام بعض المصطلحات الفرنسية، عكس ما تبين للباحثة في دراستها الاستطلاعية الأولى مؤسسة نפטال ( انظر الفصل الأول)، ويرجع هذا الاستخدام المزدوج للغة إلى تكوينهم القاعدي حيث يرى إطار " أنا قريت بالعربية، لكن لحقت الجامعة ولينا نقرأ بالفرنسية لقيت صعوبة في اللغة الفرنسية"<sup>4</sup> وفي نفس الصدد أجاب إطار آخر " درست بالعربية كي وصلت للجامعة لقيت روجي نقرأ بالفرنسية، لقيت مشكل سورنو في السنة أولى جامعي"<sup>5</sup>. مما يعني أن لغة التكوين يمكن أن تخلق لدى الإطارات إشكالية الاندماج في العمل، وكما هو معروف في المؤسسات الاقتصادية العمومية سيطرة اللغة الفرنسية، ومن ثمة فقد تشكل لديهم عائقا في العمل وهذا ما يؤكد مراني حسان.

### - التمثلات:

<sup>1</sup> عنصر. العياشي. النخب الصناعية. مرجع سبق ذكره ص 84.

<sup>2</sup> دراسة استطلاعية بتاريخ 2020/10/15 رئيسة مصلحة المالية.

<sup>3</sup> صدقنا في إطار دراستنا الاستطلاعية أو التحقيق الميداني عدم استخدام اللغة الفرنسية بين إطارات المؤسسة على مستوى الدوائر والمصالح، أو أثناء العمل وكذا فترات الراحة أو في حافلات النقل، وكذا في طريقة التواصل والتفاعل اليومي حتى لدى بعض الإطارات السامية، ما عدا بعض الإطارات الذين لاحظنا استخدامهم للغة الفرنسية كلغة مهنية في حديثهم وحياتهم اليومية، وهذا ما تبين لنا من بعض المقابلات حيث كانت الباحثة تطرح الأسئلة بالعربية وتتلقى إجابات باللغة الفرنسية ( مقابلة رقم 14، 6، 23، 15 )

<sup>4</sup> مقابلة رقم 11.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 8.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

يقول أبريك " التصورات الاجتماعية هي حصيلة لنشاط عقلي يقوم بواسطته فرد أو جماعة بإعادة بناء الواقع الاجتماعي الذي يواجههم وإعطاء معنى خاص"<sup>1</sup> يقصد ابريك بالتصورات إعادة تشكيل أفكار عن العالم الاجتماعي بشكل من الخصوصية الفردية أو المعنى الذي يعطيه الفرد لعالمهم، ولذلك فهي حصيلة لسيرورة ذهنية يعيد من خلالها الأفراد بناء واقعهم.

ومن هذا المنطلق وما تشكله التمثلات من دور في بناء معرفة معينة عن الوجود وقائمة على خبرات فردية حياتية يكسيها معنى، ويساعد الفرد على التمرکز في الحقل الاجتماعي، كما تسمح بالحفاظ على خصوصية الجماعة، ارتأينا في هذا المحور إلى التساؤل حول المهن التي زوالها الإطار قبل التحاقه بالمؤسسة وتصوره لمفهوم العمل والمكانة التي حققها له العمل، وما هي الدوافع الحقيقية التي جعلته يلتحق بها، وكذا تمثلاته عن تسيير المؤسسة وظروف العمل، طموحه للكشف عن درجة الانتماء إلى هوية المؤسسة وتصوره للفعل النقابي والعمل السياسي وأهم النشاطات الثقافية والسياسة الرياضية.

وكذا أهم الأهداف التي يسعى لتحقيقها وما الانجازات التي يرى أنه حققها، وموقفه إزاء بعض القضايا بالمؤسسة، كون هذه الأخيرة تشكل بناء صناعي مرجعي يسيير طموحات ومشاريع الفاعلين ويعيد بناء تمثلاتهم كنوع من المعرفة التي تنتج واقعا مشترك لهم كفئة مهنية، لذلك كان هدف الباحثة معرفة التمثلات التي ترسبت في أذهان هذه الفئة عبر الزمن في شكل تجارب وخبرات تسمح بفهم المعنى من ممارساتهم وأدوارهم ووضعياتهم كفاعلين ويرسم لنا معالم حول هويتهم الفردية والجماعية .

### جدول 11: يوضح المهن التي مارسها الإطارات قبل التحاقهم بالمؤسسة

رقم الوحدة	وحدة التحليل	التكرار	النسب المئوية%
1	مهن حرة	6	24
2	مؤسسة عمومية	8	32
3	مؤسسة خاصة	7	28
4	لا يوجد	4	16
المجموع		25	100

<sup>1</sup> Abric.J.C.Coopération. Compétition Et Représentations Sociales. Couses et Delval.1988.P64

الملاحظ أن إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز زاولوا مهن مختلفة قبل العمل وهو ما توضحه النسب أعلاه في الجدول، أما الذين التحقوا مباشرة بعد تخرجهم من الجامعة فنسبتهم لا تتجاوز 16% وبالمقابل فإن أعلى نسبة يشكلها الإطارات الذين زاولوا العمل في مؤسسات عمومية، ثم تليها نسبة الذين أدلوا بأنهم زاولوا العمل بمؤسسات خاصة، لتأتي نسبة الذين مارسوا مهن مختلفة كالتجارة والبناء..الخ

و هذا يقودنا إلى إدراك حقيقة أن الإطارات قبل التحاقهم بالمؤسسة كانوا يبحثون عن هويتهم المهنية لتحقيق مكانتهم الاجتماعية وهو ما دفع بهم إلى العمل في قطاعات مختلفة، ومزاولة أعمال قد لا ترقى وشهاداتهم ومستواهم العلمي والمعرفي ككفاءات، الأمر الذي أدى بهم إلى قبول أعمال لا تتناسب وتكوينهم وتخصصهم وإطارات تملك المؤهلات، مما جعل البعض منهم يلتحق بالمؤسسات الخاصة للعمل في وضعيات لا تسمح لهم بالحصول على كامل حقوق العامل المأجور، ومن ثم الرضوخ للوضعيات التي فرضها الواقع، وبالتالي لجوء هؤلاء الإطارات إلى العمل لدى أرباب العمل في القطاع الخاص والتنازل عن شروطهم كالتخصص، الأجر المناسب، وذلك لأجل العثور عن أنفسهم بالقضاء على شبح البطالة الذي كان يهددهم كخريج جامعة يسعون لتحقيق المكانة والاندماج المهني، والانضمام إلى فضاء العمل تجنباً للإقصاء والتهميش الاجتماعي، وكما هو معروف في الجزائر فإن أرباب العمل في القطاع العام أو الخواص يجدون فرصة لاستغلال الكفاءات بأجور زهيدة، وفي هذا الصدد صرح لنا إطار "خدمت في شركة بريفي تاع وكالات السيارات رونو في تسيير المخزن مدة خمسة أشهر، ثم انتقلت إلى وكالة بوجو خدمت مسؤول على ضمان قطع الغيار للسيارة ما ستة أشهر ، مبصح البريفي ممدوكش حقا وأنا الهدف تاعي مسطر أني ندير خبرة مهنية"<sup>1</sup> ويرى آخر " تخرجت من الجامعة ملقبش خدمة خدمت في مؤسسة خاصة في صيانة الأفران الصناعية لمدة عامين، والبريفي ميعترفوش بالكفاءة والمهارة التقنية، زاد يستغلوك، وليت خدمت تجارة من سنة 2000 إلى غاية 2010 ثم التحقت بالوحدة هاذي"<sup>2</sup> ويضيف آخر كنت لحام عند روجي لأنني نحب حرفة التلحيم، وليت خدمت في شركة تصفيح المعادن عين ياقوت شركة خاصة لمدة سنة متلقش بصلة وخدمت مسير أشغال المقاولة لمدة أربعة سنوات"<sup>3</sup> وفي نفس الصدد أجاب آخر " خدمت في صيانة ماكنات ضغط ميكانيكية في شركة خاصة لمدة ثلاثة سنوات ونصف حسيت روجي كمهندس كلي كاين

<sup>1</sup> مقابلة رقم 2.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 23.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 7.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

استغلال عند الخواص مكانش فوائد، في الكفاءة حسيت بل المستوى تاعي يمشي يهبط، مكانش تحفيزات<sup>1</sup> وبالتالي فالعمل في القطاع الخاص يميزه عدم تثمين الكفاءات وتقريغها من محتواها كفتة مهنية تملك الخبرة والمعرفة الفنية.

كما ظهر من خلال المقابلات أن بعض الإطارات الذين التحقوا بمؤسسات عمومية اضطر الكثير منهم للتخلي عن طموحه لأجل تحسين المستوى المادي، و الرضى بالعمل في مناصب مؤقتة لا ترقى وشهاداتهم وكفاءاتهم كمهندسين وهو ما أشار إليه أحد الإطارات بقوله " بعد ما تخرجت ملقبتيش خدمة خدمت في حانوت تاع الأعشاب، وليت خدمت حلويات وليت رحمت لعين ياقوت خدمت في مصنع الحديد لمدة عام ونصف، كنت نخدم في منصب عامل عادي حاكم المشينة<sup>2</sup> ويرى إطار آخر " خدمت في شركة أنابيب البترول لمدة سنتين دارولي كونترا عقد محدد المدة، لكن غيرو المشروع في مناطق أخرى بعيدة عليا ما ساعدتنيش حبست<sup>3</sup> و يقول آخر " خدمت في شركة سباكة في الصحراء لمدة شهرين، كنت نهبط للصحراء بعيدة عن مكان الإقامة وليت حبست<sup>4</sup>

و الملاحظ أيضا، أن الإطارات الذين زاولوا مهن حرة أو مارسوا أعمال متنوعة كالبناء والدهن، اتضح أن لكل منهم ظروف خاصة دفعته للتوجه إلى هذه الأعمال التي لا تعدوا أن تكون إلا مجرد حلول ظرفية ومؤقتة، وقد صرح أحد الإطارات قائلًا " كنت طالب جامعي كنت نخدم في العطلة، كتخرجت في حانوت تاع بيع قطع غيار السيارات، أنا المهم منقعدش كان الهاجس أنني أندمج في الحياة العملية، وأعيل عائلتي<sup>5</sup> وفي نفس الصدد أدلى آخر " خدمت تاجر لمدة سبعة سنوات أعمال حرة عندي مهنة النقش على الجير، وهبطت للصحراء وخدمت بأجر زهيد جدا لأنو ظروف في قاسية أعيل عايلة، وتعرضت لحادث في الذراع بحكم كنت لاعب كرة القدم، بعد مرور عامين بدون عمل وأنا في سن 28 كنت مقعد في المنزل، وليت خدمت في اتصالات الجزائر موبليس في تركيب شريحة 3G، زدت درت عملية وانتقلت من مؤسسة اتصالات الجزائر، ودرت محل لبيع الأحذية النسائية بعد مرور عام خسرت خسارة فادحة بحكم معنديش خبرة في التجارة، وبعد شهرين التحقت بالمؤسسة هادي عن طريق وكالة

<sup>1</sup> مقابلة رقم 18.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 17.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 16.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 1.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 8.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

التشغيل"<sup>1</sup>، ويرى إطار آخر بقوله "أنا درت ورشة صغيرة لصناعة آلات عتاد وأثاث المكتب تعلمت وحدي الصيانة وخدمت فيها تقريبا عشر سنوات، أنا كنت رافض العمل عند الدولة"<sup>2</sup>.

وعموما فإن أغلب إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز -وحدة باتنة-، كان لهم تجارب مهنية سابقة أسهمت في تراكم تاريخهم المهني، وبتصور أن هذه التجارب سترسم صورة عن ثقافتهم و امكانية اندماجهم المهني، والملاحظ أن معظم الإطارات الذين عملوا بالقطاع العام أو الخاص أو شغلوا أدوار في مختلف النشاطات كان هدفهم الأساسي البحث عن مكانتهم في المجتمع وتحقيق هويتهم الاجتماعية بالدخول إلى الحياة المهنية، ومما سبق يمكن قراءة حدود الثقافة المهنية التي تكونت لدى إطارات المؤسسة التي يمكن تصنيفها في ثلاث فئات .

الفئة الأولى وهي التحقت مباشرة للعمل بالمؤسسة بعد تخرجها من الجامعة، وهي التي لا تملك أي ثقافة مهنية بحكم عدم تكوينها وخبرتها وتجاربها المهنية، وبالتالي محدودية ثقافة هويتها المهنية بالنظر لمستوى ضعف اندماجها المهني قبل التحاقها بالمؤسسة مجال الدراسة.

الفئة الثانية وهي التي مارست أدوار متنوعة في القطاع العام والخاص قبل أن تلتحق بمؤسسة قارورات الغاز، مما يضيف عليها طابع التميز والتفرد في التجارب المكتسبة وانطلاقا من هذه الميزة فهي تملك تكوينات سبقية وممارسات تجعل من هويتها هوية فردية واجتماعية، بحكم تراكم خبرتها وثقافتها المهنية واندماجها المبكر في الحياة المهنية.

الفئة الثالثة و التي عملت بنشاطات مختلفة، التجارة، البناء، التلحيم،... مما يفسر لجوء تلك الفئة إلى ممارسة نشاطات في شكل أعمال حرفية ..النقش على الجير، أو في شكل مشاريع عائلية صغيرة..ورشة أو مهن تجارية...محل لبيع الأحذية وبالتالي فهي تملك تركيبة لهوية يغلب عليها الطابع الفردي، ومن ثمة فهي تؤمن بالعمل الفردي في تحقيق الذات، ويطغى على هويتها "ضمير الأنا" والذي تبين على مستوى لغتها المهنية.

**جدول رقم 12: يوضح دوافع الالتحاق بالمؤسسة :**

<sup>1</sup> مقابلة رقم 12.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 14.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

فئة الموضوع: دوافع الالتحاق بالمؤسسة			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية%
1	دوافع مادية	12	40
2	دوافع نفسية	6	20
3	دوافع سوسيوثقافية	7	23.33
4	دوافع ذاتية	5	16.67
المجموع	المجموع	30	100

تشير المعطيات الجدولية إلى أن ما يقارب 40 % من أفراد عينة الإطارات التحقوا بمؤسسة صناعة قارورات الغاز لأسباب مادية واقتصادية، لتأتي فئة الذين صرحوا بأنهم التحقوا بها لدوافع سوسيوثقافية ثم تليها نسبة الذين صرحوا بأنهم التحقوا بها لأسباب نفسية، كما تظهر وحدة التحليل (4) فئة الذين كان لهم دوافع ذاتية للالتحاق بالوحدة.

ويمكن إرجاع ذلك، إلى الظروف التي كان يعيشها الإطارات نتيجة عدم الرضى المهني في ممارسة العمل المؤقت في القطاع العام والخاص كما تبين من خلال الجدول 15، رغم وجود الرغبة في العمل لكن الأجور الزهيدة والحلول الظرفية جعلتهم يبحثون عن أماكن أخرى للعمل تتناسب ومؤهلاتهم ومعارفهم كإطارات، والملاحظ فإن معظم هذه الفئة التحقت بالعمل لأجل تحسين وضعيتها المادية والمعيشية ونعتقد أنها عوامل موضوعية باعتبارهم خريجي التكوين الجامعي فهم يبحثون عن مناصب قارة حتى لا يصبحوا عالة على المجتمع، وفي الآن ذاته الحصول على أجر يسمح لهم بتغيير نمط حياتهم الاجتماعية والمعيشية حيث صرح إطار بقوله " التحقت بالمؤسسة هاذي بعد ما خدمت مسير في مكتب دراسات في الجزائر، صح ثم كونت علاقات لكن كان لازم نخدم باش نكونش بطل ونحسن من وضعيتي المادية"<sup>1</sup> ويشير آخر قائلاً " الدافع الأول لخلاني نلتحق بالمؤسسة تحسين الوضعية الاقتصادية، الأجر ونحس بالاستقرار في العمل"<sup>2</sup>

وأظهرت المقابلات أيضاً، أن هناك من الإطارات من التحق بدوافع سوسيوثقافية نتيجة تبلور الوعي بأنهم نخبة مثقفة لها دور في تنمية المجتمع، فمنهم من رغب بالالتحاق بالمؤسسة بدافع الروح الوطنية والمساهمة في التنمية، ومنهم من التحق بها كونها مؤسسة اقتصادية عمومية ويرى أنه من واجبه

<sup>1</sup> مقابلة رقم 9 .

<sup>2</sup> مقابلة رقم 19.

كفاءة وإطار أن يطور من تسيير المؤسسة ويسهم في فعاليتها كفرد فعال، حيث ترى أحد المبحوثات "التحاقى بالمؤسسة هي نشوف من واجبي كإطار نساھم في التنمية، لأنني نشوف بلي القرعة تاع الغاز هي ضمان حياة عائلة بأكملها، وأنا مسؤولة على النوعية والقرعة تاع حديد ناس تشوفها عادي أنا نشوفها مصير حياة أسرة"<sup>1</sup> ويرى إطار آخر " التحقت بالمؤسسة هادي أول حاجة كونها مؤسسة عمومية اقتصادية وطنية، وأيضاً سأكتسب فيها الخبرة لأنها مؤسسة تحوي على التخصص تاعي"<sup>2</sup> وفي نفس الصدد يقول إطار " الدافع لخالني نلتحق بالمؤسسة الإنسان كون فائدة للمؤسسة وقدم حلقة وهذه الحلقة أنت جزء منها فأنت تشارك في الإنتاج ولو بنسبة صغيرة وبالتالي تكامل الحلقة والمساهمة في الإنتاج الوطني، كما أن العمل في المؤسسة هادي نشوف بلي يسهل في ظروف المعيشة لأفراد الآخرين مثلاً قارورات الغاز يستفيد منها فرد معين في مكان آخر وفي مجتمع فأنت تساهم في تنمية المجتمع"<sup>3</sup>

و لعل في هذا التصور ما يقودنا إلى القول أن هذه الفئة من الإطارات تدرك موقعها ككفاءات في البناء الاجتماعي ولديها حس جزئي في التعبير عن هويتها الفردية، ولذلك فهي تتمثل نفسها عن طريق وعيها بدورها كفاعل، وتؤمن بالتعاون والرغبة و العيش الجماعي كما يوضح تجليات الآخر في تمثلاتها و تستحضر الوعي الجمعي بالمفهوم الدوركيمي أو بمعنى الهوية الجماعية.

أما بالنسبة لتمثلات العمل، فقد تبين أن إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز-وحدة باتنة- ينظرون إلى العمل بتصورات ودلالات مختلفة فمنهم من ينظر للعمل بقيمة أخلاقية فيتصوره في معنى الضمير المهني، ومنهم من يراه قيمة اجتماعية من حيث مساهمته كفاعل في الإنتاج وتحسين نوعيته، وهناك من الإطارات من أعطاه قيمة دينية واعتبره في مرتبة الجهاد والعبادة، والبعض يتصوره مصدراً لتحقيق الذات وبالتالي فإن مفهومه للعمل ينحصر في معنى الهوية والشخصية ومنهم من يراه وسيلة لبناء العلاقات الاجتماعية و تحقيق الأهداف ويشير في هذا الشأن أحد الإطارات " العمل نصف الحياة العمل جزء لا يتجزء من يوميات الإنسان، وشخصيته العمل يرقى بالإنسان كما انه يشكل شخصيته بالعمل تتحدد أهداف الإنسان وبن باغي يوصل وبن باغي يروح"<sup>4</sup> وفي نفس السياق يرى إطار آخر " العمل فرصة للتعرف على أفراد آخرين وإقامة علاقات جديدة"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 4.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 2.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 3.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 2.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 11.



## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

أما بالنسبة للذين يتمثلونه كقيمة أخلاقية فقد أشار أحد الإطارات قائلًا "العمل هو الضمير المهني مهما كان نوع العمل"<sup>1</sup> ويضيف مبحوث بقوله "العمل جزء من الحياة والعمل يعني ضمير مهني وأداءه على أكمل وجه"<sup>2</sup> ويرى إطار "العمل بالنسبة لي أمانة لازم نبلغوها" أما الإطارات الذين ينظرون إليه كهوية وتكوين للشخصية صرح أحد الإطارات "العمل بطاقة التعريف هوية الإنسان أول حاجة تقيسك واحد قولك، واش تخدم"<sup>3</sup> وفي نفس المعنى أجابت أحد المبحوثات "العمل هو واجب اتجاه الوطن اتجاه الدنيا، لازم نوفيه من دون العمل ميقدرش الفرد بيني نفسو وهويتو"<sup>4</sup> ويضيف آخر قائلًا "العمل هو إثبات الوجود للفرد، ويسمح للإنسان ضمان معرفة طريقة الحياة"<sup>5</sup> نستخلص مما سبق أن هذه الفئة من الإطارات تتصور العمل كقيمة إنسانية أخلاقية وأخرى تضي عليه دلالة رمزية تحقيق الذات والعثور على الهوية بإثبات الوجود.

أما بخصوص بعض الإطارات التي تتمثل العمل في معنى الجهاد والعبادة فيرى إطار "العمل شيء مقدس بالنسبة لي عبادة والتقرب إلى الله"<sup>6</sup> كما أشار آخر "العمل هو الإخلاص أمام الله هو الرجولة بآتم معنى الكلمة"<sup>7</sup> وبالتالي يتبين من هذه التصريحات أن بعض الإطارات لازالوا مرتبطين بالمعتقد الديني وتتصور العمل بعقلانية ملتزمة تستحضر الدين في مخيالها الاجتماعي\*، حيث يعتبر الدين مصدرا للتنشئة الاجتماعية وتكوين الهوية، وهو ما توصلت إليه نتائج كاري نادية بأن الأستاذ الجامعي يتخذ ممن الدين مرجعية وقاعدة موجهة للضمير الجمعي ولقيم وسلوك الأفراد ليصبح أهم مكونات هوياتهم الفردية والجماعية.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 1.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 16.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 7.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 4.

<sup>5</sup> لمقابلة رقم 19.

<sup>6</sup> مقابلة رقم 18.

<sup>7</sup> مقابلة رقم 12.

\* يقصد بالمخيال الاجتماعي منظومة من التصورات والتمثلات التي من خلالها يعيد المجتمع إعادة إنتاج نفسه، فالمخيال يجعل من الجماعة تتعرف بواسطته على نفسها ويوزع الهويات والأدوار ويعبر عن الحاجات الجماعية والأهداف المنشودة، والمجتمع ينتج مثل هذه المنظومات من التمثلات ومن خلالها تقوم بعملية التعيين الذاتي، تعيين نفسها بنفسها وتثبت على شكل رموزها معاييرها، كما يعرفه كل من Gervais و Chassay بأن التخيل الاجتماعي هو في أن واحد مجموعة من المنتجات وعملية منتجة وواجهة نشيطة بين الفرد والعالم، هو في الوقت نفسه مجموعة من التمثلات للعالم الذي يفرض نفسه على أفراد المجتمع، ظرف الكلام، والفكر وعلى التمثيل وكذا قدرته على التصور واختراع أشكال جديدة وتغيير تمثلات العالم. لمزيد من التفصيل راجع: محمد بوال. من المخيلة إلى المخيال دراسة في تاريخية المفهوم. مجلة الواحات للبحوث والدراسات. العدد 13. قسم علم الاجتماع المركز الجامعي غرداية. 2011. صص 113-114.

Partenariat Avec Fugura. Le Concept Imaginaire Sociale. Nouvelle Défis. Colloque Antirationnel. Université Québec. 14.15.16 Septembre.2017.P 2

جدول رقم 13: يبين طموح الإطارات

فئة الموضوع: يوضح طموح الإطارات			
رقم وحدة التحليل	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية %
1	الترقية	8	32
2	الخروج من المؤسسة	3	12
3	التقاعد	1	4
4	انجاز مشروع خارج المؤسسة	1	4
5	لا توجد أي طموح	3	12
6	انجاز مشروع بالمؤسسة	4	16
7	لم احقق طموحي	1	4
8	زيادة المعارف واثبات مكانة الاطار	4	16
المجموع		25	100

بالنظر لمعطيات الجدول يتبين أن معظم إطارات المؤسسة يطمحون إلى الترقية في منصب أعلى في الهيكل التنظيمي، كما يتضح من أرقام الوحدات (6)(8) ويظهر أن لديهم طموح داخل المؤسسة حيث توضح وحدة التحليل رقم (6) نسبة الذين يريدون إنجاز مشاريع بالمؤسسة، أما وحدة التحليل رقم (8) فهي تعبر عن الإطارات الذين يطمحون إلى تطوير قدراتهم ومهاراتهم، أما الآراء التي تعبر عن رغبة الإطارات في الخروج من المؤسسة فتمثلها كل من الوحدات (2) و (3) و (4) حيث تختلف وجهات نظرهم فمنهم من يرغب في التقاعد، ومنهم من يريد تغيير مكان العمل، ومنهم من يريد إنجاز مشاريع خارج المؤسسة، أما وحدة التحليل رقم (5) فهي تعبر عن فئة الإطارات الذين لا يملكون أي طموح.

بناء على المعطيات السابقة لتمثلات إطارات المؤسسة للعمل تظهر المؤسسة كفضاء للعمل، لأجل تحسين الأجر والترقية، وتحقيق الاعتراف والذات، وكذا مكان لتكوين العلاقات وتطوير المهارات وإنجاز الأهداف، وتعد المؤسسة ذلك النسق الاجتماعي الذي يمنح للأفراد فرصة الانتماء والاعتراف من خلال جملة الموارد التي تتيحها للأفراد وبذلك تصبح فضاء للحياة تنتج أنماط سلوك جديدة للفاعلين بها "فهي تبني لوسط اجتماعي جديد الذي يقوم بتترك بصمة على الأفراد"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Renaud. Sainsaulieu. L'entreprise une affaire de Société.OP.Cit .P125.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

وإلى جانب هذا، لا يمكن فصل التنشئة المهنية للمؤسسة عن تلك التمثلات التي يحملها الأفراد، لذلك فإن المؤسسة الحديثة تسعى لتحقيق أهدافها وأهداف الفاعلين بها، وعليه تبين لنا أن إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة يتصورون العمل برؤى مختلفة وهذا الاختلاف في التمثل انعكس - حسب تقديرنا - على كيفية فهمهم للواقع وتحقيق طموحهم، إذ لاحظت الباحثة أن أغلب إطارات هذه المؤسسة يرغبون في تحسين وضعياتهم من ناحية الأجر عن طريق الترقية والتدرج في المستويات التنظيمية والسعي لبلوغ أعلى منصب مهني في المؤسسة\*، حيث يقول إطار " طموحي هو الوصول إلى منصب المدير، عندي تصور كبير على كيفية التسيير، لدي كل القدرات التي تؤهني لذلك" <sup>1</sup> وفي نفس الصدد يرى آخر " طموحي حاب نوصل مدير ولم لا" <sup>2</sup> وصرح آخر " طموحي إدارة المؤسسة ورحت عقب مسابقة في عناية للترقية لمنصب مدير، لكن مزال مبان والو من المديرية" <sup>3</sup> وفي نفس المعنى يضيف لنا أحد الإطارات قائلاً " أنا بغيت نترقى ونطلع بالحلال مش بالسابوتاج\* الهرمي" <sup>4</sup> يظهر من هذه الإجابات عقلانيات فردية لدى الإطارات لأجل تحقيق طموحهم وبلوغ غاياتهم، وبالتالي يبلورون استراتيجيات فردية ضمن حدود مناصبهم المهنية، ومن جهة أخرى فإن سعيهم للترقية بناء على تكوينهم القاعدي السابق يوضح تصورهم لأنفسهم في مواقع مهنية أفضل من المواقع الحالية التي يوجدون فيها، بالنظر لمستوى تخصصاتهم وقدراتهم الآتية، مما يعني سعيهم لتكييف تمثلهم مع الوضعية المهنية للتنظيم دون ممارسة الأدوار الحقيقية التي تؤهلهم فعلاً لتعميق معارفهم وتنمية قدراتهم الفنية والتقنية، ومن جهة فإن رغبة الإطارات في الترقية قد تفسر رؤيتهم لها كمصدر لضمان وضعيتهم المهنية، ومن ثمة ضمان

\* تجدر الإشارة إلى أن مؤسسة صناعة وحدة قارورات الغاز، يتم تسييرها بالنيابة من طرف رئيس دائرة الوسائل والمستخدمين، منذ تاريخ ديسمبر 2019، وهو ما جعل من الكثير من إطارات المؤسسة وخاصة السامية يطمح في إدارتها والترقية لمنصب المسؤول الأول، وقد تساءلنا عن عدم تعيين مدير للوحدة بصفة دائمة لمدة سنة كاملة فوجدنا اختلافات في الإجابة حيث صرح لنا بعض أعوان التحكم بأن أن المدير السابق للمؤسسة استقال من إدارة المؤسسة نتيجة للوضعية التي آلت إليها المؤسسة، في حين أرجع بعض الإطارات السبب في تماطل المديرية المركزية بالجزائر في تعيين مدير للوحدة، في حين فسر البعض ذلك إلى عدم مطالبية العمال بتعيين مسؤول ومسير أول للمؤسسة حيث صرحت لنا أحد الإطارات " المؤسسة مكانش لهدر عليها، النقابة والعمال مذايبهم تقعد بلا مدير لقاو رايبهم" وصرح إطار آخر بقوله " المدير لحي روح لأنو كابن صراعات هنا بين الإطارات كسروا بعضهم وفي المديرية كابين أشخاص محبوش روحو لمناصب الإنتاج على جال الامتيازات وعلى جال المناصب الإدارية، مقصودة من المديرية العامة. مقابلات استطلاعية بتاريخ 19/18/15 أكتوبر 2020.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 16.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 13.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 1.

\* السابوتاج الهرمي حسب ما صرح به أحد الإطارات هو فعل العرقلة الذي يمارسه المسؤولون في المناصب العليا من خلال ممارستهم للنفاق الإداري لأجل تزكية شخص دون آخر في منصب ما ليس حسب ما تقتضيه شروط المنصب من كفاءة أو أقدمية، ولكن استخدام معيار ما سماه " القوادة أو الشيتا" شيتلو " أو كشرط للترقية.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 8.

مستقبلهم المهني، لكنه من جهة أخرى يظهر أن هذه الفئة تتصور العمل في بعده المادي وبالتالي تجريده من المعنى العقلاني له، والذي يعني أن العمل مكان يسمح بنيل الاعتراف وتحقيق المكانة المهنية.

أما الإطارات الذين تتنافى إجاباتهم مع التصريحات السابقة والذين اعرضوا عن رغبتهم في تنمية قدراتهم وتكوين معارفهم التقنية والمعرفية، فقد صرح أحد الإطارات " طموحي أني نزيد في الكفاءة تاعي، ونزيد نعرف حوايج تطبيقية في الميدان"<sup>1</sup> وفي نفس الشأن يقول إطار " بالنسبة ليا طموحي أنني نحسن من قدراتي ومهاراتي أيضا وكإطار مذابيا نطور في الجانب التطبيقي ونتحكم كثر"<sup>2</sup> ويضيف إطار آخر " طموحي أني نزيد نطور في المعرفة التقنية، لأنو كل منصب في التقنية يمدلك وضعية أخرى وتزيد تتعلم حوايج آخرين، كنت حاكم الدائرة وليت تنازلت لأنو الضغط والمشاكل، أنا نحوس نتعلم في الجانب التطبيقي نخدم بالي مرتاح"<sup>3</sup> ما يظهر من خلال إجابات الإطار أنهم يتبنون استراتيجيات تؤهلهم لتحسين قدراتهم في حدود موقعهم في البناء التنظيمي ككتبيين، لأجل تأمين الأداء المهني والسعي لبلورة وتطوير المعارف والمؤهلات، وهنا يظهر وعيا وإدراكا اتجاه وضعيتهم المهنية ضمن بنية المؤسسة ويؤمنون بأن الكفاءة في أداء العمل تؤدي إلى الرفع من الأداء المهني وتولد الشعور بالراحة أثناء ممارسة العمل .

أما فيما يتعلق بالإطارات الذين أدلوا عن رغبتهم في إنجاز المشاريع المهنية داخل المؤسسة، فقد تبين للباحثة إدراكهم كفاءة فاعلة في المؤسسة لها من المستوى والكفاءة ما يؤهلها لتطوير وتحسين من أداء وفعالية المؤسسة، حيث أشار في هذا الصدد أحد الإطارات بقوله " طموحي كإطار تقني أني ندير مشروع في البرمجة التقنية لقطع الغيار خاص بالوحدة هادي تاع باتتة، لكن مع البيروقراطية والتسيير المركزي للمؤسسة تقبل المشروع و لالا، مع ذلك راني نخم فيه ممكن تجي فرصة نجسودوا في الشركة لأنو راح نستفيد منو"<sup>4</sup> ويضيف إطار آخر " أهم الطموحات التي أريد تحقيقها هو إحداث تغييرات في المؤسسة خاصة في الجانب التقني وأيضاً رغبة تطوير بعض التقنيات"<sup>5</sup> بمعنى أن هذه الفئة من عينة الإطارات ترى في العمل والكفاءة أدوات لاكتشاف قدرات الذات، فهي تؤمن بكفاءتها كذوات فاعلة بإمكانها أن تكون منبع ومصدراً لإنتاج أفكار جديدة، أو

<sup>1</sup> مقابلة رقم 14.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 10.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 18.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 02.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 23.

بمعنى آخر فإن هذه الفئة تسعى من خلال كفاءاتها أن تحقق ذاتها وتتنجز أهدافها، وهو ما يوضح إستراتيجيتهم كفاعلين لتحقيق هويتهم" فالفاعل يصبح محملا بالمشاريع المهنية خاصة به، ولا يستطيع أن يكون منعزلا أثناء لعبه كفاعل استراتيجي، حيث يستثمر في علاقاته لأجل حوافره الشخصية كالبحث عن الهوية والاعتراف الاجتماعي..<sup>1</sup>

وبالمقابل نرى أن الإطارات الذين فندوا امكانية تحقيق الطموح بالمؤسسة، فقد أرجعوا ذلك إلى عوامل مختلفة حيث صرح إطار "معندي حتى طموح، الناس تخدم بمعايير وجودة عالية، لكن هنا لقيت العكس في الميدان نسخ لصق لا يوجد أي تطور، تكنولوجيا قديمة نخدم باليد أحسن"<sup>2</sup> ويضيف إطار بقوله "معندي حتى طموح، المؤسسة هاذي عرقلة تامة، العلاقات المعارف تاع بعضاهم المدراء"<sup>3</sup> ويقول آخر "كان عندي طموح هنا بدا يتلاشى مع السنوات، حاس منيش في بلاستي"<sup>4</sup> نستخلص مما سبق، أن الفضاء المهني لمؤسسة قارورات الغاز - وحدة باتنة مازال يطرح الكثير من الأسئلة سواء بالنسبة للإطارات التي ترغب بالترقية وتطوير أنفسهم وتحقيق أهدافهم، أو للذين يسعون لإنجاز مشاريع مهنية بالمؤسسة، فما واقع ثقافة تسيير المؤسسة لتكون دافعا وحافزا لبعض الفاعلين وفي نفس الوقت تشكل عائقا أمام طموحات البعض مما جعلهم يأملون لمستقبل خارج ذاك الفضاء، وهذا يجعل السؤال المتعلق.. بثقافة المؤسسة الجزائرية (الثقافة المهنية) محل نقاش مستمر....؟؟؟

و بخصوص، موقف الإطارات من تسيير المؤسسة وظروف العمل فقد أظهرت المقابلات أن أغلب المبحوثين يشيرون بأصابع الاتهام إلى سوء التسيير الذي آلت إليه مؤسسة صناعة قارورة الغاز - وحدة باتنة - مؤكدين على المحيط الضاغط لها وظروف العمل التي حالت دون تحقيق السير الحسن، وفي هذا الصدد يشير أحد الإطارات "ظروف العمل ضعيفة جدا بالمؤسسة، تسيير المؤسسة عشوائي لا تطبق العدالة، عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ..ضف إلى ذلك اهتلاك الآلات .. وعدم وجود تحفيزات بالمؤسسة"<sup>5</sup> ويضيف إطار آخر "تسيير المؤسسة ناقص بزاف خاصة في ظل الظروف الاستثنائية-فيروس كورونا

<sup>1</sup>Renaud. Sainsaulieu.Francoie Piotet. Méthodes Pour Une Sociologie de L'entreprise. Presse de la FNSP/Anact.1994.P19.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 20.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 17.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 7.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 12.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

كورونا وغياب المسير الأول على مستوى الوحدة، ظروف العمل ناقصة بزاف النظافة... المكاتب قديمة\* من تاريخ إنشاء المؤسسة.. عدم وجود عاملات نظافة هنا في مكاتب الورشات حنا لراننا نسيقوا...<sup>1</sup> ويقول آخر " تسيير المؤسسة ليس في المستوى، من ناحية القرارات كمية الإنتاج تتناقض مع الميدان، رغم أنهم يعرفوا عطل الآلات لكن يعطيك أهداف تتنافى والواقع أهداف تعجيزية.. باش الغاية باش ممدلكش المردودية الجماعية\*\*، ويرى إطار" تسيير المؤسسة مشكل التسيير في قطع الغيار، توفير قطع الغيار الآلات التكنولوجية هيكل المؤسسة تسيير المناصب الحساسة لازم تكون بدقة، الشخص المناسب في المكان المناسب واحد ما هو في بلاصتو مكانش تسيير فعلي للمورد البشري، أيضا الرقابة تسيير دور المسؤول<sup>2</sup>

لاحظت الباحثة أن الظروف التي يعمل بها إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز-وحدة باتنة- أو باقي الفئات المهنية ظروف لا ترقى لأداء مهامهم على أكمل وجه ويمكن إرجاعها حسب ما ورد في تصريحاتهم، لوضعية التسيير الذي آلت له المؤسسة من حيث غياب المسير الأول و تسيير المؤسسة بالنيابة، ومن ثم غياب المؤشر النوعي الذي يعبر عن غياب شرعية السلطة الفعلية ونمط القيادة واتخاذ القرارات الصارمة وفي هذا الصدد صرح أحد الإطارات" منذ دخولي للمؤسسة الذي يقارب ستة سنوات، أنا نشوف في المؤسسة تدهور كل يوم، من جانب غياب القائد الحقيقي باش اتخذ القرارات الحازمة، ومن جانب المحسوبية توظيف الناس في مناصب لا يستحقونها، الانفراد بالقرارات وتكوين جماعات مصالح "عصابة" لا تصب في مصلحة الوحدة المتضرر الوحيد للشركة، المسؤولية للمسيرين طغات المصالح الشخصية على حساب الشركة، أدى بالشركة إلى منعرج خطير...<sup>3</sup> وتضيف في نفس الشأن أحد المبحوثات" تسيير المؤسسة بيروقراطي القانون لا يطبق على الجميع العدالة مكانش في المؤسسة، ظروف العمل صراعات داخل المؤسسة، كايين انقسامات في المؤسسة القرار لا يفصل فيه، لازم يد وحدة هنا واحد يضرب واحد ثقافة المسؤولين المشاكل بناتهم، يشكل

\* هذا ما تم ملاحظته أثناء فترة الاستطلاع لمزيد من التفصيل راجع: الملحق رقم 3، حالة اثوغرافي رقم 1.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 8.

\*\* ترتبط المردودية الجماعية بأهداف الإنتاج مراعاة في ذلك الأجر القاعدي لكل عامل. حسب ما ورد في نص الاتفاقية الجماعية من الباب السابع الفصل الثاني عناصر الأجرة القسم التاسع نتائج العمل حيث تحدد المادة 164 التي توجه منح المردودية إلى تنويع الإنتاجية و المردودية الفردية والجماعية، ويحدد الأداء المتعلق بنتائج العمل بألية تهدف إلى توفير التحفيز المادي للعاملين والصلة بين الراتب و الإنتاج والإنتاجية، المصدر الاتفاقية الجماعية، لمؤسسة صناعة قارورات الغاز-وحدة باتنة- ص20.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 3.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 12.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

خطر على المؤسسة<sup>1</sup> ويرى آخر قائلًا " تسيير المؤسسة يجب مراجعة كل شيء التسيير من جميع جوانبه، لازم تكون الإدارة صحيحة واث من فائدة تكون إدارة ومسير أول وسيروها زوج ولا ثلاثة من الناس"<sup>2</sup>.

تؤكد أغلبية إجابات إطارات المؤسسة على أن غياب المسير الأول كان له أثرًا عليها، انعكس حسبهم في كيفية صدور القرار ووحدته، ومن ثم تعدد مصادر القرار التي حالت دون تحقيق التسيير الأمثل، ومن ثم تتجسد صورة البنية التنظيمية للمؤسسة من حيث ظروف العمل والمحيط الاجتماعي الذي ولد لديهم صعوبة في أداء مهامهم، بالتالي يتضح أن الإطارات يحملون قيما عن المسيرين أو القادة في أعلى الهرمية التنظيمية للمؤسسة، مما يخلق لديهم نوعا من التوتر والقلق نتج عن التصورات والقيم التي قد تمارس تأثيرا على سلوكهم وأفعالهم، حيث تشكل القيادة أهمية في بناء ثقافة المؤسسة وترسيخ القيم لدى الفاعلين أو أعضاءها وبالتالي ترسيخ هويتها.

كما ظهر من بعض الإجابات أن هناك عوامل أخرى حالت دون التسيير الحسن للوحدة، حيث أشار لنا أحد الإطارات " كايين حجب في المعلومات ناس تسمع ناس متسمعش، والمديرية العامة معالبالهمش بينا"<sup>3</sup> ويرى إطار " تسيير المؤسسة أثرت عليه المديرية العامة بشكل كبير من ناحية التموين، وكذا الواردات والقرارات التعسفية للدولة، رغم المنتج الذي تقدمه المؤسسة إلا أن الدولة تستورد أيضا نفس المنتج من تركيا، ولات منافسة في السوق، الدولة كسرت السوق، كما أن مركزية زادت قبل الوحدة كانت لامركزية، كل وحدة عندها الميزانية تاعها ضرك باش دير قائمة الوسائل لازم تبعث للجزائر هي تبعث الدراهم" كما أشار " القانون الداخلي للمؤسسة تم اختراقه من حيث التطبيقات، لا توجد رقابة على العمال داخل المؤسسة، كايين تجاوزات واحد لا كلاه قلبو يهدر، سرقات" صرات أنو مرة واحد راح خرج النحاس لكن أعوان الأمن واحد قالوا صاحبوا بلي دا النحاس" إلا مكانش فيقلوا، هكاك محاسبوهش"<sup>4</sup> بمعنى أن هناك عوامل داخلية وأخرى خارجية ساهمت في تدهور وضعية المؤسسة، وخاصة تدخلات السياسية للدولة لإغراق السوق وخلق المنافسة أمام المؤسسة، وهذه الوضعية ستؤدي لا محالة من التأثير في قوة فرض المؤسسة لنفسها، نتيجة الحد من سلطة المؤسسة لصالح النظام السياسي التعسفي واحتكار السوق، وكذا أصبحت القرارات الفعلية تعبر عن سلطة سياسة تشرعن احتواءها

<sup>1</sup> مقابلة رقم 5.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 1.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 22.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 17.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

للقرار الاستراتيجي، ضف إلى ذلك العوامل الداخلية كتوفر المعلومات، تنفيذ الرقابة الذي انعكس البنينة التنظيمية للمؤسسة من حيث ظروف العمل والتسيير بصفة عامة.

كما كان لبعض الإطارات تصريحات أخرى فيما يتعلق بالتسيير وظروف العمل، حيث صرح أحد الإطارات " المؤسسة هاذي مكانش فيها تحفيزات ولا امتيازات مثلا الأرباح تاع العام لي فات، خرجت الميزانية ايجابية ممدولناش الأرباح، ولقاو أسباب أزمة كورونا هي تأثيراتها بانو العام جاي، الشركة تمشي تدهور بكري كانت مكتبة، فوايي، زاد عليها الأعطاب\* تاع الماشن، ومشاكل قطع الغيار"<sup>1</sup> وتضيف أحد المبحوثات " المؤسسة تعاني، أنا نعرف المسؤول ينجح بالفريق لمعاه، مش رضي لفوقو في المديرية، لتحتو ميهموش، المسؤول يفترض نجح القروب تاعوا لفوق ميهمش..<sup>2</sup> ويشير آخر " المعلومة لا تصل كاين حجب في المعلومات، بكري ديرو اجتماعات داخل المؤسسة حطوك في الصورة، الآن مكانش، أبسط الوسائل الأدوات المكتب نطلبوهم مجيبوش، ..مكانش نظام داخلي مكانش رقابة على جميع الفئات السوسيو مهنية، تسيير المؤسسة ناقص من ناحية العباد مهوش سيرو فيها نورمال، ظروف العمل ناقصة مكانش فورنوات\*، كلش قديم، الماتريل قدام، المشكل الكبير في قطع الغيار"<sup>3</sup> ويرى في نفس الصدد أحد الإطارات " المعلومة لا تصل تبقى الفوق عندهم، الرقابة دور المسؤولين وأعاون الأمن، المدير القديم ديما نلقاه في لوزين، غياب المسير الحقيقي، تسيير بالنيابة أثر عليها بشكل كبير، الانشغالات حدث ولا حرج"<sup>4</sup> وصرح في نفس الشأن إطار " المؤسسة من ناحية الاتصال والتسيير ناقصة، البيروقراطية قانون فيه ثغرات، مكانش اجتهاد في تطبيق القانون العلاقة مع الاجتماعية ضعيفة مكانش شريك اجتماعي يدافع عليك جيبلك حقوقك"<sup>5</sup> ويضيف إطار " الحوافز المادية والمعنوية لا توجد في المؤسسة لا تقدم أية حوافز ، مش إطار مثلا حوافز مادية لأنو توقف عدل ماشينة بريم مردودين التحفيز تسيير المؤسسة خاصيين حوايج بزاف أول حاجة الصرامة في العمل مع

\* هذا ما لاحظناه خلال فترة التحقيق الميداني بالورشات، الأعطاب المتكررة للآلات على مستوى الفروع التلحيم، الإنهاء، الميكانيك، توقف الفرن في ورشة الإنهاء لما يقارب العشر أيام، وعدم توفر قطع الغيار نتيجة نوع التكنولوجيا المستوردة، بالإضافة إلى توقف الآلة القطع والدرفلة في ورشة الميكانيك، التوقف المتكرر لبعض الآلات، ضف إلى نقص قطع الغيار نظرا لعجز المؤسسة في شراء بعض القطع نتيجة عدم تسديد الديون المتراكمة لبعض الموردين وهذا ما صرح به أحد الإطارات " كاين وين منقدروش نوفرو قطع الغيار، لأنو كاين فواتير مسلكتهمش المؤسسة، بالتالي منقدروش نشريو من عند الموردين لمولفين وفرونا قطع الغيار" ويضيف آخر "الاشكال الكبير في الشق التقني، و قطع الغيار" مقابلة رقم 17، مقابلة رقم 8. راجع تقرير اثنوغرافي حالة اثنوغرافيا 3 . الملحق رقم 3.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 13.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 4.

\* لمزيد من التفصيل: راجع حالة اثنوغرافي رقم 2 ، الملحق رقم 3.

<sup>3</sup> مقابلة 12.

<sup>4</sup> نفس المقابلة رقم 20.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 7.



## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

العمال الرقابة، الإدارة مع العمال الإطارات أولا وثانيا الضمير المهني أغلب العمال والفو وتطبعوا الضمير المهني هو لحرك<sup>1</sup>

فعندما نعود إلى هذه التصريحات نجد، أن ضعف تسيير المؤسسة والظروف التي يعيشها هؤلاء الإطارات يعود لعدم منح الأرباح وعدم توفير الحوافز المادية والمعنوية، والمناخ الملائم الذي يشجعهم على العمل، كما أن النظام الداخلي للمؤسسة من حيث الرقابة وكذا الحجب والضبابية في توفير المعلومات، وغياب الاستجابة لبعض الانشغالات من طرف الإدارة، صنف إلى أن المؤسسة تعيش وضعية حرجة حسب ما أدلوا به نتيجة الأعطاب المتكررة لبعض الآلات وانعدام قطع الغيار المناسب وحسب ما صرح به أحد الإطارات " قطع الغيار موفروهش، ثاني المادة الأولية بعضها مغشوش جيبو حديد قديم، نوع الحديد طرطق فيساع ديرلنا مشاكل تفتت، مركبات الحديد تنقض مادة وحدة ولي دير مشاكل صعب تخدم بيه عشر سوايع هو الحديد لمليح C12، وجيبو Z200، على جال التكاليف مي رانا نخسرو كثر...."<sup>2</sup>

و بخصوص بعض الإطارات الذين كان لهم رأيا مخالف حول تسيير المؤسسة وظروف العمل يقول أحد الإطارات "تسيير المؤسسة من ناحية السلطة الرقابة جيد، كايين اتصال جيد بين مختلف المستويات الأفقية والعمودية، المؤسسة استفادت من استثمارات ومكانش مشكل في التقنية لأنو قطع الغيار كايين، و كايين تعديلات من الناحية التقنية..."<sup>3</sup> وفي نفس الصدد يرى إطار آخر "ظروف العمل أي مؤسسة صناعية كون فيها الغبار والتلوث كايين كلش عندنا المواد الأولية كل متطلبات عندنا ميزانية مخطط على المدى المتوسط، على حساب الأهداف والوسائل المتاحة، المؤسسة تبع سياسة رشيدة عقلانية طلبنا قروض عطاونا، قروض جينا استثمارات حسنا نوعية الإنتاج"<sup>4</sup>، ويرى آخر " المؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة، تسيير المؤسسة مليح وظروف العمل جيدة، لكن ظروف السوق هي لنتحكم، ضغوط أي مؤسسة وكل المؤسسات العمومية عانيو من نفس المشكل"<sup>5</sup>

الملاحظ، أن هذه الفئة من الإطارات ترى أن تسيير المؤسسة هو تسيير عقلاني ورشيد، كون المؤسسة تسعى إلى تحقيق الأهداف حسب الوسائل و الإمكانيات المتاحة، من حيث التعديلات في الجانب التقني والاستثمار فيه، وهو ما أدى إلى تحسين نوعية الإنتاج، أما ظروف العمل في المؤسسة فهي ظروف طبيعية تطرح في أغلب المؤسسات الاقتصادية العمومية نظرا لنمط نشاطها الصناعي.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 2.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 20

<sup>3</sup> مقابلة رقم 23.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 19.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 6.

جدول رقم 14: يوضح انخراط الإطارات في التنظيم النقابي للمؤسسة:

فئة الموضوع: انخراط العمال إلى نقابة المؤسسة			
رقم وحدة التحليل	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية %
1	لست منخرط	14	58.34
2	منخرط	5	20.83
3	منخرط لست عضو	5	20.83
المجموع			100

الملاحظ من المعطيات أن أغلب إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة يتمتعون عن الانخراط في النقابة وهذا متمثله وحدة التحليل رقم(1)، أما المنخرطين في النقابة دون عضوية فهي تعادل نسبة الذين صرحوا أنهم منخرطون فيها.

تطلعنا المقابلات، التي أجريناها مع المبحوثين محدودية انخراطهم في الفعل النقابي وذلك لضعف الثقة في النقابة كتنظيم دوره الفعلي في الدفاع على العمال، وهو ما تبين لنا من موقف الإطارات من دور النقابة في المؤسسة حيث أجمع أغلب الإطارات على أن النقابة لا تؤدي دورها المنوط بها، حيث يتسم بالضبابية وعدم وضوح موقعها الاستراتيجي وإنما هي استجابة لمناورات نقابية بالتحالف مع الإدارة لخدمة مصالح الأفراد الشخصية حيث يرى أحد الإطارات "النقابة ناس منافقين ناس خدموا مصالحهم، حيث أصبحت النقابة حالياً أكبر خطر يهدد المؤسسات الوطنية لأنهم يخدمو كلش إلا مصلحة العمال، فقد أصبح النقابي يعمل لأجل ترقياته وكوفري روجو ومصالحو الشخصية"<sup>1</sup> ويرى آخر "النقابة في المؤسسة تحت الصفر العكس مكانش نقابة تضرب على العمال ولا على المؤسسة مجابولنا حتى حقوق من Pdj " النقابة في المؤسسة تخدم مصالحها، عندنا مشاكل بزاف مي النقابة مغيبية تماماً، وأصلا الممثلين النقابيين دون المستوى ليسوا من النخبة المثقفة،.." <sup>2</sup> ويضيف أحد المبحوثين "النقابة وبالنسبة لدورها في المؤسسة سلبية لا تؤدي دورها الفعال كما لا تطبق القانون خارج القانون لكن لا تؤدي دورها وقت كانت نقابة مع الأول لباس تضرب على العمال على الشركة ثاني الآن مائة بالمائة تخدم مصالحها وحاولوا ترقاوا يفرؤو أمورهم مع الإدارة.." <sup>3</sup>، وفي نفس الشأن يقول إطار "النقابة معندها

<sup>1</sup> مقابلة رقم 1.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 5.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 2.

حتى معنى، لأن أغلب أعضائها من المستوى التعليمي محدود، تتعامل مع الإدارة<sup>1</sup> يظهر في أغلب هذه الإجابات أن النقابة لا تلعب دورها الفعلي، نظرا لانحيازها إلى الأهداف الشخصية بالتحالف مع الإدارة لتحقيق مصالحها، ويعود ذلك حسب تصريحاتهم إلى ضعف المستوى التعليمي لأعضائها ومن ثمة عدم وعيهم كنخبة مثقفة لدورهم الفعلي، وهو ما يشكل خطرا على المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية.

ويرى إطار " النقابة مكانش خلاص صفر تدافع على العمال غطاء فقط، لكن كاين لمنخرط في النقابة مهوش عضو في الترقية تكلم تغلط في الناس والنقابة تريح مصالحها، هو ما يريح الترقية وزيد خسر مبدأ ونفسو..."<sup>2</sup> ويرى إطار بقوله " النقابة لا تؤدي دورها كما ينبغي، لأن أغلب أعضائها من الطبقة العمالية التي لا تمتلك الوعي كما أن الجانب الشخصي يطغى على جانب العمل..."<sup>3</sup> يظهر من إجابات المبحوثين أن النقابة في المؤسسة انحازت عن دورها في الدفاع عن العمال، باعتبارها لا تحتكم لقواعد صحيحة في العضوية كالمستوى العلمي والمعرفي في اختيار ممثليها، وهو ما جعل دورها يتسم بالضعف نظرا لنقص الوعي لدى أعضائها.

و بالنسبة، للذين صرحوا أنهم منخرطون في النقابة يرى أحد الإطار " منخرط في النقابة شكليا فقط، لأنو أحيانا تصادفنا مشاكل كي تجي تشكي كان متخراطش قولك علاه جاي تشكي عندي، تتخراط ذراع رغم أنو شفنا الدور تاعهم ضعيف، مهمش فاهمين العمل النقابي"<sup>4</sup>، ويرى آخر " منخرط في النقابة لكن لست عضو فيها، النقابة بالنسبة لي لا تؤدي دورها كما ينبغي حكمو فقط المناصب المسؤولية لخدمة مصالحهم الشخصية امتيازات الترقية في المناصب العليا"<sup>5</sup>، ويضيف إطار "أنا منخرط، لكن لست عضو النقابة انحازت عن دورها، مدام العامل ولا خاف من النقابة مهيش قايمة بالدور تاعها..، يفترض العامل حس بالراحة مع النقابة، مش خاف منها" بمعنى أن النقابة أصبحت تنظيم يهدد الاستقرار المهني لبعض الإطار، لكونها أصبحت تشكل عاملا من عوامل الصراع والخلاف في المؤسسة، ومن ثمة الانحياز عن الدور الحقيقي لها كتنظيم يتجسد دوره في الفصل بين الخلافات والنزاعات العمالية الجماعية.

### جدول رقم 15: يوضح ممارسة الإطار للنشاطات خارج العمل

<sup>1</sup> مقابلة رقم 9.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 16.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 19.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 15.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 3.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

فئة الموضوع: يوضح ممارسة الإطار للأنشطة خارج العمل			
رقم وحدة التحليل	وحدة التحليل	التكرار	النسب المئوية%
1	نشاط ثقافي اجتماعي	5	20
2	نشاط رياضي	2	8
3	نشاط سياسي	/	/
4	لا أمارس أي نشاط	18	72
المجموع		25	100

يتبين من خلال الجدول أن إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة، لا يمارسون أي نشاط نوع من الأنشطة خارج مجال العمل وهو ما تؤكد وحدة التحليل (4)، وهي التي تحتل المرتبة الأولى بمقابل ما نسبته العشرون بالمائة هم من يمارسون نشاطا رياضيا خارج العمل، أما وحدة التحليل رقم واحد فقد أظهرت أن هناك من الإطارات من يمارسون نشاطات ثقافية واجتماعية.

هو ما يفسر لدى الباحثة محدودية ممارسة الأنشطة المختلفة والمساهمة في العمل الجماعي لدى الإطارات، باعتبارها فئة ونخبة مثقفة تسهم في تنمية المجتمع، حيث يرى عنصر العياشي أن الإطارات تلعب دورا حاسما في عمليات التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية كون التنمية تركز على المؤهلات والخبرات المتوفرة لدى هذه المجموعات الاجتماعية، ومن ثمة تعتبر هذه الأخيرة من المجموعات المرشحة لأن تكون نخبة تقع في نقطة تقاطع بين حقول متعددة، اقتصادية، فكرية، مهنية، وهو ما يكسبها أهمية خاصة ويرشحها لأن تلعب الأدوار الحاسمة في حياة المجتمع مستقبلا<sup>1</sup>

والملاحظ، أن إطارات المؤسسة تكاد تنعدم لديها الثقة في التنظيم والعمل السياسي في الجزائر وهو ما تبين من خلال الجدول السابق، وبالتالي فهي تتخذ موقف العزوف عن ممارسة أي نشاطات خارج العمل، مما يضعف من انتماءهم للفضاء الجماعي أو السياسي أو الثقافي أو الاقتصادي وبالتالي فقدان الرابط الاجتماعي بين مختلف الفئات الاجتماعية -الإطارات- وبين مؤسسات المجتمع المدني للدولة، نتيجة انعدام الثقة في هذه الهيئات وقد عبر أحد الإطارات " لا أمارس أي نشاط ثقافي أو سياسي أو رياضي ولا أنتمي إلى أي جمعية، لأنو مكانش ثقة في هذه التنظيمات السياسية كما أن أغلب الجمعيات مهيش تؤدي دورها بصفة فعلية، كايين تجاوزات لدى بعض الجمعيات...."<sup>2</sup> و في نفس الصدد يرى إطار " أنا لا أنتمي إلى

<sup>1</sup> عنصر العياشي، مرجع سبق ذكره. ص ص. 74-75

<sup>2</sup> مقابلة رقم 6.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

حزب سياسي ولا أمارس أي نشاط خارج العمل أولاً الوقت مكانش، ثانياً انعدام الديمقراطية في الجزائر والجمعيات الخيرية لتطوع فيها غير ناجحة متأديش الدور تاعها كما ينبغي، ثقافة المجتمع....<sup>1</sup>.

تفسر هذه الإجابات موقف وتصور الإطارات للعمل الجمعي والسياسي في الجزائر، التي أظهرت نقص في الآليات الحقيقية لإحداث تغيير في تمثلات وتصورات هذه الفئة، مما ينعكس على الظاهرة في الجزائر بصفة عامة، ويؤدي إلى اتساع الهوة بين هذه الفئة كخبرة مثقفة تشكل مورداً حيوياً في بناء المجتمع وكذلك كبح طاقاتها وبين مؤسسات الدولة التي تسعى إلى التحديث، الأمر الذي يفضي إلى انسداد وإفساد معادلة التنمية ككل.

أما فيما يتعلق، ببعض الإفادات التي توضح أن إطارات أنهم يمارسون بعض النشاطات الرياضية والثقافية يرى أحد الإطارات "أنشط في جمعية رياضية وثقافية هادي الجمعية تختص في رياضة الفنون القتالية، أنا عضو فيها وأنشط كذلك في جمعية ثقافية جمعية علم الدروس التعليم الخياطة الطرز، وأنشط في جمعية 2000 مسكن عدل بارك أفوراج، هذه جمعية الأحياء جديدة تنشط في نظافة وحراسة حقوق الحي.. وكل ما يخص الحي من الناحية الاجتماعية...<sup>2</sup> ويرى آخر "نمارس رياضة الجري، وأنشط في جمعية تطوعية خيرية.. جمعية مساعدة مرضى السرطان....<sup>3</sup> تتصور هذه الفئة أن دور الإطار كفتة اجتماعية مثقفة تسهم في تنمية المجتمع، وتكريس ثقافة العمل التطوعي والخيري وهو ما عبر به أحد الإطارات قائلاً "مشاركتي في جمعية رياضية وجمعية أحياء، وأنتمي إلى مؤسسة غير حكومية أكاديمية المجتمع الجزائري منذ سنة 2012، جمعية مهتمة بمراقبة العمل الجمعي، وأنا نائب مكلف بالتنظيم...<sup>4</sup> تبرز هذه التصريحات اهتمام هذه الفئة بالانتماء إلى جمعيات رياضية وأخرى ثقافية خارج مجال العمل، وبالتالي فهي تؤمن بأهمية العلاقات الاجتماعية والانتماء الاجتماعي خارج العمل، ومن ثمة وعيها بدورها ككفاءة لها من القدرات والمؤهلات ما يؤهلها لبناء المجتمع، مما يفسر إقبالها على العمل والفعل التطوعي للمساهمة في تنميته، كما تبين هذه الإجابات نوعاً من التطور في سلوك المبحوثين إزاء بعض القضايا في المجتمع، واستطلاعهم للواقع من حيث فعل المواطنة والتضامن نتيجة إدراكهم بشخصيتهم وهوياتهم الفردية.

### ب - تمثلات أعوان التحكم:

<sup>1</sup> مقابلة رقم 10.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 8.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 14.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 9.

يتناول هذا العنصر تصور أعوان التحكم لمؤسستهم قارورات الغاز وحدة باتتة، من خلال التطرق إلى موقفهم إزاء مؤسستهم وتصورهم لها، وشعورهم بالولاء اتجاهها، وتصوراتهم إزاء بعض القضايا والتسيير وظروف العمل، وكذا الكشف عن الأهداف الحقيقية لهم كفئة مهنية تملك من تجارب وخبرات ومناصب تؤهلها لأن تكون فئة محورية في التسيير مقارنة بالفئة السوسيو مهنية الأولى، لذلك هدفنا من خلال المقابلات البؤرية استكشاف بعض الحدود السياقية لتجاربيهم وتصوراتهم من خلال إثارة النقاش بالاعتماد على بعض المؤشرات لمعرفة درجة الانتماء وكيفية التحاقها بالمؤسسة وما الأهداف التي يسعون لتحقيقها.

1/ أظهرت إجابات المقابلات البؤرية للمجموعة الأولى عن حديثها عن مؤسسة قارورات الغاز " شركتنا تعرف الكثير من الصعوبات، لا تستحق أن نضحي من أجلها، لأن المسيرين ليسوا في المستوى المطلوب، كما أن المديرية العامة تحدد الأهداف الإنتاجية، دون أن توفر لنا الإمكانيات اللازمة لذلك لا يوفر لنا ظروف لأجل أن نعمل جيدا لا توجد بها أي تحفيزات، لا يعطوننا قيمة كفئة محورية في التسيير، نحن لا أحد يشعر ويحس بنا....إذا لم نعطي قيمة لبعضنا البعض ..نحن نتضامن لأننا نعاني الكثير من التهميش..المؤسسة لا تستحق التضحية،...نخدمو فوق القلب"

أما بالنسبة للمجموعة الثانية أكدت عن حديثها عن المؤسسة بقولها " يشكل هذا المصنع صناعة ثقيلة تابعة للطاقة والمناجم وأصبح الآن أحد فروع نפטال، نعيش فيه كعائلة واحدة، لكن يعاني هذا المصنع من نقص في ظروف العمل نتيجة الضرر الذي نتعرض له من حيث الضجيج، الغبار، الضوضاء، الدخان الصادر من الآلات..ضف إلى ذلك نوعية لباس العمل رديئة ، الصعوبة التقنية..نعاني من الناحية النفسية والجسدية...الوقوف لثمانية ساعات من الصباح إلى المساء..."

أما بخصوص المجموعة الثالثة فصرحت " المؤسسة تشكل أسرتنا الثانية، وكذا مصدر للرزق لعائلتنا بالنسبة إلينا، طبيعة العمل الصناعي جعلنا نتعب كثيرا لا يوجد في المصنع من يتمتع بالراحة، مع البداية وجدنا صعوبة في العمل، ..حاليا اندمجنا مع مرور سنوات العمل واكتساب الخبرة ..رغم ضغوطات العمل، وصراع الأجنحة في المؤسسة تسبب فيها العامل و المسؤول على حد سواء، مشاكل مع المسؤولين علاقات العمال فيما بينهم، لا يوجد برنامج فعلي.. كل يوم برنامج، يفترض

توزع الأنشطة والأعمال حسب كل مصلحة، ..أحيانا نطبق برنامج ثم تأتي أوامر أخرى..هناك تضارب في الأوامر مشكلة التسيير والتنسيق..."

بناء على ما صرحت به المجموعة الأولى يتضح أنها تتصور المؤسسة كفضاء لا يستحق التضحية، نظرا للاكراهات والضغوط التي تمارسها اتجاههم، من حيث بنيتها التنظيمية وكذا ظروف العمل\*، وترجع ذلك إلى القرارات التي تصدرها السلطة المركزية والتي تتنافى والأهداف الواقعية، لذلك فهي تترك موقعها ضمن البناء التنظيمي للمؤسسة كقوة تعاني نوعا من التهميش والإقصاء، لذلك تتخذ من الفعل الجماعي التضامني والتعاون وسيلة لإبراز قدراتها ومواجهة الصعوبات التي تعترضها، وهو توصلت إليه الباحثة زينب شنوف في دراستها أين وجدت أن العمل الجماعي يؤدي إلى التضامن والتعاون بين العمال الذين يجمعهم نفس النشاط الممارس<sup>1</sup>

بالنسبة للمجموعة الثانية تعتبر المؤسسة كمحيط أسري ومصدر للرزق والعمل، لذلك فهي ترى أن الأحداث والظروف التي تعيشها كقوة مهنية داخل التنظيم، الحقت بها أضرار من الناحية الجسدية و النفسية، وبالتالي تشكلت لديها قناعة عن الوضعية التي قد تؤول إليها من مزاولتها العمل في تلك الظروف التي تحيط بها.

أما بالنسبة، المجموعة البوذية الأخيرة فهي تتصور أيضا المؤسسة كمصدر للرزق، وترى أنها تقدم جهودا نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة، ومن ثمة فهي تتصور أن الوسط الذي تعيشه ليس حكرا عليها لكن ظروف تعيشها كل الفئات المهنية، وصرحت أنها استطاعت تجاوز الضغوط بفعل التجربة التي اكتسبتها على مدار سنوات، رغم الصراعات التي تعرفها المؤسسة والعراقيل التي تعترضهم تضارب القرارات بين مختلف المستويات التنظيمية.

2/ أما عن كيفية التحاقهم بالمؤسسة فصرحت المجموعة البوذية الأولى " التحقنا بالمؤسسة لأن أبائنا كانوا يعملون بهذه المؤسسة القانون الداخلي للمؤسسة يسمح بتوظيف أبناء العمال المتقاعدين من

\* فيما يخص ظروف العمل صرحت لنا المجموعة أيضا " عالم وحد أخر...العياط الحس الهرج مهمش مقيمينا المسؤولين الكبار منظمين صف، عندنا مشاكل في السلعة في الماتريال نخدمو بالضغط مهبطوش عندنا، ننويج نريقلو الآلات، نخدمو خدمات خاطيين وكثر خيرك واحد لقولها لك، ظروف قاهرة الشتاء بارد الحال الأوساخ الغبار، ..ظروف العمل قاهرة..". مقابلة بوذية رقم 1.

<sup>1</sup> زينب شنوف. مرجع سبق ذكره.ص 188.

المؤسسة والأولوية لهم، قدمنا ملفات فتم توظيفنا مباشرة...<sup>\*</sup> تؤكد هذه المجموعة التحاقها عن طريق الاستفادة من مناصب آبائهم، مما يعني أن المؤسسة مجال الدراسة، تسعى لإعادة إنتاج وتوريث المكانة الاجتماعية الخاصة بالآباء إلى الأبناء، تواصل المسار المهني بين الأجيال ومن جهة تعبر عن الوضعية التي يعيشها المجتمع الجزائري، في ظل صعوبة توفير مناصب العمل وبالتالي اللجوء إلى العلاقات الاجتماعية والرأسمال الاجتماعي لأجل الحصول على مناصب عمل ونيل المكانة الاجتماعية.

صرحت المجموعة الثانية عن كيفية التحاقها بالمؤسسة<sup>\*</sup> التحقنا عن طريق وكالة التشغيل وعقود ما قبل التشغيل عن طريق عقود مفتوحة، نظرا لإحالة العمال على التقاعد والطلبات المتكررة لنا، حصلنا على مناصب قارة...القدماء سلموا لنا المشعل... "مشعل طافي" مما يعني أن هذه الفئة التحقت عن طريق وكالات التشغيل للحصول على مناصب وعقود عمل مؤقتة، يعكس لنا هذا سياسة المؤسسة في التوظيف الداخلي والاستفادة من خبرات العمال الأجراء، حيث أصبحت الدولة تستخدم وكالات التشغيل كوسيلة للاندماج المهني لحاملي شهادات التكوين المهني من التقنيين أو خريجي الجامعة.

أما المجموعة الثالثة ثلاث مبحثين صرحوا أنهم التحقوا عن طريق وكالات التشغيل ومنهم مبحثين فصرح أحدهم أن عمه كان يعمل بالمؤسسة، أما الآخر فصرح أنه التحق عن طريق العلاقات الشخصية واستخدام الوساطة و المعرفية<sup>\*</sup>

فالوضع الراهن للعمل المأجور في الجزائر، يبين صور وكيفية الالتحاق بالعمل لأجل الحصول على مناصب مهنية، حيث يلجأ الأفراد إلى استخدام شبكة العلاقات الاجتماعية بمختلف أشكالها كوسيلة للعمل، توريث المناصب وإعادة إنتاج مناصب العمل في نفس المؤسسة<sup>\*</sup>، أو استخدام العلاقات الشخصية أو القرابة والرأسمال الاجتماعي ويرى بورديو "أن الرجوع إلى العلاقات الشخصية الذي تسمح به الثقافة التقليدية، يشجع ويفرض التضامن والتعاون، ..وكل شخص يحس بالمسؤولية اتجاه

<sup>\*</sup> تجدر الإشارة إلى أن هناك اختلاف في تصريحات هذه المجموعة حول كيفية التحاقها بالمؤسسة حيث صرح عن تحكم أنه التحق بالمؤسسة عن طريق العلاقات الشخصية، في حين عبر آخر أنه التحق عن طريق عقود ما قبل التشغيل. مقابلة بؤرية رقم 1 بتاريخ 8/7/6 ديسمبر 2020.

<sup>\*</sup> لاحظت الباحثة في القائمة الاسمية تكرار بعض الألقاب العائلية على جميع مستوى الفئات السوسيو مهنية من الإطارات، وأعوان التحكم، وحتى أعوان التنفيذ، وقد صرح لنا البعض أنهم حصلوا على مناصب آبائهم، مما يعني أن المؤسسة مجال الدراسة مؤسسة قارورات الغاز وحدة باتت لازالت تعتمد على إعادة إنتاج المناصب وتوريثها، في عملية التشغيل وإدماج أبناء العمال.



عدد كبير من عائلته، وخاصة المقربون منه، يفرض عليه ايجاد لهم مكانة عمل باستخدام مكانته وعلاقته الشخصية<sup>1</sup>، ومنهم من يلجأ إلى آليات التشغيل المعتمدة في سياسة الدولة، ونعتقد أن هذه الخصوصيات ستكون لها تأثيرات على الرأسمال القيمي المتداول في المؤسسة (الثقافة المهنية) أو هوية المؤسسة .

3/ بالنسبة للانتماء إلى المؤسسة صرحت المجموعة الأولى " من ناحية الانتماء للمؤسسة..نحس أننا ننتمي إليها فقط من ناحية الواجبات أما الحقوق لا يوجد هناك انتماء "يعرفونا في المدير" ...الشركة تابعة لفروع نفطال من ناحية التسمية أما العامل ليس نفطال ..نقص في الأجور نقدم جهودا نريد حقوقنا..فنحن نختلف عن الإداريين فمثلا في الإدارة تجد مسؤول يشرف على عامل أو ثلاثة على الأكثر ..أعوان التحكم يشرفون على الأقل على أربعين عامل... " \* تعكس هذه الإجابات أن أعوان التحكم يشعرون بالانتماء للمؤسسة إلا من ناحية الواجبات والأعمال الشاقة، و بالمقابل فهم يتصورون أن المؤسسة لا تمنحهم حقوقهم، من حيث سلطة المناصب التي يمتلكونها وكذا المهام التي يقومون بها مقارنة بالفئات المهنية الإدارية.

أما المجموعة الثانية فأكدت بقولها " من ناحية الانتماء ننتمي إلى هذه المؤسسة، لكن الامتيازات لا نحس أنا ننتمي إليها، فهناك من تفوق مدة عمله بالمؤسسة 17 سنة، ..معندنا حتى هدره" المشكل ليس في المؤسسة، وإنما في المسؤولين لأن المسؤولين لا يتم منحهم " منحة المسؤولية" ناس تخدم فوق جهدها واش هو الحقوق هنا حطموك، تلقى خو المسؤول ميخدمش حنا نجيبو الإنتاج، لكن المردودية\* ولي ديوها كبار المسؤولين، حنا نوطيونا رؤساء المصالح لشاف سارفيس الأرباح حنا نخدمو بالسبت ساعات إضافية، الإدارة تتماطل ديرولنا مشاكل مجيبلكش سلعة ساعات ديو خير منا" طيحونا فيبياج وديو كما حنا في الأرباح والإداريين الأجر القاعدي تاعهم خير منا ولي هرب عليك " تشير هذه التصريحات إلى استخدام المسؤولين لسلطة المنصب للسيطرة وتوسيع أهدافهم، نظرا الاكراهات التي تمارس عليهم من طرف التنظيم البيروقراطي للمؤسسة، كما نلاحظ أن منحة المسؤولية حق من

<sup>1</sup>Pierre. Bourdieu. Algérie60. Structures économiques Et Structures Temporelles. Paris. ED de Minuit.1977.p50

\* كما صرحت هذه المجموعة بقولها " يعطينا حقنا، حقوق المناصب والمهام لراننا نتعبوا فيها، حنا بغينا العدل، والعدل مكانش مش كما لحاكم ماشينة حاكم الإنتاج، الخدام كحب خرج عندو ظروف أو مشكل، حنا واحد الكتسيريان واحد هيدرولسيان، ..كل مشكل لازم جريوهم بشاف سكتور، بزاف الأعطاب تاع الآلات دائما عندنا مشاكل...نضغطو على خدامة عايشين في فوضى ضغط" هم ضغطوا علينا "

\* في نفس الصدد صرح لنا أحد أعوان التحكم لنفس المقابلة، قائلا المردودية الجماعية في شركات أخرى إنتاجية، الإنتاج يدوي 100 % والدائرة التقنية يدوي 80%، الإدارة 10%، هما العكس مديرين قوانين لرواحهم، عيينا ركلامينا على حقنا ولينا ندافعو على حقوقنا نوليو مشوشين، أنا مرة بعثولي اللوسي، هبطلتي لتانسيو، قالي نديرك ذراع ..كاين عمال وقفوا معايا هبطو للنقابة قالولهم كل واحد هدر على روجو،

حقوق المسئول حسب ما تنص عليه الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، وهو ما يعني التناقض بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي لها، ومن جهة فإن عدم استفادة العمال من الامتيازات و المردودية سيؤثر بشكل أو آخر على العلاقات بين المسؤولين وبين هذه الفئة المهنية، مما قد يؤدي إلى تزايد فرص الصراع لأن المسئول لا يطبق القانون والعدالة، وغيابها قد يؤدي إلى ممارسات تؤثر على الولاء للمؤسسة، ومن جهة يتبين أن الإداريين يستغلون مناصبهم\* لتوسيع هوامش حريتهم، وتحقيق أهدافهم الشخصية دون تجاوز القواعد الرسمية للتنظيم.

وتؤكد المجموعة الثالثة بقولها " مدام رانا في لوزين هذا لازم نحسوا بالانتماء المصنع ولا تاعننا. مدام نسترزقو منو... " تتصور هذه الفئة المؤسسة كفضاء انتماء يحقق لها المكاسب المادية، ومن ثمة فهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة ويحسون بنوع من الرضا نتيجة الأجور التي يتقاضونها.

4/ وبسؤال المجموعة الأولى فيما إذا تعتبرهم المؤسسة كمحور للتسيير " بالنسبة للمدير الأول هو لسير حنا معندنا حتى هدره، مهوش ولد بلاد حافظ على السيرة تاغو مليحة كان عندو هدف في راسو جاء دارو راح" كل واحد واش يحكي " هو براني" لكن هو شكون نعتلو الباب المشكل في الخدمة...حاليا المؤسسة تتسير بالنيابة مكانش مسير أول سوء التسيير، حنا ميرونا قيمة غير كي حصلو جيونا للدار ، خدمنا مرة في عطلة بغاو قصولنا في كورونا بلعوتنا فيه جماعة خرجت اربعة أشهر كونجي في كورونا..حنا اصبرو بلاعقل، خلاوهالنا هدرنا مع النقابة والو...مرة هادي معوضوناش منزيدوش ريو " تؤكد إجابات المبحوثين أن التسيير السابق للمؤسسة لا يعيرهم أي اهتمام في التسيير ويرجعون ذلك إلى أن المدير ليس أبناء منطقتهم، لذلك يعتقدون أنه قام بتحقيق أهدافه الشخصية دون أن يعير الاهتمام لأهداف المؤسسة، ويتصورون أنه استطاع تحقيق ذلك بالتآمر مع بعض العمال من المؤسسة، أما حاليا فصرحوا أن تسيير المؤسسة بالنيابة وغياب المسير الفعلي للمؤسسة أدى إلى بروز سوء التسيير، حيث يتم اللجوء إليهم فقط أوقات الحاجة . كما أن الإدارة تتماطل في منحهم بعض الحقوق كالتعويض عن العمل في العطل وبالتالي فإن عدم التزام الإدارة بوعودها أنتج لديهم مواقف سلبية اتجاه العمل، كذلك يتضح أن العمال يحملون تصورات وقيما تقليدية وقبلية جهوية يتخذونها كمرجعية في فهم واقعهم وهو ما يتضح في تصريحاتهم " مدير المؤسسة هو فسدها دارلنا مشاكل براني هو لعب اللعبة مسيرش مليح جاء من معسكر عندو هدف بنى دياروا خمس سنوات وراح" .

\* وهو ما لاحظناه في بعض المكاتب الإدارية لمزيد من التفصيل في الأمر: راجع تقرير اثنوغرافي، حالة اثنوغرافيا2، الملحق رقم 3 .

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

وتؤكد المجموعة الثانية " المؤسسة لا تعتبرنا محور أساسي.. المؤسسة تفري بينا المشاكل تاعها، أحيانا المراقبون نمدو لنقدرو عليه.. كترسى في الصح وليو معرفوناش" معولين علينا يعتبرونا محور أساسي كحصلوا فقط كمحصلوش واحد لقولك السلام عليكم" تنسجم هذه الإجابات مع إجابة المجموعة السابقة من حيث أن المؤسسة تلجأ إلى مشاركتهم التسيير فقط أوقات الحاجة، وهذا ما قد يؤثر على ثقة العمال في تسيير الإدارة.

وبخصوص المجموعة الثالثة صرحت " تعتبرنا المؤسسة محور أساسي في التسيير نحس أنها تمدلنا اهتمام كفاءة لها مكانتها مناش نحسوا بالإقصاء والتهميش" تتنافى تصريحات هذه الفئة مع المجموعتين السابقتين، فهي ترى أن المؤسسة تعتبرهم محورا أساسيا في التسيير وتمنحهم مكانتهم كفاءة سوسيو مهنية، وبالتالي الشعور بقيمتهم كفاءة مهنية في المؤسسة وهو ما يمنحهم الشعور بالاعتراف بمكانتهم ووضعيتهم المهنية وتثبيت هويتهم المهنية.

5/ تشير نتائج المقابلات البورية للمجموعة الأولى فيما يخص موقفها من الرقابة في المؤسسة " الرقابة صفر ظلوا عسوا فينا واش من رقابة خرين غمضوا عينهم عليهم، خرين جاو البارح رجعوا شوكر سيبوا فيها الشيفان كايين عنصرية في الرقابة.. استخدام الجانب الاجتماعي كل واحد كفاه، العلاقات الشخصية ناس توكل ناس تشرب المعرفة.. الرقابة مكانش حتى في بارك تاع سيارات دارو للمسيرين والمدير وكشما الزوار ولا قسموا موقف السيارات تاع الإدارة مخرجتهمش تسعة بلايص محكومين بنترهم ومعارفهم " وانتم كولو بعضاكم و قولونا القانون من الجزائر"

تعكس هذه التصريحات أن الوضعية المؤسسة الجزائرية العمومية الاقتصادية لا زالت تعيش في وضعية تناقض بين القوانين والقرارات الفعلية وبين ما هو ممارس اتجاه العمال، حيث يظهر من تصريحات هذه الجماعة المهنية لأعوان التحكم، أن الجوانب الاجتماعية والعلاقات الشخصية لازالت تشكل مرجعية في بناء القرارات، كما أن الإداريين يستغلون مناصبهم لتحقيق بعض أهدافهم، وبالتالي أصبحت العلاقات والمناصب تشكل مصدرا للتفاوض لدى بعض الفاعلين في فضاء العمل.

وبالنسبة للمجموعة الثانية عبرت " الرقابة والجزاءات في المؤسسة فيها المعرفة كايين لخدم خدمتوا عادي مكانش كيف كيف كايين تمييز بين العمال والإداريين، واحد شوف في روجو مسؤول واحد خدام، علاقات قرابة يفترض لغلط سلك .." \* تشير هذه المجموعة إلى أن منظومة الرقابة تختلف حسب المستويات والمناصب المهنية،

\* يضيف عون تحكم في نفس الصدد قائلا " أنا دخلت متأخر للعمل بعشرة دقائق..قالي ممنوع..جاء رئيس المصلحة فات أنا مفتش درت عليها قفة حس هو كعاد إطار مسؤول وأنا لالا " هذا هو لخلانا حنا روتار"

حيث أن الرقابة في المؤسسة تميز العامل عن الإداري بالإضافة إلى استخدام علاقات الرقابة في تطبيقها.

أظهرت المجموعة الثالثة عن موقفها من الرقابة في المؤسسة " رقابة الأشخاص الإهمال من ناحية المبادرة من العمال، الإطارات السامية، رؤساء المصالح... مكانش التفرقة القانون طبق على الجميع" ترى هذه الفئة أن الرقابة تطبق على جميع الفئات المهنية في المؤسسة، لكنها تفسر أن هناك إهمال لامبالاة من العمال وهو توصلت إليه هارون نورة في نتائجها بأن هناك نقص في انضباط العمال الجزائريين ونقص كفاءاتهم ومهاراتهم أمام العمال الكنديين<sup>1</sup>

6/ وفيما يتعلق عن موقف أعوان التحكم من نقابة المؤسسة فإن المجموعة الأولى صرحت " دور النقابة في المؤسسة الاتحاد العام الولائي للجزائريين لا يوجد لمن تشتكي فريلي نريك، يتفاوضوا النقابة ساعات تخدم لكن الاتحاد الولائي للعمال كسرهما، كي لقاو نقابي ضرب على العمال نحيوه كابين انقسامات أيضا بين العمال في النقابة الدور تاع نقابة في المؤسسة مهوش مكانش، النقابة ميفرضوش رواحهم في الجزائر العاصمة العمال ميتفاهموش في بعضاهم، وتلقى واحد مدولو مليون روجو للجزائر لوجولو في الجيب هدرو مع نقابة... ياتريقل النقابة يا نبدا بيك انت حطولو لموس لهيه وهو حطلنا لينا، قولاك تبكي امك متبكيش أما.. قرفنا هدونا بالاستفسارات والتحاويز " يتضح من خطاب العمال أن النقابة أيضا لا تقوم بدورها نتيجة الضغط الذي يمارسه الاتحاد العام الولائي عليها للتفاوض ويحاول كسر مطالبها النقابة، ومن جهة فإننا نستشف من خطابهم أن النقابة تتحالف و تتواطؤ مع بعض العمال مما يؤدي إلى انقسام وصراع العمال، بغض النظر عن ما يقوله هؤلاء العمال أو ما يحدث فعلا في الفضاء المهني لوحدة صناعة قارورات الغاز باتتة، فإن نوع الخطاب المتداول بين العمال في الفضاء المهني قد يؤدي إلى اتساع الهوة والخلافات وتزايد أشكال الصراع في الفضاء المهني بينهم، وبالتالي اتساع الهوة بين مختلف العمال وضعف الثقة فيما بينهم وهو ما سيؤثر حسب تقديرنا على العلاقات المهنية وعلى وعيهم كفاءة مهنية وعلى وحدتهم وهويتهم الجماعية.

تؤكد المجموعة الثانية حول موقفها من النقابة " الدور تاع نقابة سلبي في المؤسسة.. مجيبوش حقوق من الجزائر نقص الخبرة لدى الأعضاء الممثلين النقابيين دائما يحتجوا في المديرية ... عندنا مقرر وزاري 2013 نفضال زادولهم 8000 دج محضر سنة 2019 درنا إضراب احتجاج سنة 2019 جاو المسؤولين الصحافة لحقنا العين مشريناش .. هلكتنا النقابة تفاهموا مع بعض العمال قالولهم اطلبوا السوارد راحوا داروا اجتماع في الجزائر العاصمة، جاو فرحانيين

<sup>1</sup> نورة .هارون. مرجع سبق ذكره.ص.ص.226.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

قالونا ياربي ربع ساعة زادولنا 6000دج قلنالهم بعنونا في ربع ساعة ب6000دج، مع الاقطاعات وزادولنا في الخدمة كيكري .حنا تبالنا بكري حاجة كبيرة هادي داخله في شراء الذمم "

وبخصوص المجموعة الثالثة فقد صرحت " النقابة دورها في المؤسسة ضعيف وخارج المؤسسة معندهم حتى دور في الجزائر العاصمة لأنهم ميجيبوش حقوق المؤسسة .." تشير هذه المجموعة بأن النقابة لا تؤدي دورها كما ينبغي في المؤسسة، أما خارجها فهي لا تستطيع الدفاع عن المؤسسة وعن حقوقها ومطالبها على مستوى المديرية العامة للجزائر العاصمة.

نلاحظ من إجابات المبحوثين أن دور النقابة سلبي في المؤسسة والسبب في ذلك حسبهم هو نقص الخبرة لدى أعضاء النقابة وهو يؤدي دون تحقيق وتلبية طلباتهم على مستوى الجزائر العاصمة.

وتأسيسا مما سبق، يتضح من نتائج المقابلات الاستراتيجية الفردية في استغلال المواقف والتفاوض مع النقابة للاستفادة من الفرص، وذلك باستخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يضمن المصالح والأهداف الشخصية، ومن جهة فإن موقف النقابة الضبابي يبرز تحالفاتها مع الأطراف السياسية خارج المؤسسة والانحياز عن دورها الفعلي في الدفاع عن العمال وفك النزاعات والخلافات، وبالتالي فإن التضامن بين العمال والتشابه في الأهداف والتقارب في مستويات المنصب المهني لأعوان التحكم كفئة مهنية، جعلهم يتكلمون يتخذون من الإضراب شكلا من أشكال الفعل الجماعي المنظم، وهو ما شكل لديهم وعيا للوقوف أمام تأمر النقابة التي تستغل بدورها بعض الفرص للتحالف مع بعض العمال الذين يظهرون استراتيجيات فردية، وهو ما يجعل المؤسسة فضاء مهني لتوسيع السلطة بين الفاعلين حيث يرى كروزيه " أن المنظمة يمكن فهمها من خلال الأفعال المختلفة، حيث يقوم الفاعل ببناء إستراتيجية شخصية باللعب في نظام الأفعال لتوسيع فضاء السلطة الخاص به ومناطق الشك المتمركزة تحت مسؤوليته، و في إطار هذه القواعد التي تحكم الفاعلين، تتشكل العلاقات بينهم حيث يحاول كل فرد بسط نفوذه الخاص"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Lafaye.Goldette. Sociologies' des Organisation. Paris. Nathan Université.1996.P49.

يضيف أحد أعوان التحكم قائلا " كل واحد ضرب على قرادو، معندناش أهداف ساعات نتعاونو، كنجبو كون عندنا دورو زايد نناقضو هنا تخدم العجب نهار تغلط تتعاقب، نخدم لبرا نهار تصور الشهرية تاع المؤسسة، هنا مش قيمو خدمة تاع الناس الأجر تاعي تاع العامل المهني وهنا تضحي ولا متضحيش كيف كيف، الأجر تاعنا ناقص على الإنتاج لخدم الأجر القاعدي لفيش دوباوي كيف كيف كما حنا كما لهز القرعة "مكاشش منحة الخطر في المؤسسة مكاشش، تحايلو مدولك الأجر شوي زايد ومنهيه نحيلك منحة الخطر وتعويض الأوساخ هابط مش كما العامل، ونوليو كيف كيف، جماعة التقنيين مثلا ديباني ماشينة في النهار، لكن جماعة الميبتات لعندو طريق قادر خرج خدمة بالتاوب، زوج

7/ وبخصوص الأهداف والإنجازات التي يسعى أعوان التحكم لتحقيقها فقد صرحت المجموعة الأولى " الهدف الرئيسي هو زياد في الإنتاج نطلعوا المردودية الجماعية، عندنا مساحة واسعة طلبنا إنشاء ورشات أخرى نطلعوا في الإنتاج ونحسنو في نوعية الإنتاج المشروع اقترحناه في سنة 2018 مقبولناش المديرية العامة أيضا الشريك الاجتماعي مندوبية العمال قرارات تفيد الإطار السامية لكن حنا نخدمو نسكتو...مثلا الفضلات الحديدية ترجع للوحدة كل وحدة عندها فضلاتها تدخل في إطار فوائد خاصة بالعمال في نهاية السنة عند انجاز الميزانية دخلوا الأرباح جيبوهم مكاتب للعمال الإداريين حنا محببولناش نربحو ساعات في المادة الأولية، كيفاه متحاسبوش على الديشي لبيعوه خارج المؤسسة خدمو مصالحهم ..نحاولنا كلش بقات في المطعم ضخموا بيه الفواتير ..الانجازات التي حققناها في المؤسسة هاذي الناس الصعاليك..حنا رجل هنا رجل لبرا ..أهم انجاز درناه نحافظوا على سنوات العمل دون طرد من المؤسسة .."واصل أحد المبحوثين بقوله " كايين وين نتعاونو لكن كايين استفزازات بالمؤسسة في القرارات حبونا نقابضوا في بعضانا القانون الداخلي كايين واحد العبودية..حبينا ولا كرهنا لكن هناك قرارات لا تطبق في جهات أخرى..كابن بلايص الإدارة تطبق إجراءات غير قانونية أنا مثلا عطاوني ندير الجرد قالولي خدم نص نهار في الإنتاج نص نهار في الجرد مرحتش نخدم أني دنور...كان كشما صرالي واحد ليحمني ..رانا نخدمو بالاتفاقية الجماعية القديمة تاع 1978 وحنا رانا في 2020".

تؤكد إجابات المبحوثين أن هناك أهداف مشتركة بينهم ما جعلهم يتحدون لأجل تشكيل جماعة إستراتيجية تحولت إلى فاعل عندما تعلق الأمر بالتشابه في نفس الأهداف وهو الحصول على المردودية الجماعية، ما يعكس تنازل الفرد لصالح الجماعة وتشكيل الفعل الجماعي الذي يركز على التضامن لمواجهة الإدارة، ومن ثمة تظهر لنا الهوية في بعدها الجماعي من خلال انخراط العمال في بناء علاقات غير رسمية لأجل تحقيق الأهداف المشتركة والحصول على الاعتراف من خلال الانتماء الجماعي، ومن هذا المنطلق تظهر مؤسسة قارورات الغاز - وحدة باتنة كمرجعية فضاء أو مكان يسمح بالتماهي الجماعي، كذلك يتضح أن المجموعة المهنية تدرك وضعيتها ضمن النسق التنظيمي الذي يبرز من خلال وعيهم ببعض الحقوق، بالمقابل فإن خطاب العمال يشير إلى أن ثقافة المؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة -باتنة - دفعت بالعمال إلى الشعور بعدم الأمن في الفضاء المهني والتخوف من المستقبل بالتأثير على التصور الذي يحملونه عن أنفسهم وأهدافهم، وبالتالي قدرتها على إعادة بناء تصورهم والتنازل عن بعض أهدافهم لصالح المسير وهو ما يظهر لنا من خلال

---

خدمو تريستي في الشركة، ولي مخدمش خدمتو صحيحة، وليوع يطو لواحد من هيه مخدمهاش نورمال" تشير تصريحات العامل إلى أن المؤسسة تتبع طبيعة التحفيز السلطوي الذي يعتمد على تسليط العقوبات بدل الحوافز والمكافآت.

تصريحاتهم، لتتحول تلك الأهداف والمشاريع المهنية إلى الرغبة في الحفاظ على سنوات العمل خوفا من فقدان المناصب المهنية.

أكدت المجموعة البورية الثانية في حديثها عن الأهداف والانجازات التي يرغبون في تحقيقها "أهدافنا ياربي نعيشوا.. ولوزين تاينا خدم مليح تزيد تحسن من الإنتاج، الأجر وظروف الخدمة نديو حقنا، رد الاعتبار للعامل فقط نحسوا برواحنا عدنا منحوش نجيو...بكري منحوش روحوا" الشفافية.. بكري لمبونس حلوة علكيف ، ضرك الضغط..وزاد الكاميرات حاسين بلي مكانش الثقة فينا كعمال.ساعات تهدر قولك ناس تكسر ناس تسرق لكن العمال مهمش كيف كيف..". تظهر من تصريحات المبحوثين أنهم يرغبون في زيادة الإنتاج لأجل العيش وتحسين ظروف العمل للشعور بقيمتهم، والاستقرار في العمل، ونيل المكانة التي تعيد لهم اعتبارهم وشعورهم بأنفسهم والاعتراف بهويتهم، ونلمس من الخطاب حنين العمال إلى الماضي بالحديث عن صورة وتاريخ المؤسسة في أذهانهم وذاكراتهم واستحضارها للتعبير عن حاضرهم وهو ما يعبر عن وجود ذاكرة جماعية\*

وبسؤالنا المجموعة الثالثة عن الأهداف المراد إنجازها قالوا "أهدافنا أننا نحسنوا من نوعية الإنتاج، بغينا نترقاو لدينا رغبة في تطوير المؤسسة و نخدمو مشاريع مهنية خاصة النوعية حاليا تحسنت مقارنة بسيرغاز، ولينا نديرو مجهودات أنو قارورات الغاز تولى متفوتش الفرن الأسبوع القادم بغينا نباشرو في ذلك" تشير إجابات المبحوثين بأن هناك طموحات مهنية يمكن تفسيرها بوجود نوع من الوعي لدى المبحوثين بأهداف المؤسسة من حيث تحسين نوعية الإنتاج ولديهم رغبة في الترقية، انطلاقا من الجهود والممارسات لأجل بلوغ الأهداف وإعادة تنظيم العمل.

### 1-2- العمليات الاجتماعية آليات للتكيف والاندماج في العمل:

تعد المؤسسة مكان للعمل وفضاء للتفاعل الاجتماعي بين مختلف الفاعلين - الفئات السوسيو مهنية حيث تمثل كهيكل تنظيمية من حيث بنيتها إلى مجموعة من اللوائح والقواعد الرسمية التي تنظم

\* تمكن الذاكرة الجماعية حفظ التصورات والاتجاهات التي تتشكل عبر تراكمات زمنية ماضية، لتاريخ الجماعة وبالتالي فإن هذه الجماعة تستحضر الماضي عبر عملية تمثلات مستمرة لتاريخها، عن طريق الرموز والسلوكات والتصورات والاتجاهات، والتجارب المختلفة التي مرت بها وتحمل في ذاكرتها الجمعية الرموز الخاصة بعباداتها وتقاليدها وكل المعتقدات والأساطير التي تترسخ في الذاكرة والمخيلة الجماعية، والتي تساهم في بناء الهوية الثقافية للجماعة.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

دينامية العلاقات المهنية، كما تعد كيان وجسد اجتماعي يتمتع بالاستقلالية من حيث شبكة التفاعلات التي تتم على المستوى الأفقي بين مختلف الفئات، التي تتأثر بالأنساق والنظم لتشكل مجموعة من العمليات الاجتماعية الخلاقة الناتجة عن التفاعل وبناء روابط مهنية بين العمال حيث يرى سان سوليو أن المؤسسة ليست مجرد قوانين وقواعد قانونية، وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية بل إنها تتكون من روابط اجتماعية<sup>1</sup>، ونعتقد أن هذه الأخيرة تعد بمثابة منظومة فعل تنظيمي ملموس باعتبارها ممارسات اجتماعية تسمح بتطبيع الأفراد ( الهابتوس المهني) وتدمجهم في الوسط المهني، حيث نتصور أن العلاقات السوسيو مهنية أو شبكة العمليات الاجتماعية الخلاقة التي يبينها الأفراد انطلاقاً من هوامش الحرية، فهامش الحرية لا يتعلق بالمنظمة بل بالفاعل ( الفئات المهنية) لذلك يجب البحث عن فهم العلاقة بين الفرد والتنظيم انطلاقاً من انعكاسات هذه العلاقة على الفرد والتنظيم معاً، وتحليل أهداف الفاعل ومنطق أفعاله<sup>2</sup> تساعد على الاندماج في الوسط المهني وهو ما نسعى للإجابة عليه : كيف تساعد العمليات الاجتماعية على التكيف والاندماج في العمل؟

أ- الإطارات:

جدول رقم 16 : يوضح انتماء الإطارات إلى جماعات مهنية

فئة الموضوع: يوضح الانتماء إلى جماعات مهنية			
رقم وحدة التحليل	وحدة التحليل	التكرار	النسب المئوية
1	العمل مع جماعة مهنية ضرورة	20	86.96
2	ضد العمل مع جماعة مهنية	3	13.04
المجموع		23	100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب الإطارات يرون أن الانتماء إلى الجماعات المهنية ضرورة وهذا ما يتبين أعلاه من وحدة التحليل رقم (1) أما ما نسبته 13% صرحوا أنهم يفضلون العمل الفردي وعدم الانتماء إلى جماعات مهنية.

حسب الإفادات التي صرح لنا بها أغلب الإطارات هناك حس نوعي مقبول صوب الانتماء إلى الجماعة المهنية وتفضيل العمل الجماعي على حساب العمل الفردي، وقد تبين للباحثة من خلال

<sup>1</sup> Renaud Sainsaulieu. L'entreprise une Affaire de Société. Op.Cit. P26

<sup>2</sup> Michel Crozier.Erhard Friedberg. Op.Cit.P139.



تصريحهم ومعنى خطابهم، أن هناك اختلافات بينهم فيما يخص هدف الانتماء وهو ما يعني وجود غايات متعددة تتأرجح بين استراتيجيات فردية ضمن الجماعة وبين استراتيجيات جماعية غايتها تحقيق الصالح العام، حيث صرح أحد الإطارات بقوله "أرى أن الانتماء إلى جماعة مهنية ضرورة، كإين انشغالات لازم تتحل جماعيا العمل الجماعي، كلي رانا في سفينة كان واحد حفر نوليوو نغرقو كامل"<sup>1</sup> ويضيف آخر "لازم العمل كفريق كون فيه تبادل المعلومات، اتخاذ قرار جماعي يضمن انتقال المعلومة"<sup>2</sup> ويقول آخر "لازم العمل في جماعات مكانش عمل ناجح بدون جماعة لأنو نتيجة العمل الجماعي أحسن من العمل فرديا، نختصر الوقت نتبادل المهام الآراء الأفكار المعارف التقنية حتى ولو كانت بسيطة كإين لمعرفش"<sup>3</sup> ويرى إطار "أرى الانتماء إلى جماعات مهنية ضرورة لأنو العمل الجماعي أفضل، أحيانا عامل بسيط مدلك فكرة مكانش في راسك خلاص الاستفاد من معلومات الآخر، كان عندنا مدير دير اجتماعات ودي ساعات معلومات تاع عامل بسيط .."<sup>4</sup> كذلك يرى إطار "أرى أن العمل في جماعات مهنية ضرورة لأن العمل هو مجموعة من العناصر والإطارات وأعاون تحكم لتتعامل معاهم كذلك نتعامل مع الإدارة ويد وحدة متصفقش، كما أن العمل الجماعي نتناقشو في الرأي خير من واحد كما نتناقش المعطيات والعمل الجماعي أحسن، كإينة الثقة ومع عندنا نفس الأهداف المشتركة نخدمو آلاز"<sup>5</sup> تأول إجابات الباحثين إلى أن هذا الصنف من الإطارات يفضلون العمل الجماعي ويعتقدون أنه سر نجاح العمل انطلاقا من تبادل الأفكار والآراء والمعلومات واتخاذ القرارات المشتركة، كذلك ترى هذه الفئة أن العمل في جماعة يمكنها من بلوغ الأهداف في أقل وقت ممكن ويزيد من الثقة المتبادلة، كما نستشف من خطابهم تميينا للجهود وبناء العلاقات لأجل تحسين وضعيتهم وتنمية أفكارهم ومعارفهم التقنية، وكذا تطلعات في تطوير الكفاءة والمعارف\* وهو ما يؤشر على الرغبة في تحسين صورة المؤسسة كذلك، حيث تؤدي هذه الإيجابية إلى بناء روح الجماعة وتقوية العلاقة بين العامل والمؤسسة من جهة، ومن جهة أخرى زيادة الثقة مما يسهل من اندماجهم في العمل.

<sup>1</sup> مقابلة رقم رقم 18.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 7.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 5.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 20.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 1.

\*في هذا الشأن يرى أحد الباحثين "أرى أن الانتماء إلى جماعات العمل مهم للغاية، هناك تبادل في التقنيات والمعارف، نستفيد من الجماعة المهنية، لأنك قد تقع في أخطاء مهنية وتقنية، التعلم من المجموعة وحتى خارجها في الدوائر الأخرى لأن الميدان والممارسة سيد الموقف في تطوير الكفاءة والمعرفة الفنية للإطار" مقابلة رقم 10.

أما بالنسبة لبعض الإطارات الذين يتصورون العمل الجماعي بنظرة أخرى فقد صرح أحد الإطارات قائلاً " لازم نتنمي إلى جماعات رغم أنو كايين حساسيات كان منتميش حسبولك العمل، تعلمت بلي لازم نتنمي إلى جماعات باش نحقق أهداف وإنجازات، الميدان فرض عليك لا عندكم عدو تحاربوه أكل، راك في إفريقيا وفي الجزائر كان متكونش في جماعة تقويك، أرواح انت وخدم صابوتاج لأنو كجيو ضحيو بالمدرّب ماش بالفريق...<sup>1</sup> ويرى إطار " أنت مضطر تخدم في جماعة لأنو الجماعة كلمتها مسموعة مش كما تكون وحدك، عندها سلطة كي تكون في جماعة مش كما تكون وحدك"<sup>2</sup> يتبين لنا أن هناك وعي وإدراك لدى هذه الفئة حول علاقتها بالآخر وكذا علاقتها بالتنظيم ككل، لذلك فإنهم يتبنون إستراتيجية عقلانية فردية، ضمن الانتماء إلى الجماعة المهنية هدفها بالأساس التمرّكز حول الذات وتحقيق الأهداف الشخصية انطلاقاً من الدور والتأثير الذي تمارسه سلطة الجماعة.

و بخصوص الإطارات الذين يرفضون الانتماء فقد صرح إطار " لا أنتمي إلى جماعات مهنية، نخدم خدمتي ونروح، تولى في مشاكل فرات تولى جماعات أخرى ديرلك مشاكل"<sup>3</sup> ويرى في نفس الصدد إطار "ضد الجماعة المهنية تكريس les clante هزو الأمور بأمر شخصي يخل الجماعة ضدك"<sup>4</sup> يضيف إطار " لا أنتمي إلى جماعات عمل أنا نحب الناس لتخدم قد قد بالنسبة ليا في وقتنا نديرو مجلس نديرو مجموعة تحل مشاكل الشركة، مثلاً في المؤسسات الغربية كايين طاقم مشروع حل المشاكل الكبار لكن هنا باش تخير ناس خدمو قد قد احبلك ، سابقا كان في المؤسسة مجلس كبير لجنة تحل المشاكل لكن كي تشوف فعليا في اللجنة تلقى زوج من الناس يخدمو البقية من الأعضاء راهي تمضي فرات، هاذي بالنسبة ليا منقبلهاش...<sup>5</sup> تؤكد تصريحات الإطارات رفضهم للانضمام إلى أي جماعة مهنية، ويفضلون العمل الفردي لتجنب الوقوع في المشاكل، وكذا تتصور هذه الأخيرة عدم وجود جماعات حقيقية التي ترقى إلى معنى الجماعة المهنية كما هو الحال في المؤسسة الغربية، وبالتالي فهم ينظرون إليها كعامل للصراع والوقوع في المشاكل، وعليه فإن هذه الهويات يغلب على هويتها طابع الانعزال وعدم الانسجام مع الآخرين، ونعتقد كباحثين أن ذلك سيؤثر على اندماجها المهني.

**جدول رقم 17: يوضح الهدف من الانضمام إلى الجماعة المهنية:**

<sup>1</sup> مقابلة رقم 12.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 14.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 13.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 9.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 2.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

فئة الموضوع: يوضح الهدف من الانضمام إلى الجماعة المهنية			
رقم الوحدة	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية %
1	الرضا والاستقرار والانتماء	3	12
2	الشعور بالرضا المهني	4	16
3	الانتماء	6	24
4	الأمان	2	8
5	الاستقرار في العمل	7	28
6	لا انتمى	3	12
المجموع		25	100

نلاحظ من الجدول أن أغلب إطارات مؤسسة قارورات الغاز - وحدة باتنة - صرحوا بأنهم يحسون بالاستقرار في العمل من خلال وحدة التحليل رقم (5)، ثم تليها نسبة الذين صرحوا أن انضمامهم إلى جماعات مهنية تحقق لهم الانتماء، كما تبين وحدة التحليل رقم (2) أن العمل مع الجماعات يحقق الشعور بالرضا الوظيفي، وتليها نسبة الذين صرحوا أن الجماعة المهنية تحقق لهم الرضا والاستقرار والانتماء، وأخيرا تظهر وحدة رقم (3) التي تعبر عن الذين صرحوا أنهم يشعرون بالأمان، أما وحدة التحليل رقم (6) فهي تمثل نسبة الإطارات الذين لا ينتمون إلى جماعات مهنية وهو ما تبين لنا من خلال معطيات الجدول السابق.

تؤكد تصريحات الإطارات على أنهم يشعرون بالاستقرار في العمل وهو ما يولد لديهم نوعا من الثبات، ونعتقد أن الرضا المهني والشعور بالراحة سيساعد على التكيف في الوسط المهني وتمنحهم دافعية أكثر ورغبة في الإنجاز في العمل على حد قول أحد الإطارات "بطبيعة الحال كي ننتمي إلى جماعة مهنية، أحس بالاستقرار في العمل هذا يعطيني حافز وتكون متفاعل بنفسك أنك تتجز أكثر"<sup>1</sup> كما أن الوضعية التي يعيشها العامل في المؤسسة تلعب دورا في تحديد علاقاته المهنية ومع التنظيم، وتسهم في بناء وتكوين صورة عن العمل والمؤسسة وفي هذا يرى سان سوليو " أن الاستقرار النسبي الذي تعرفه المؤسسات

<sup>1</sup> مقابلة رقم 18.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

في فترة زمنية معينة، يمكنها أن تمد الأفراد بنماذج ثقافية نمطية هي أقرب للثبات<sup>1</sup>، ويضيف إطار آخر " أول حاجة تحققها لك الجماعة الاستقرار، تحس روحك في مجموعة مهنية، رانا كجسد واحد نتعامل كإخوة"<sup>2</sup> كذلك فإن شعور الإطارات بالانتماء من العناصر التي تسمح بتكوين الهوية وإثبات الذات في علاقتها مع الآخر حيث يرى أحد المبحوثين " في المجموعة المهنية لراني فيها نحس بالانتماء، وأشعر بارتياح كبير جدا استقرار، نمد لقدرت نبلور نقاط واستراتيجيات عمل روح الجماعة هنا نعرف قيمة الانتماء"<sup>3</sup>. مما يعني أن الانتماء وروح الجماعة يولد شعور بالراحة في العمل الممارس.

نلاحظ أن أغلب المبحوثين يشعرون بالانتماء والاستقرار نتيجة الانضمام إلى الجماعات المهنية، وهذه العلاقات والعمليات الاجتماعية قد تسمح بتقوية الروابط الاجتماعية وتعزيز روح الانتماء بين الجماعة المهنية، كما أن الجماعة لها القدرة على تنظيم الفاعلين وتعد عاملا أساسيا في تكوين الهوية الجماعية، أو بمعنى آخر هناك امثال لمعايير الجماعة كون الجماعة تحقق الحماية وتشعر بالأمان على حد قول أحد المبحوثات " الجماعة تمدلي الشعور بالأمان، حتى المسؤولية نولي منههاش وحدي، كابين وبين لازم تكون القرارات جماعية تكون هناك قوة أحسن من واحد وحدو" وفي نفس الشأن يضيف إطار " الفريق لراني مسؤول عليه، يحقق الاستقرار والرضا المهني، أحس أنني عضو منهم كابين أمور قرارات حضروني معاهم وبالتالي نحس روحي مهم في الجماعة لراني فيها والاستقرار من خلال الانتماء"<sup>4</sup> نستشف من تصريحهما أن هناك من الإطارات من يشعر بالراحة نتيجة الإحساس بالحماية والأمان، وهو ما يجعلهم يشكلون استراتيجيات تضامن تكونت على أساس العاطفة والأحاسيس، ومنهم من يحس أن دوره في الجماعة التي ينتمي إليها، وبذلك فهو يشعر بنفسه ويدرك وضعيته من خلال عملية الانتماء، وهو الأمر الذي يمكن تفسيره بحاجة الفرد إلى التماهي والشعور بدوره وأهميته مع الآخر " نحن"، ومن ثمة شعوره بهويته كفرد داخل الجماعة.

### جدول رقم 18: يوضح مدى تناسب التكوين مع العمل الممارس

فئة الموضوع: يوضح مدى تناسب التكوين مع العمل الممارس

<sup>1</sup> Renaud. Sainsaulieu. La Construction Des identités Au Travail. Revue.Sciences HumainesN20.1998.P42.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 10.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 7.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 8.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

رقم الوحدة	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية
1	يتناسب	16	69.57
2	لا يتناسب	7	30.43
المجموع		23	100

نلاحظ من وحدة التحليل رقم (1) أن أكثر من نصف العينة يرون أن عملهم يتناسب مع تكوينهم الذي تلقوه في الجامعة، بينما تمثل وحدة التحليل رقم (2) الإطارات الذين صرحوا أن نوع التكوين الذي درسه لا يتناسب مع ما العمل الذي يمارسونه.

يتبين من إجابات الإطارات أن أغلب التكوينات السابقة التي تلقوها في الجامعة تتناسب مع العمل الذي يمارسونه حيث عبر لنا أحد الإطارات قائلاً "التكوين الذي درست يتناسب مع العمل الذي أمارسه نظرياً وتطبيقياً، لكن بقاؤ أمور تسيير كإين تكوين ابتدائي في تسيير الصيانة وطرق التلحيم، أغلب تكويني كان في إطار عقود ما قبل التشغيل"<sup>1</sup> ويرى مبحوث آخر " التكوين لقريتو تقريب تناسب مع العمل لمدولي في المؤسسة هادي، خاصة من الناحية التقنية هو لخلائي نندمج في العمل ملقيتش صعوبة التكوين القاعدي بالنسبة ليا عندو علاقة كبيرة قريت الجانب التقني"<sup>2</sup> وفي نفس الصدد صرح أحد الإطارات "تكويني يتناسب مع العمل لرائي نخدم فيه، درست DEUA ثلاث سنوات قريت تقريب الصيانة وأحسن حاجة الرسم الصناعي لقريتو في التكوين القاعدي عاوني مدلي أفكار لقيتها تقريب في الميدان"<sup>3</sup> ويضيف إطار "نوع التكوين لدرستو نظرياً تقريب يتناسب مع الميدان خاصة من الناحية التقنية، أما التسيير تعلمت مش حاجة تأقلمت مع المنصب الجديد ملقيتش مشكل"<sup>4</sup>.

تبين لنا التصريحات المعروضة أن التكوين القاعدي السابق للإطارات يتناسب بنسبة كبيرة مع العمل الذي يمارسونه، و يمكن تفسير ذلك بتوافق تخصصات الإطارات مع العمل التقني الذي يقومون به وهو ما تبين لنا من خلال نتائج معطيات الجدول رقم 5 (انظر الفصل الخامس)، ونعتقد أن هذه الميزة ستمكنهم من التأقلم بسرعة مع المهام الأمر الذي يفرض إلى تكيفهم واندماجهم في الوسط المهني، ومنهم من صرح بأن تكوينهم كان يتناسب مع النشاط السابق لكن حالياً لا يتناسب، حيث يرى أحد الإطارات "أنا كنتني هيدروليكي ثم إطار تقني في البرمجة التكوين الذي تلقيته كان يتناسب مع مصلحة التقنية لكن حالياً لا يتناسب في مصلحة البرمجة المنصب هذا سكتوني به، مستوى جامعي أنا اقترحت منصب

<sup>1</sup> مقابلة رقم 17.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 16.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 18.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 23.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

البرمجة استغلوا الظروف نحكيو أمور مباحث نجد على الصيانة، المصالح الشخصية على حساب ما يناسب العمل، نوع التكوين الذي تلقيت سابقا ساعدني على الاندماج والتكيف قدرت نتأقلم بسرعة مع المهام السابقة لكن حاليا راني ندير في مجهودات شخصية<sup>1</sup> ويضيف إطار أيضا " كايين اختلاف كبير بين واش قريرت صناعة ميكانيكية حاليا نخدم في صناعة التعدين، دخلت مهندس ميكانيكي مؤخرا باش دخلوا التخصص في الهيكلة تاع المؤسسة، تكويني جذع مشترك، لكن نطالع على الانترنت درت جهود بحكم الأقدمية تعلمت حوايج بزاف...<sup>2</sup> تؤكد الإجابات أن الإطارات يرغبون في تطوير تكوينهم وزيادة معارفهم، الأمر الذي دفع بهم إلى تقديم جهود إضافية لأجل أداء مهامهم، كما أن الرضا عن العمل جعلهم أكثر قابلية للتعلم في الفضاء المهني ومن جهة تضطلع هذه الفئة إلى تكوين نفسها ومن ثمة انسجامها مع النشاط من حيث المعرفة الفنية والتقنية وحتى التسييرية، كما تؤكد رغبة الإطارات في تكوين أنفسهم من خلال القيم الفردية وهو ما توصلت له كاري نادية في نتائجها، التي تشير بأن قيمة الفردانية أصبحت مؤشرا على قابلية القيم الثقافية للتغيير وهو ما يولي للأستاذ ولاته لنفسه وتحقيق أهدافه ولهذا فهو لا يسعى إلى قيادة غيره، وإنما توجيهه سلوكه نحو الازدهار الشخصي<sup>3</sup>

وقد صرح بعض الإطارات بأن التكوين في المؤسسة سمح لهم بفهم العمل الممارس، وفي هذا الشأن صرح لنا أحد الإطارات " فيما يخض تكويني فهو لا يتناسب مئة بالمئة يتناسب مع العمل الذي أمارسه فمن جانب التقني يتناسب نوعا ما لكن مقارنة مع واش قريرت نظري نروح للتسيير وليس للإنتاج، ومن جهة مشاكل الإنتاج نادرا ما يلتقي النظري مع الميداني، موليتش نخم في الميدان فقط ولكن أيضا مسير الأهداف وكذلك العمال، نوع التكوين زدت تلقيت تكوين في المؤسسة لمدة ثمانية أشهر علموني كيفية تسيير الإنتاج..<sup>4</sup> يشير الإطار إلى أن تكوينه لا يتناسب مع منصب الإنتاج الذي منحه المؤسسة، لكن التكوين الذي تلقاه في المؤسسة سمح له بالتعلم كفاءات تسيير الإنتاج.

بالنسبة للإطارات الذين صرحوا بأن تكوينهم لا يتناسب مع عملهم تقول أحد الإطارات " تكويني مالية تحطيت في المبيعات التكوين لا يتناسب مع العمل لراني فيه<sup>5</sup> ويضيف إطار " تكويني الجامعي ميتناسبش درت تريض كأمين مخزن في ملبنة الأوراس قبل التحاقني بالمؤسسة، كي التحقت بالمؤسسة لقيت طريقة العمل تقريبا ستين

<sup>1</sup> مقابلة رقم 3.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 11.

<sup>3</sup> نادية.كاري.مرجع سبق ذكره.ص 153.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 1.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 6.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

بالمائة واش لقيت في المؤسسة..<sup>1</sup> ويرى آخر " تعبت في البداية مدخولنيش في الاختصاص نتعامل مع الخدمة، طولت باش تعلمت بدينا معالبالناش، علمونا ناس خمس سنوات تسير مع الوقت العطل الأخطاء تكونت، حولت لدائرة النوعية أحسن...<sup>2</sup>

وبناء عليه، يمكن القول أن هناك موقفين مختلفين لدى الإطارات الفئة الأولى وهي التي ترى أن نوع التكوين أو المكتسبات القاعدية ساعدتها على التكيف في العمل وممارسة نشاطها، وأداء أدوارهم و فهمها، وهو ما يولد لديهم سهولة في أداء المهام وتثبيتهم في مناصبهم المهنية، الفئة الثانية والتي ترى أن تكوينها لا يتناسب مع العمل الممارس وهو ما جعلهم يجدون صعوبة في التأقلم في أداء المهام في بداية العمل إلا بعد الخبرة ومدة العمل التي سمحت لهم بالتعلم وتطوير قدراتهم مكنهم من التكيف التدريجي، ويعكس لنا سياسة المؤسسة في التوظيف وسد الثغرات من حيث توزيع المناصب المهنية، وهذه الخصائص قد تكون عائقاً أمام قابلية فهم أدوارهم وبالتالي اغترابهم المهني.

### جدول رقم 19 : طبيعة العلاقة التي تربط الإطارات ببقية الفئات المهنية

فئة الموضوع: علاقة الإطارات فيما بينهم			
رقم وحدة التحليل	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية%
1	علاقة عمل	4	16
2	علاقة صداقة وإخوة	4	16
3	علاقة تعاون وتضامن	7	28
4	علاقة صراع	6	24
5	علاقة تفاوض	4	16
المجموع		25	100

تؤكد النتائج الجدولية أن العلاقات التي تربط بين الإطارات وبقية الفئات المهنية هي علاقات تعاون وتضامن، وتليها نسبة الذين صرحوا بأن هناك علاقات صراع، أما بقية الإطارات أجابوا أن العلاقة لا تتجاوز علاقة العمل، في حين صرح البعض أن العلاقة هي علاقة صداقة واحترام، ومنهم من يرى أن العلاقة التي تربطهم بزملائهم من الإطارات أو بقية الأجراء هي علاقة تفاوض.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 9.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 10.

نلاحظ أن طبيعة العلاقة التي تربط الإطار ببقية زملائهم من الإطارات ومع بقية الفئات المهنية هي علاقة يغلب عليها التعاون والتضامن وفي هذا الصدد يقول أحد الإطارات " العلاقة بيني وبين الإطارات علاقة تعاون وتنسيق، وكذا مع المسؤولين نحاولوا نسقوا"<sup>1</sup> ويرى إطار " العلاقة تعاون وتضامن بيني وبين المسؤولين في مختلف الدوائر، هي علاقات عادية روتين في العلاقات اليومية لكن في أغلب الحالات نتعاون، أما مع العمال علاقة عائلية أخوية لصالح العمل، عندنا خدمة نخدموها نتعاونوا عليها"<sup>2</sup>.

أما بخصوص الإطارات الذين صرحوا أن العلاقة هي علاقة صراع صرح لنا أحد المبحوثين بقوله "علاقاتي بالمسؤولين علاقات صراع كابين المشاكل، كابين ناس دير المشاكل مدير القديم خلق صراعات بيني وبين رئيس المصلحة يتأمر عليا هو مهوش في نفس الفرع، كعاد قريب للمدير دير السلطة مزلنا في عقلية المدير علاقات في المؤسسة علاقات مصالح"<sup>3</sup> ويرى إطار آخر "حوصلة صراوا مشاكل الترقيات لبوصت وفيها لشاف سارفيس فيها أعوان التحكم\* وفيها فريق خدام وفريق مش خدام مخدموش خدمتهم أعوان تحكم تكتلات على حساب المسؤولين"<sup>4</sup> ويضيف أحد الإطارات " المؤسسة تاينا كابين نوع من الصراعات تكتلات عمالية سواء على المستوى الأفقي أو العمودي كابين عمال ميقتبلوش قرارات المشرف أو المسؤول، الإطار لعندو مع المدير علاقة قرارو يأخذ بعين الاعتبار إلا عندو مشاكل مع الإدارة تلحق عقوبة للإدارة ميديرولو والو.."<sup>5</sup> تشير تصريحات الإطارات إلى طبيعة العلاقة هي علاقات تناظرية وصراع\* وتلتقي حين تكون هناك مصالح مشتركة أو تحالفات خاصة مع الإدارة وبعض العمال، ومنهم من يرى أن أغلب العلاقات على المستوى الأفقي أو العمودي هي علاقات تحالف مع الإدارة ضد بعض القرارات التي يتخذونها، وتعد عملية الصراع عملية اجتماعية يسعى من خلالها الفاعلون من جميع الفئات المهنية لأجل نيل المكانة و الاعتراف في الفضاء

<sup>1</sup> مقابلة رقم 5.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 20.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 4.

\* تتعلق الملاحظة ببعض أعوان التحكم حيث لاحظنا انشغال بعضهم عن أداء مهامهم في الإشراف والرقابة داخل الورشات، والجلوس أمام الورشات والتنقل من دائرة إلى أخرى دون أية رقابة، انظر تقرير اثنوغرافي حالة رقم 2. الملحق رقم 3.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 22.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 16.

\* صرح لنا أحد الإطارات فيما يخص طبيعة العلاقة التي تربطه بزملائه وبقية الفئات المهنية بقوله " علاقة العمال فيما بينهم هي علاقة رقابة لبعضهم البعض علاقة تغلب عليها الصراعات خاصة العمال في المستويات التنفيذية توجد صراعات حول المناصب والترقيات حساسيات تحكمها علاقة التفاوض لأجل كسب المسؤول" مقابلة رقم 15.



المهني، وإعادة بناء العلاقة المهنية للحفاظ على المنصب وكسب السلطة حيث يرى سان سوليو " أن السلطة أصبحت رأسمال من نوع جديد، كذلك أصبحت الشكل الجديد للاستغلال في علاقات العمل"<sup>1</sup> و نتصور أن علاقات العمل التي يكونها الإطارات بالانتماء إلى الجماعة المهنية ستسمح لهم بالتعلم الثقافي من خلال تبادل الآراء والأفكار، وخاصة المعارف التقنية والفنية وهو ما ظهر لنا من خلال نتائج الجدول رقم 20.

و فيما يخص الإطارات الذين صرحوا أن العلاقة التي تربطهم بباقي الأجراء هي علاقة عمل يقول أحد الإطارات " علاقتي بالعمال في حدود العمل، فإرضاء الناس غاية لا تدرك كإين وين ندير استفسار لغلط سلك حتى العلاقة بيني بين المسؤول تاعي علاقة عمل"<sup>2</sup> ويرى آخر " العلاقة بيني بين العمال ولا الإطارات في الدائرة يصراو مشاكل لكن لازم فصل ندير عقوبات أحيانا العامل يتمادى علاقة احترام، لكن لازم سياسة الردع لما تتفاقم الأمور تخرج عن السيطرة"<sup>3</sup> نستخلص من هذا الخطاب وعي نسبي وحس بالمسؤولية لدى هؤلاء الإطارات اتجاه تعاملهم بعقلانية في وضعية العمل والعلاقات، فتصورهم في كيفية التعامل وفصل الجانب الاجتماعي عن العمل يؤكد عقلانية هويتها في تكوين العلاقات في الفضاء المهني، حيث يرى في هذا الصدد أحد الإطارات " لازم الإنسان تعامل بالعلاقة المهنية، حنا هنا في المؤسسة نتعاملوا بالاجتماعي أكثر في الوسط المهني، هذا ولدو مريض حنا اجتماعيين، لكن في مؤسسات أخرى تلقى الخدمة خدمة أصول الإدارة"<sup>4</sup> وبالتالي فإن وعي هذه الفئة في التعامل وتكوين العلاقة بينها وبين مختلف الفئات المهنية، قد يؤدي إلى بروز العلاقة المهنية في علاقتها بدل العلاقة الاجتماعية أو بمعنى العقلانية بدل العاطفة وفي هذا الصدد يرى إطار " طبيعة العلاقة التي أراها مناسبة للتعامل مع زملائي المناقشة مع رؤساء لكن العمال الذين أشرف عليهم أعطيتهم التعليمات والأوامر مباشرة لأنو العمال أحيانا تضحك في وجهو ولي ميخدمش، لازم العمال تتعامل معاهم بطريقة التعليمات تخليلو هبة على المسؤولية " لا أو ضح الوجه الآخر من هويتي ليس فقط من جانب العمل معاملة حسب العقلانية"<sup>5</sup> أما الذين صرحوا بأن العلاقة علاقة تفاوض يرى أحد المبحوثين " العمال لقل مني في القراد منحسهمش بلي مسؤول عليهم، نتحاور معاهم كنمد الأوامر باش نجبد واش عندو، كإين قرارات نتفاوض بيها مع بقية

<sup>1</sup> Renaud. Sainsaulieu. Sociologie de L'organisation et De L'entreprise. Pfnspo. Dalloz. Paris. 1987. P111

<sup>2</sup> مقابلة رقم 14.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 6.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 7.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 2.

الدوائر<sup>1</sup> ويرى آخر " كل موقف كفاء لازم الواحد إذا كان يتعامل مع العامل وصلوا انشغالوا، لأنو المسؤول كان يخدم على هدف فردي تلقى العمال ينفرو منو ديرولو مشكل في خدمتو، المسؤولين لعندي مشكل نحاول نتفاوض لازم طبيعة العلاقة تكون بأقل الأضرار منخسر المؤسسة منخسر العامل..<sup>2</sup> تشير تصريحات الإطارات إلى أهمية التفاوض في بناء وتكوين العلاقة والتعامل مع مختلف الفاعلين في المؤسسة، ونستشف أن هناك اعتراف ببقية الفئات المهنية أو الآخرين- اعتراف بوضعية الآخر وأهميته كفاعل في العلاقة المهنية ومن ثمة الاعتراف به وقد تناول سان سوليو هذه النقطة من خلال الإصرار على الصلة بين الاعتراف والهوية فالاعتراف الاجتماعي يؤسس لدينامكية الهوية..<sup>3</sup> .

وعموما فإن إطارات مؤسسة قارورات الغاز يقرون بوجود عمليات اجتماعية تتأرجح بين التضامن والتعاون وبين الصراع والتفاوض، هذا يقودنا إلى حقيقة وجود أفعال جماعية ملموسة داخل المؤسسة تأسست بناء على العلاقات الجماعية في شكلها الغير رسمي، وعندما نتكلم عن فعل جماعي داخل المؤسسة "نتكلم عن علاقات اجتماعية تفاعلات تحكم هذه العلاقات أي تضامن تحالف نزاع صراع، وعن قوانين تقنن هذه العلاقات ويحدد هذه العلاقات والتفاعلات وفق منطق خاص أو عقلنة خاصة"<sup>4</sup>

### ب- أعوان التحكم:

أكدت المجموعة الأولى فيما يتعلق بضرورة عملهم جماعيا بدل العمل الفردي " أغلب الحالات يكون عملنا جماعيا حسب المواقف حسب طبيعة المهام، وكذا الاستعجالات الموجودة في المؤسسة، لكن توجد مهام تقتضي أن نؤديها فرديا كالرقابة والإشراف، أغلب الحالات لكون فيها العمل الجماعي تقريبا توقف المصنع الأعطاب<sup>5</sup>، أو أحد الورشات لذلك نتضامن في مهام أخرى في الورشات لاستدراك الإنتاج.. "

أما المجموعة الثانية فصرحت " كايين حالات العمل لازم نتعاونو مع بعض، لأن الجماعة المهنية أحيانا نحس بالانتماء والراحة والتنسيق، بيننا وبين العمال لأنو مصلحة العمل تقتضي التفاهم أحيانا تحدث بعض الصراعات نتيجة الاختلاف حول أمور معينة، مثلا نحوسو على الجودة والتنوعية، لكن جماعة الإنتاج يحوسو على الكم" تشير

<sup>1</sup> مقابلة رقم 19.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 9.

<sup>3</sup>Philippe. Berneaux. La Sociologie Des Organisations. OP. Cit.P197

<sup>4</sup> محمد المهدي.بن عيسى. ثقافة المؤسسة كموجهة لسلوكات الأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة. مجلة الباحث العدد3/2004.ص 152.

<sup>5</sup> انظر حالة رقم 3 تقرير اتنوغرافي . الملحق رقم 3.

إجابات المبحوثين أن التعاون بينهم يشكل ضرورة لاستدراك حالات الأعطاب التي تحدث في المؤسسة، وتعويض الإنتاج وكذا حسب العمل وطبيعة المهام التي تقتضي في الغالب العمل الجماعي ويؤكدون على أن الهدف العام يقتضي التفاهم بينهم والعمل كمجموعات، وبالتالي المؤسسة بثقافتها التيسيرية أثرت على تمثلات أعوان التحكم ووعيهم في كيفية العمل أثناء الموقف، حيث ترى جودلييه "لا يتم تحديد سلوكيات الموضوعات أو المجموعات حسب الخصائص الموضوعية للموقف، ولكن من خلال تمثيل الموقف"<sup>1</sup>

صرحت المجموعة الثالثة بقولهم "لازم نخدمو جماعيا لأنو المهام بزاف وكذا كايين وين لازم تقسيم العمل، العمل الجماعي نحسوا بالانتماء الاستقرار من ناحية العمل، لكن من ناحية الأعطاب لدينا تخوف كبير من المستقبل، المؤسسة إنتاجية كان منخدموش منسلكوش، كايين تتسيق بين المصالح نحن نعيد صياغة الأدوار نتيجة الأعطاب أيضا صياغة العمل وتنظيمه بمبادرات، المسؤولين لا يعارضوننا، مثلا جينا للميكانيك التلحيم كي توقف الفرن المهم الإنتاج لا يمكنهم المعارضة..". وواصل مراقبين بنفس المجموعة بقولهم "طبيعة عملنا كمراقبين تقتضي العمل الفردي ومراقبة النوعية في الورشات...". يتبين من تصريحاتهم أنهم يقومون بأداء المهام، عن طريق التعاون والعمل الجماعي الذي يعطيهم شعورا بالاستقرار، خاصة حالات الأعطاب حيث يعيدون تنظيم العمل وصياغة الأدوار لأداء العمل، ويظهر أن أعوان التحكم لديهم حس من المسؤولية نتج عن تخوفهم من توقف الإنتاج، وجعلهم يدركون وضعيتهم المهنية التي تقتضي عليهم العمل لأجل الحصول على الأجر، ومنتصور أن هذه القيم ستولد لديهم ثقافة ايجابية حول العمل وبالتالي غرس ثقافة مهنية عقلانية وتطبيع العمال عليها كما نلاحظ اندماج المجموعة مع بعضها البعض للتعاون\* لاستدراك الإنتاج.

بالنسبة لسؤالنا كيف تعزز طبيعة المهام من الثقة صرحت المجموعة الأولى "كنقوموا ببعض المهام كايين تفاهم بناتنا لازم نتعاونوا نحن كأعوان تحكم تقسيم العمل والمهام تقتضي ذلك، و نتبادلوا المعلومات وهو لخلي الثقة في التعامل لأجل هدف واحد نحاولوا نسقوا أحيانا نستخدموا مبادرات إنسانية لأنو العمال حافظوا على المؤسسة أكثر من المسؤولين العامل هو الذي يحس بالتعب بظروف العمل الأعطاب الآلات" تشير إجابات المبحوثين أن طبيعة العمل وأداء المهام يعزز من التفاهم والثقة بينهم، كما أن ظروف العمل والوضعية المهنية المشتركة

<sup>1</sup> Denise.Jodelet.Op.cit.PP.188.189.

\* تشكل الوضعية الفنية والتقنية لمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة اكرهات من حيث الهيكلة التقنية والتكنولوجيا التي تعيد تنظيم علاقات العمل في بعض المواقف، وتجبر الفئة المهنية لأعوان التحكم على التضامن والتعاون كفعل جماعي للاندماج في الوضعية التي فرضتها التقنية وهو ما لاحظناه في ورشة الإنهاء : للمزيد راجع تقرير اتنوغرافي، الملحق رقم 3.

لتحقيق الأهداف جعلتهم على قدر كبير من المبادرة والمشاركة الإرادية، و نستخلص من خطابهم التزام لا مشروط صوب المهام، لذلك يمكن لهذه الفئة أن تسهل من عملية اندماجهم بتقاسمهم نفس الأفكار بمبدأ "نحن"، كما لاحظت الباحثة أنهم يتصورون أنفسهم الأكثر ولاء للمؤسسة مقارنة بالمسؤولين في -تقديرنا- فهذه الفئة نسجت معنى الولاء حول نفسها وهو ما ولد لديها الانحياز في التفكير اتجاه الآخر (المسؤولين) وهو ما يضيف على هويتها صفة التمرکز حول الذات.

صرحت المجموعة الثانية "نحسوا بالثقة بيناتنا خاصة في المواقف الصعبة مثلا كتوقف الفرن يستدعي منا العمل الجماعي، نخدموا ساعات إضافية العمال يكمل بعضنا البعض لازم نوصلو نتيجة كاين خرين معالبالهمش..". إن بروز العمل الجماعي لأعوان التحكم في الخصائص الظرفية -توقف الآلات- ساهمت في توطيد الرابطة بينهم وتعزيز الثقة كفاءة مهنية يكمل أحدها الآخر، للوصول إلى الهدف وهو تحقيق الإنتاج.

في حين صرحت المجموعة الثالثة بقولها " طبيعة المهام متقتضيش دايمًا أنو تكون الثقة لأنو كاين عمال يخدمو وعمال لالا، لازم سيرة العامل من حيث خبرته لأنو منقدروش نديرو ثقة في واحد غير كفؤ، مثلا نمحوه آلة عدلها أو مهام و علابالنا ميخدمش أو مستهتر لا نضع ثقنا دائما، الثقة تكون بيناتنا على أساس الكفاءة واحد ثبت ذاتوا في الميدان" تؤكد إجابات المبحوثين أن طبيعة العمل وأداء نفس المهام لا تقتضي بالضرورة الثقة، فحسبهم لا يمكن وضع الثقة في العمال غير المؤهلين الذين لا يملكون خبرة ومعرفة تقنية ميدانية، نستشف حرص هذه الفئة على الثقة فقط في العمال ذوي الخبرة والكفاءة المهنية الذين أثبتوا تحكّمهم ميدانيا، وحسب اعتقادنا يمكن تأويل ذلك من جانبين الأول ويتعلق في وعيهم كفاءة تملك الخبرة والمعرفة التقنية ومحاولتها تجنب الأخطاء المهنية في العمل، الثاني وهو عدم منحهم لزملائهم فرص التعلم وخاصة هؤلاء الذين لا زالوا لا يملكون خبرة ومعرفة فنية مهنية كبيرة.

و بخصوص حديثهم عن حقوقهم وواجباتهم المهنية صرحت المجموعة الأولى بقولهم "نعرفو مليح واجباتنا في المؤسسة أنو ندخلو على ثمانية ونخرجو على ربعة، كاين وبين طلبونا للساعات الإضافية بالسبت كاين قانون في الاتفاقية الجماعية أنو نديرو ساعات إضافية منحوق جبونا، لكن حقوقنا عندنا حقوق بزاف حق البارمانونس المردودية كاين وبين خرجو خدامة عطلة، نديرو صيانة للثمانية حكمونا كأعوان تحكم بالنيابة و كاين منحة عون تحكم، ولاو نحاوالنا النقابة قليل وبين دافع..، مثلا الجرد تحسب في البرد معوضونا والو، كرازونا بالقانون الداخلي كاين لدير حادث عامل كلالو حقول بريم مدوهالنا من عام لعام الأرياح يتبعونا فيها مثال لميز بدو أجر معدناش الحق فيها، مثلا كاين زميلنا عقب الباكالوريا جبنالهم القانون حكينا معاهم والو عقب الباك نورمالمو المؤسسة عمومية عندك خمس أيام تعقب الباك نحاولوا من الأيام، قانون تاعهم منمدش تسالي..".

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

أما المجموعة الثانية فصرحت عن حديثها عن الحقوق والواجبات " فيما يخص الواجبات المهنية طبق عليك القانون كتجي تحوس على حقلك منعولناش تبقى غامضة، لكن توجد ثغرات قانونية " في حين صرح مبحوثين بقولهم " أصبحت الوفيات في المؤسسات العمومية الجزائرية تشكل عائقا لأنو أي واحد جيب شهادة وفاة لأحد أقاربه يخصص له بثلاث أيام لذلك تم سحب القانون في القانون الداخلي في المؤسسة"

وتؤكد المجموعة الثالثة بقولهم " فيما يخص الواجبات رانا نديروهم، لكن أغلب الحقوق نحن نعرف حقوقنا مبصح منقدروش نديوها، حوادث العمل\* نطلعو على القانون الداخلي في حالة الحوادث مثلا لا تتجاوز 24 ساعة تقوتها طيشها الضمان الاجتماعي، في حالة رفض العمال العقوبة مثلا تطبق عليهم الدرجة الثالثة، أيضا تحريض العمال مخالفة يعاقب عليها القانون بعقوبة من الدرجة الثالثة" .

تشير نتائج المقابلات فيما يتعلق بالحقوق والواجبات أن فئة أعوان التحكم على اطلاع ببعض القوانين من القانون الداخلي للمؤسسة، كالمردودية الجماعية، الساعات الإضافية ونفس ذلك بفترة العمل التي قضوها بالمؤسسة التي تتجاوز الخمسة عشر سنة مقارنة بالفئة الأولى فئة الإطارات، وهو ما مكنهم من الاضطلاع بالكثير من القوانين ومعرفة وفهم الحقوق والواجبات، مما يؤشر على أن هذه الفئة عايشت بعض التحولات التي مست المؤسسة بشكل عميق مما أكسبها دراية بالفضاء المهني، ومشاركة كبيرة في بعض الأحداث كالإضراب كعملية تضامن وحشد للمطالبة بحقوقهم من المسؤولين تفسرها خبرتهم واندماجهم في العمل ، وهو ما تبين لنا من نتائج الدراسة الاستطلاعية بالمؤسسة الاقتصادية العمومية نفضال لدى بعض الإطارات القديمة الذين عايشوا فترة طويلة بالمؤسسة.

فيما يتعلق بتحمل المسؤولية عند وقوع بعض الأخطاء التقنية تؤكد المجموعة الأولى " كايين وين نتحملو المسؤولية عندما يتعلق الأمر بأعمال واضحة، لكن أحيانا نترك المسؤولية حتى ولو وقعت بعض الأخطاء أحيانا وليو المسؤولين المباشرين حملونا المسؤولية"

---

\* طيلة فترة تواجدها بالمؤسسة تعرض ستة عمال لحوادث عمل واستكملنا الملاحظة بالحصول على عدد حوادث العمل خلال فترة الثلاث أشهر من التحقيق الميداني من مصلحة الشؤون الاجتماعية/ بتاريخ 2020/12/31 ، ولاحظنا تماثل الإدارة في منح العطل المرضية للعامل الذي وقع له حادث عمل، للتفصيل راجع تقرير اثوغرافي حالة رقم، 1، 3: الملاحق، وفي نفس الشأن صرح لنا أحد الإطارات بقوله " وقع لي حادث عمل بوقوع رزم من حديد تسبب في حادث عمل توقفت عن العمل لمدة 11 شهر، وبعدها عدت للعمل في نفس المصلحة الإنتاج ووقع لي حادث عمل آخر على مستوى الرجل بسبب تقطع سلسلة لآلة حاولت طلب التحويل إلى منصب إداري يخوله لي القانون، لأنني لم استطع العمل نتيجة حادثين متتاليين، لكن لم يمنحوا لي المنصب الذي طلبته، إلا بعد استقالة رئيس مصلحة التكوين" مقابلة رقم 17.

أما المجموعة الثانية فصرحوا بقولهم " فيما يخص تحمل المسؤولية فتكون فردية وليست جماعية كايين لطيشها لصاحبو، و كايين المنصب الوظيفي نمثل للقوانين لأنو حنا لنتحاسبو، مثلا حنا في دائرة المراقبة كل واحد تحمل المسؤولية تاعو" وواصل عوني تحكم من دائرة الإنتاج بقولهم " كنا نتحملو المسؤولية في بعض الأعطاب التقنية لنقدرو نريقلوها، ساعات نروحو لدائرة التقنية طيش البال ليك ومسح فيك الموس قادر مدولنا عقوبات " مالا موليناش نتحملو المسؤولية في التقنية"

وبالنسبة، للمجموعة البورية الثالثة أكدوا بقولهم " جميعنا يجب أن نتحمل أمام المشاكل التقنية، لأنو لازم يمشي لوزين حتى لو صراو أخطاء تقنية مهما حملونا المسؤولية المهم نكونوا درنا لعلينا"

يتبين من إجابات المجموعتين الأولى والثانية أن بعض أعوان التحكم لا يتحملون المسؤولية عند وقوع المشاكل التقنية نتيجة تخوفهم من العقوبة أو تحميلهم المسؤولية من طرف الإطارات، ومنهم من يرى أن تحمل المسؤولية يتم في إطار حدود منصب عمله وما يخوله له، بينما صرح البعض أنهم لا يتحملون المسؤولية في التقنية لأن الدائرة المتخصصة في الصيانة والعمل التقني يحملونهم حالات وقوع العطب بالتالي لا يرغبون في تحمل المسؤولية، يمكن إرجاع ذلك إلى نمط تسيير المؤسسة المركزي الذي لا يعتمد على التقاسم الفعلي للسلطة بين الفئات المهنية، وإنما في حدود ما تمنحه لهم صلاحيات المنصب الوظيفي.

أما المجموعة الثالثة فكانت إجابتهم مختلفة عن المجموعتين السابقتين بقولهم "كايين تضارب في الأوامر لكن المشكل في لشارج عندنا مهام بزاف مبصح حالات الأعطاب حبس لوزين توقف الإنتاج لازم نتقاسمو المسؤولية و نتحملوها حتى لو كان أخطاء تقنية" تشير إجابات المبحوثين بأنهم يتحملون المسؤولية جماعيا ويتقاسمون المسؤولية حتى في حالات وجود أخطاء تقنية لأن وضعية العمل تقتضي منهم ذلك.

وعليه فإن أعوان التحكم على الغالب لا يرغبون في تحمل المسؤولية عند وقوع المشاكل التقنية أو الأخطاء نتيجة تخوفهم من العقوبات التي قد يتعرضون لها، وهذه الفئة من جهة ستكون ضعيفة من حيث المبادرات المهنية وهو ما يكسبها شعورا بعدم الثقة بالنفس مقارنة بالفئة الأخيرة التي تتحمل المسؤولية في بعض الظروف والمواقف التي تمر بها المؤسسة، وعليه فهم قد يملكون قدرة على التأقلم والتكيف مع وضعيات العمل المختلفة.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

فيما يتعلق بالعلاقات التي تربطنا بباقي العمال صرحت المجموعة الأولى " العلاقة تختلف حسب الدوائر والمصالح كل واحد كفاءه، كايين وين لازم نتعاملو بالقوانين خاصة مع بعض العمال، أحيانا باش نمشيو الإنتاج تكون العلاقة في الإطار غير الرسمي بالتنسيق أما العلاقة بيننا بين الإطارات حالات استثنائية تقريبا في إطار أداء المهام التدرج الهرمي، لكن هم كايين وين استعملوه كايين وين تغضوا مع أبسط عامل"

وتؤكد المجموعة الثانية بقولهم " علاقات بناتنا كأعوان تحكم لا يحكمها القانون الداخلي لكن في أغلب الحالات تكون بمبادرات فيما بيننا خاصة نحن في إطار العمل باش نكمو الأعمال على أكمل وجه، لأنو القانون الداخلي فيه العقوبات فقط وهي لنشوفو لازم وين تنتفذ بالشكل القانوني لكن تنظيم العلاقات يعاد تنظيم العلاقة المهنية حسب تقسيم العمل، كايين استعجالات توقف الأعطاب فترات الإنتاج في المؤسسة، بالخبرة ولينا تمكنا من معرفة أعمالنا، لكن مع الإدارة علاقة تقريب دايمًا عايشين معاهم في صراع"

بالنسبة للمجموعة الثالثة " العلاقات بناتنا علاقة أخوية مليحة مع الإطارات، معندناش صراعات كايين حالات التقنية يوجد مثلا مشكل قطع الغيار، والإداريين عطلوا كايين نزاع من حيث عملية التعطيل في الشراء، عوقب إداريين نتيجة الإهمال وعدم شراءهم لقطع الغيار في الوقت المناسب تم معاقبتهم...

نستشف من إجابات المبحوثين أن العلاقة التي تربطهم بالعمال تختلف من وجهة نظر إلى أخرى، فمنهم من يرى أن هذه العلاقة تختلف من مصلحة إلى أخرى حسب الدوائر وكذا في هي علاقة رسمية مع بعض العمال، ولكن هناك حالات تستدعي التنسيق فيما بينهم لأجل الحصول على الإنتاج، أما الإطارات فعلاقتهم بهم علاقة محدودة في إطار أداء المهام، ومنهم من يرى أن العلاقات تكون بمبادرات بينهم كفاءة مهنية لهم نفس صلاحيات المنصب، كما أنها تتم حسب القانون إذا تعلق الأمر بضرورة تطبيق العقوبة على العمال الذين يقعون تحت إشرافهم، كما أن تقسيم العمل سمح لهم بتنظيم العلاقة المهنية وهو ما يعبر عن مسار التنشئة المهنية الذي اكتسبوه عن طريق الخبرة المهنية أما علاقتهم بالإدارة فهي علاقة صراع، حيث يعد الصراع في الوسط المهني مؤشرا للتنشئة المهنية .

أما الفئة الثالثة فصرحوا أن العلاقة بينهم بين الإطارات والعمال علاقة أخوية أما مع الإداريين فتوجد حالات نزاع فقط حول شراء قطع الغيار، أو فيما يخص الجانب التقني للعمل.

**ثانيا: المؤسسة بين التنشئة الاجتماعية والمهنية وبناء الرابط الاجتماعي**

تشكل المؤسسة واقع لتنظيم بشري وفاعل ثقافي اجتماعي يؤثر على قيم الفاعلين بها -الفئات المهنية، حيث أصبحت مكانا للثقافة وتكون ثقافة خاصة بها، فهي تتشكل من منظومات فعل تميزها عن باقي المؤسسات المعايير والقيم والرأسمال القيمي المتداول فيها الذي يسمح للأفراد بالتعلم واكتساب المهارات الفنية والمعرفية الذي يختلف حسب بنيتها التنظيمية ونمط تسييرها، من حيث تكوينهم ومتابعة مساهم لتطبيعهم على ثقافتها، وعليه فهذه الأخيرة أصبحت مفهوما يقع بين مستويين علاقتها بمحيطها والثاني علاقتها بنسقتها ونظامها الداخلي الذي يكسب الأفراد ثقافة عمل تجسدها جملة التجارب والخبرات المهنية وكذا النسق القيمي والمعرفي لها - الرأسمال القيمي المتداول - حيث تسمح هذه الآليات للأفراد من تكوين مساراتهم وتنشئتهم اجتماعيا ومهنيا والتمكن من التماهي في العمل بإدراكهم لوضعيتهم التي تربطهم بالتنظيم من جهة، ومن جهة أخرى بعلاقتهم بالآخرين، حيث لا يمكن عزل المسارات المهنية عن المسارات الاجتماعية أو تاريخهم الفردي، كما تسمح منظومة القيم والرأسمال الاجتماعي الثقافي و القيمي من تكوين روابط اجتماعية بين الفئات السوسيو مهنية، وعليه نسعى من خلال هذا العنصر الإجابة على التساؤلين الفرعيين :

كيف تساهم التجارب والخبرات على تأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية؟

كيف يعزز الرأسمال القيمي المتداول في المؤسسة من الرابطة الاجتماعية؟

### 2-1- التجارب والخبرات و تأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية:

#### أ- الإطار:

بينت نتائج المقابلات بأن أغلب إطارات وحدة قارورات الغاز-وحدة باتنة- تم توظيفهم حديثا، حيث تبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم 4 أنهم من الإطارات الشابة الذين لا تتجاوز أعمارهم 45 سنة وأن خبرتهم في العمل لا تفوق 15 سنة، ويمكن تفسير ذلك في أن الكثير من الإطارات التحقوا بالمؤسسة بعد مزاولتهم العمل في العديد من القطاعات وهو ما تؤكد نتائج الجدول رقم 11، تدل هذه المعطيات بأن المبحوثين يملكون مهارات و رصيد معرفي حول الحياة المهنية، وهذه الخبرات بمثابة مكتسبات تكوينية قبلية، يمكن أن تتحول إلى وسائل للسيطرة وفرض القوة في التنظيم وتحقيق عمليات الاعتراف، كما أن حصيلة التجارب الماضية ستسهل من اندماجهم في العمل وعليه ستؤثر على بناء هويتهم في العمل و على علاقتهم بالآخرين فالهوية لا يمكن بأي حال فصلها عن الغيرية، كما تشير



في هذا المعنى أنها تتحرك بين الماضي والمستقبل وكذا الفاعلين -الفئات السوسيو مهنية - التي يتم التفاعل معهم من جانب آخر وفي هذا الصدد يرى دوبار " الهوية تلك التي يتوقع الأفراد مستقبلهم انطلاقا من ماضيهم، وتلك التي يدخلون بواسطتها مع الفاعلين الأساسيين أصحاب القرار في حقل خاص"<sup>1</sup>

بالنسبة للوظائف التي مارسوها منذ دخولهم للمؤسسة - لاحظت الباحثة أن أغلبهم تقلدوا عدة مناصب مختلفة وندرجوا في المستويات التنظيمية وهو ما تؤكد نتائج الجدول رقم 7، حيث صرح لنا أحد الإطارات قائلا " في إطار عقود ما قبل التشغيل بعد عام عملت في منصب تقني سامي في مكتب الدراسات ثم انتقلت ترقيت في منصب إطار تقني في دائرة الصيانة، منذ ثلاث سنوات راني في منصب رئيس مصلحة المنهجية وبرمجة الإنتاج"<sup>2</sup> ويرى آخر " أهم الوظائف اللي خدمت فيها منذ التحاق بلوزين هذا خدمت ميكانيك مدة سنتين، ثم رئيس الورشة في الصيانة من 2007 إلى غاية 2011، وليت جيت لدائرة الإنتاج فرع الإتمام ولا عندي شهر نقلوني رجعوني فرع الميكانيك"<sup>3</sup> وفي نفس الصدد يرى آخر " توظفت في إطار عقود ما قبل التشغيل، ثم ترسنت كمسير مخزن، وليت رحت كمكلف بالدراسات في مصلحة التموين وحاليا راني في منصب مهندس منتدب لدى المناجم"<sup>4</sup> إن ممارسة الإطارات لوظائف مختلفة في المؤسسة قد يؤدي إلى زيادة تجربتهم من خلال عمليات التعلم المختلفة التي تمنحها طبيعة المهام في كل منصب، حيث صرحت أحد المبحوثات " توظفت في إطار عقود التشغيل كنت مكلفة بطب العمل وليت حكمت رئيس فرع الأمن بالنيابة ثم حكمت مصلحة الأمن، ثم رجعت رئيس الأمن والوقاية والجودة، تقلدت مناصب في مستويات مختلفة، وليت نتحكم في المنصب تاعي واحد لقدر كلحني

1

<sup>2</sup> مقابلة رقم 2 .

\* شهدت المؤسسة حراك مهني أفقي تم فيه نقل كل من رؤساء الفروع، الإنهاء، التلحيم، الميكانيك، حيث حاولت الباحثة الاستفسار من الإطارات المعنية الذي تم تحويلهم فصرحوا بأنه قرار من إدارة المؤسسة، بينما صرح لنا مدير المؤسسة بهذا الشأن "قمنا بحركة النقل الأفقي لكل من رؤساء الفروع، لأجل إكسابهم خبرة مهنية في أكثر من تخصص وكذا لأجل زيادة تحكمهم التقني والمعرفي، وكذا حاجة المؤسسة لتفويض الصلاحيات بين رؤساء الفروع حين غياب أحدهم لن تكون هناك مشكلة، فمثلا رئيس فرع التلحيم تم تحويله إلى فرع الإنهاء فحين يغيب مسؤول فرع التلحيم سنفوضه صلاحياته بكل راحة، كذلك لكسر روتين العمل في نفس الورشات لدى الإطارات"، بينما أعوان التحكم كان لهم رأي آخر حيث صرحت لنا المجموعة الأولى بقولهم "التحويل الأفقي جاء بقرار من المديرية العامة للجزائر العاصمة ليس من الوحدة، وذلك لتجنب تكتلات العمال في الورشات، خاصة بعد الإضراب الذي قمننا به في أواخر سنة 2019، فتغيير رؤساء الفروع لأنهم يعتقدون أن رؤساء الورشات تكتلوا معنا في إنجاح الإضراب، لذلك قاموا بتغييرهم لتفادي تضامنهم مع العمال الذين يقعون تحت إشرافهم..."

انظر، تقرير اثوغرافي حالة رقم 1، 2، ملحق رقم 3، مقابلة مفتوحة مع مدير المؤسسة، انظر مقابلة بؤرية رقم 1.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 14.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 16.

لقل مني في المنصب لأني خدمت من قبل وتعلمت عرفت مهام كل منصب ولات عندي خبرة...<sup>1</sup> بمعنى أن مزاولتها لعدة مهام في المؤسسة مكنها من التعلم واكتساب خبرة مهنية.

وهناك من الإطارات من صرحوا أن المناصب الأولى التي منحت لهم لا تتوافق وتخصصاتهم، إذ يرى أحد المبحوثين بقوله "توظفت سنة 2010 في إطار عقود ما قبل التشغيل لأشهر، ولبت دخلت في رتبة مراقب آلة درجة الثالثة دخلت في منصب ليس تكويني ومستوى التعليمي، وافقت في البداية لاحتياجاتي لتحسين وضعيتي، ثم تقني مخبري، ثم مكلف بالدراسات، وبعد فترة فرغهم منصب تحتموا لمقاوش غير أنا في التخصص دارولي تجريب لمدة ستة أشهر بالمؤسسة، رجعت رئيس مصلحة مراقبة المواد الأولية"<sup>2</sup> ويرى إطار آخر "دخلت في عقد عمل لمدة عام، عينوني كمسير آلة حتان خرجو العمال على التقاعد باش حكمت الورشة، والورشة هادي بكري كانت تمشي بعشرة عمال، ضرك ثلاث عمال هادي سرقة المهام بقاؤهم أنفسهم"<sup>3</sup> نلاحظ من إجابات الإطارات أنهم في بداية التحاقهم بالمؤسسة شغلوا في بداية توظيفهم مناصب مهنية لا تتماشى ومستواهم ومؤهلاتهم العلمية والمعرفية، ولم يستفيدوا من الترقية إلا بعد إحالة الكثير من العمال على التقاعد، كما أنهم قبلوا العمل في تلك المناصب لأجل تلبية حاجاتهم وتحسين وضعيتهم، لذلك فالمؤسسة حسبهم لم تراعي اهتماماتهم، لكونها لا تضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهو ما عبر عنه أحد المبحوثين بقوله "فيما يخص المنصب نستحق كثر من ناحية الكفاءة والتجربة، كايين منصب بربرو عليه معدت نامن حتى واحد، أتر عليا نفسيا، لوزين هذا ميحطوش الرجل المناسب في المكان المناسب"<sup>4</sup>

وهناك من الإطارات من صرحوا أنهم يشغلون إلى الآن نفس المناصب حيث يقول إطار "خدمت عشر سنوات كإطار تقني كانت تسمية تاعو تقني سامي وأيضا رجعت الرتبة تاعو مع الإطارات في الهيكل الجديدة، لزلت إطار تقني"<sup>5</sup> يرى مبحوث "أنا خدمت تسعة سنوات كإطار تقني إلى الآن راني إطار تقني في نفس الدائرة..."<sup>6</sup> تشير تصريحاتهم أنهم لم يستفيدوا من الترقية في المؤسسة، وهو ما يدعوننا إلى التساؤل عن السبب الحقيقي عن عدم ترفيتهم بالرغم من المدة التي قضوها في العمل مقارنة بزملائهم الذين عملوا بعدة مناصب ويمكن تفسير ذلك أن المؤسسة لا تعتمد على الأقدمية في ترقية كفاءاتها.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 5.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 11.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 20.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 22.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 7.

<sup>6</sup> مقابلة رقم 10.

جدول رقم 20: موقف الإطارات من منظومة التكوين بالمؤسسة:

فئة الموضوع: موقف الإطارات من منظومة التكوين والتدريب بالمؤسسة			
رقم وحدة التحليل	وحدة التحليل	التكرار	النسبة %
1	تكوين جيد	2	8.70
2	تكوين متوسط	4	17.39
3	تكوين ضعيف	14	60.87
4	لا يوجد تكوين	3	13.04
المجموع			100

يتبين من الجدول أن إطارات المؤسسة صرحوا بأن منظومة التكوين ضعيفة وهذا ما توضحه وحدة التحليل رقم (3)، وتليها نسبة الذين أكدوا على أن التكوين بالمؤسسة متوسط، ومنهم من يرى أنه تكوين جيد، بينما تدل وحدة التحليل الأخيرة عن الذين أجابوا بأن مؤسستهم لا توجد بها تكوينات.

وبخصوص الإطارات الذين أجابوا بأن منظومة التكوين ضعيفة بالمؤسسة، يرى احد الإطارات "التكوين في المؤسسة ضعيف لا يتماشى ومعياري ISO كايين تحايل في تكوينات مجرد تكوينات شكلية.."<sup>1</sup> ويضيف إطار "التكوينات ضعيفة وإلا دارو تكوين ديرو فيه التمييز العنصري، ساعات حنا إطارات مطرلنا معاهم والو، كما العام لي فات دارو مثلا لعمال دارولهم تكوينات في الجزائر خمس أيام زاد بالعلاقات الشخصية واحد الوقت بعثوني علي المنجلي لقسنطينة ثلاث أيام مهزيت والو لقيت كلش شكلي كايين تهميش من المؤسسة.."<sup>2</sup> ويرى إطار آخر "منظومة التكوين جد ضعيفة لا توجد شفافية إجراءات إدارية لازم مشيو بها الميزانية، كلها تكوينات شكلية لا تتوافق ولا ترقى والمعرفة الفنية والتقنية للإطار، كايين لدارو ساعات تكوين بعثك مع عامل ميعرفش كتب خلطك معاه .."<sup>3</sup>

ويضيف آخر " مرة صرالي مشكل في الموزع الهيدروليكي تاع الآلة ليمشي بالزيت، بعثوني تكوين لبومرداس الجزائر رح ت ديت مخطط معايا خاص بالإنشاءات الميكانيكية للآلة، أنا حسبت راح نلقى لفهمني في المخطط باش نريقل المشكل الهيدروليكي، نعتلو المخطط وقوتلو المشكل في الموزع، لقيت الأستاذ لراح دير التكوين قري فينا حوايج نظري مبكري نعرفهم، والمخطط التطبيقي مهو فاهم والو أنا كإطار نحتاج نزيد في المعرفة التقنية التطبيقية ونتعلم ... " يكاد

<sup>1</sup> مقابلة رقم 22.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 20.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 11.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

يتفق أغلب الإطارات بأن منظومة التكوين ضعيفة لا تتماشى والاحتياجات التكوينية وكذا المستوى الفني والمعرفي لهم كتقنيين، فهم يرغبون في زيادة مهاراتهم وكفاءاتهم وخاصة أمام بعض المشاكل التقنية التي تصادفهم في العمل، نستشف من خطابهم أن المؤسسة لا تمتلك مخطط لتسيير الاحتياجات التكوينية للفئات المهنية، حيث تقدم تكوينات لا تتماشى مع معايير الإنتاج كما أن التكوينات في نظرهم هي مجرد تكوينات شكلية ونظرية لا تسهم في تطوير خبراتهم ومعارفهم التقنية الميدانية والتطبيقية، مما قد يولد لديهم شعور بالتهميش إزاء عملية التكوين وعبروا عن ذلك بوصفها مجرد إجراءات إدارية لأجل تسيير وضعية الميزانية، لذلك فالمؤسسة مجال الدراسة لا تتبع إستراتيجية التكوين المكثف والمستمر لهذه الفئة باعتبارها تشكل الكفاءة العالية التي يستوجب عليها ضمان مسارها الصناعي وتقنين عملها لمواجهة التحديات والمشاكل التقنية لتحمل المسؤوليات في المناصب الاستراتيجية في التسيير، كما تبين للباحثة من خلال المعطيات التكوينية السابقة (جدول أ-ب-ج) أنه لا توجد متابعة ودورات تكوينية طويلة المدى فالسياسة العامة للمؤسسة لا تعمل وفق التحسين المستمر للكفاءات لتكوين وتكثيف المعارف التقنية الفنية للأنشطة الصناعية، وبالتالي فالتكوين قد يكون عائقاً أمام الإطارات عند وقوع بعض المشاكل التقنية وهو ما لاحظته الباحثة خلال فترة التحقيق الميداني\* مما يضعف أدائهم المهني واندماجهم مع التغيرات والظروف المحيطة.

### جدول 21: يوضح موقف الإطارات من المركز الوظيفي

فئة الموضوع: يوضح موقف الإطارات من المركز الوظيفي			
رقم وحدة التحليل	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية%
1	مركز مقبول	14	60.87
2	مركز غير مقبول	9	39.17
المجموع		23	100

الملاحظ من الجدول أن إطارات مؤسسة صناعة قارورات وحدة باتنة راضون عن مراكزهم الوظيفية الحالية معبرين عن ذلك بالقبول والرضا وهو ما تشير إليه وحدة التحليل رقم(1)، بينما تعبر وحدة

\* انظر تقرير اثنوغرافي حالة رقم 3: الملحق رقم 3.

التحليل رقم (2) عن الإطارات الذين صرحوا بأنهم غير راضين عن المناصب التي منحتها لهم المؤسسة.

الملاحظ أن أغلب المبحوثين صرحوا بأنهم راضون عن مراكزهم الوظيفية حيث صرح أحد الإطارات بقوله " المنصب لراني فيه بزاف مليح تعلمت فيه بزاف حوايج تقنية وفنية واكتسبت خبرة أيضا، لكن من ناحية المسؤولية ثقيلة تغلط تسلك الهدف تا عانا ملموس نتحاسبو بقده خدمت.."<sup>1</sup>

بينما صرح آخر بقوله " من ناحية المنصب راني من الإطارات السامية أنا راضي عن المنصب من الناحية التقنية، ومن ناحية التسيير تأقلمت وتعلمت التسيير ملقيت حتى مشكل لكن من ناحية المهام كبار منصب ولا فيه مسؤولية التقنية والتموين مع الهيكلة الجديدة"<sup>2</sup> كما يرى إطار آخر " المنصب لراني فيه راضي عليه استحقه بجدارة لأتو المستوى تاعي يضمن لي نتقلد قده منصب، في منصب هذا زادت الخبرة تاعي أيضا ، المؤسسة متمدلکش منصب متقدرش عليه وتولي تسبيلهم في خسائر..لكن من ناحية أخرى كاين تقصير من المؤسسة جهة الإطار حنا دائما نحلوا مشاكل العامل لكن مشاكل الإطارات مكانش لشوفلها من المؤسسة حتى الإطار المسؤول راهو عامل كاين حقوق تغاضاو عليها الأوساخ\* نخدمو في وسط الورشات، عندنا منحة ممدوهالنش، كاين وين نتأخر لأنني المسؤول كاين وين نخرج على ربعة نص نضمن بلي ما كان حتى واحد عندو مصلحة، لكن كان ندير تأخير عاقبوني"<sup>3</sup> ويرى آخر " المنصب هذا راضي عليه لأنني نحس بلي راني عندي مكانة كان مش المنصب مكانوش عاملونا مليح المنصب مدلك سلطة"<sup>4</sup> \* كما صرح بعض الإطارات بآراء أخرى فيما يتعلق بمركزهم الوظيفي حيث يرى إطار " المنصب لراني فيه بزاف المهام تاعو كثر من الأجر، مبصح راضين بواش كتب ربي حمد لله..<sup>5</sup> ويضيف في نفس الصدد إطار آخر "المنصب لراني فيه حمد لله راضي عليه الإنسان يرضى بالشىء لكتبهولو ربي..<sup>6</sup>

<sup>1</sup> مقابلة رقم 7.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 23.

\* هذا ما لاحظناه في بعض الورشات حيث يقوم بعض الإطارات بعمل التنظيف نظرا لنقص اليد العاملة من عمال النظافة: لمزيد من التفصيل راجع تقرير اثنوغرافي، الملحق رقم 3.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 8.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 12.

\* وفي نفس الصدد أجابنا أحد الإطارات بقوله " فيما يخص منصب عملي أنا راض جدا لكن أرى أنني أستحق الأكثر لأتو المنصب هو الذي يمكنني من تعلم أشياء جديدة في التقنية في اكتساب الخبرات، فكما تدرجت في المنصب تعلمت أكثر وزادت خبرتي وهذا المنصب استطعت تعلم تسيير الإنتاج المؤسسة هنا التعامل بالمثل كإطار مسير كإطار عادي، المنصب منح لي مكانة في المؤسسة وقيمة ولولا المنصب " عفسك وفوت.." مقابلة رقم 1.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 10.

<sup>6</sup> مقابلة رقم 13.

حاولنا من خلال المركز الوظيفي الكشف عن الوضعية المهنية للإطارات وكذا موقعهم المهني في البناء التنظيمي للمؤسسة، حيث يعبر المنصب المهني عن المكانة التي يحتلها الإطار ومن ثمة هويته في العمل حيث يرى دويار أن البحث عن الهوية ضمن الهويات المتعددة، وهنا يلاحظ الفرد من خلال ما يقوم به الفرد من وظيفة ومن خلال الفئة المهنية التي ينتمي إليها يحتل مكانة بارزة وحتى إن لم يكن هناك اتفاق على القضية<sup>1</sup>، ومن خلال نص الإجابات نستشف أن أغلبهم راضون عن المناصب المهنية ويدركون وضعيتهم وأهميتهم كفئة مهنية، كما لاحظنا أن هناك تباين في مواقف وتمثل الإطارات لمناصبهم ولأنفسهم فمنهم من يرى أن المستوى العلمي والكفاءة مكنوهم من نيل المنصب بجدارة واستحقاق، ومنهم من يرى أن المنصب سمح لهم بالتعلم واكتساب الخبرة المهنية، ومنهم من يرى أن المنصب مكنهم من نيل مكانة وموقع مهم في المؤسسة وبالتالي فرض قوتهم وسلطتهم والحصول على الاعتراف، ومنهم من يفسر بأن وضعيته المهنية ما هي إلا قضاء وقدر.

مما سبق، يمكن القول أن التنشئة الاجتماعية للإطارات انعكست على تشكل تصورهم والمعاني التي يصفونها في سياقات فهمهم للواقع وكذا ثقافتهم المهنية، وهو ما تؤكد النتائج فما يتعلق بمحيط تنشئتهم الاجتماعية، حيث توصلت كاري نادية بأن الأستاذ الجامعي خاضع لتنشئتين وتم طبيعته على القيم المجتمعية الدينية واللغوية والمادية.<sup>2</sup>

والملاحظ أيضا من خطابهم أنهم يشكون من ثقل المسؤوليات وصعوبة المهام، وكذا ظروف العمل التي جعلتهم يشعرون بنوع من التقصير والتهميش نظرا لحرمانهم من بعض الحقوق.

ومن جهة أخرى جاءت باقي الإجابات لتعكس ما صرحت بها الفئة الأولى، فمنهم من يرى أن المنصب فرضته عليه المؤسسة ومنهم من يرى أن مؤهلاته المعرفية والتقنية تؤهله لأن يحتل منصب أكبر في المؤسسة، ويرى في هذا الصدد أحد الإطارات "المركز لرائي فيه نشوف بلي نستاها أكثر، خدمت 15 سنة خبرة عندي صناعة ميكانيكية، كابين إقصاء وتهميش، واحد خرج قطعة غيار ماشينة ودير فيها تعديلات، عمل الإشراف على التقنيين لعندي في الورشة، و كلاسمو ناع الورشة والمراقبة مهمش كيف كيف واحد راقب القرعة واحد خدم لبياس كابين ظلم في المناصب ترتيب التدرج الهرمي الجديد الهيكل الجديدة، عدلوها زادو عماوها، منحة\*

<sup>1</sup> كلود.دويار. أزمة الهويات. مرجع سبق ذكره.ص 205.

<sup>2</sup> نادية.كاري. مرجع سبق ذكره.ص 167.

\* هذا ما نصت عليه المادة 142 من عناصر الأجرة، مكونات الأجر، المصدر: الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

المسؤولية نحوها أنا هنا مسؤول على ورشة ثلاث عمال مهنيين، ورشة Fraiseur.. Tourneur، المهام بزاف العمال قلال....<sup>1</sup> ويضيف إطار آخر بقوله " بالنسبة للمنصب الوظيفي لي راني فيه مطلبتوش لذلك بالنسبة ليا مهوش مقبول، فرضوه عليا المدير ذراع بعد تفكير كبير، لأنو المسؤولية تاع المؤسسة قدرت نعاون لكن من ناحية الأجر الحالة المادية مهوش حاجة، لكن كان نرفض ندخل في متاهات كبيرة وضغوط كبيرة هذا من ناحية لكن من ناحية المجموعة لراني فيها مليحة سينو نرفضو دون أي تفكير..<sup>2</sup> نلاحظ مما سبق أن هذه الفئة من الإطارات غير راضين عن مراكزهم الوظيفية فهم يرغبون ويهدفون إلى نيل مكانة أفضل في المؤسسة، حيث صرح البعض منهم أن الخبرة المهنية والمعارف مكتتهم من بلوغ مواقع أعلى في البناء التنظيمي، بينما يرى آخرون أنهم لم يختاروا مناصبهم بإرادة منهم، وإنما فرضتها المؤسسة عليهم فهي لم تولي اهتماما بطلباتهم مما أدى بهم إلى التنازل عن طموحهم لتجنب الوقوع في المشاكل وفي هذا الصدد يرى أيضا إطار بقوله " المنصب هذا بحكم المؤهلات تاعي راهو أعلى من الكفاءة تاعي، صح عندي خبرة لكن مدولي منصب رئيس مصلحة وأنا تخصص كهربائي المؤسسة معندهاش إطار كهربائي بالخبرة تاعي أنا منيش مؤهل في التسيير، المنصب فرضوه عليا قبلتو خاطر قادر وليو كسرولي راسي.."<sup>3</sup>.

وتأسيسا مما سبق نستخلص أن هناك فئتين من الإطارات الفئة الأولى وترى أن المركز الوظيفي سمح لهم بالتعلم واكتساب المهارة التقنية ومن ثمة زيادة خبرتهم المهنية، كما مكنهم من نيل موقع في المؤسسة ومكانة مهنية ساعدتهم على فرض قوتهم والاعتراف بقيمتهم، أما الفئة الثانية فهم نسبة الإطارات الذين عبروا عن عدم الرضا عن المراكز الوظيفية التي يشغلونها، وبالتالي فهم لا يملكون خيارا إلا بالتنازل عن رغباتهم وطلباتهم وهو ما يؤشر على ثقل بيروقراطية المؤسسة وتضاعل الحرية الفردية بممارسة الإكراه بالزامهم الرضوخ لوضعيات معينة تؤمن لهم على الأقل الحفاظ على استقرارهم، مما ولد لديهم الخوف من الوقوع في بعض المشاكل والدخول في علاقات صراع مع الإدارة، إن هذه الأوضاع التي يعيشها الإطارات داخل الفضاء المهني قد تخلق لديهم نوعا من التذمر وبالتالي البحث عن وضعيات أفضل للتحرك بحرية وفق لإرادته واختياراته حيث صرح لنا في هذا الصدد أحد الإطارات

<sup>1</sup> مقابلة رقم 20.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 2.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 15.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

بقوله " نحس بالتهميش رغم أنني رئيس فرع الإنهاء، ممدولناش حقنا مكانش مردودية المسؤولية في لوزين هذا، لذلك في خمس سنوات الأخيرة استقال 12 إطار لأنو كاين محاباة وتهميش للكفاءات...<sup>1</sup> \*"

وعموما من خلال تحليل المعطيات فإن بعض إطارات المؤسسة مجال الدراسة رغم رضاهم وقبولهم مناصب العمل، لكنهم يشعرون بنوع من التقصير والتهميش وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة مراني حسان بأن تهميش الإطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية بات أمرا لافتا ويتمشى ذلك مع ما يشيع عن معاناة الفئة المتعلمة في المؤسسة<sup>2</sup> نتيجة تعدد المسؤوليات والمهام ظروف العمل الغير مناسبة ونقص الأجور، لذلك فإن إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتتة- يختلفون اختلافا واضحا عن إطارات مؤسسة نפטال حيث كشفت لنا نتائج الدراسة الاستطلاعية أنهم يشعرون بالرضا الوظيفي عن الأجور - بالرغم من أن المؤسسة مجال الدراسة أصبحت فرعا من فروع نפטال.

وبسؤالنا الإطارات عن تقييمهم لدورهم في المؤسسة تبين أن بعض إطارات وحدة باتتة يؤدون أدورا مزدوجة فيما يتعلق بأداء المهام التسيير الرقابة والإشراف، كما صرح الكثير منهم بأن أدائهم لأدوار ومهام متعددة سمح لهم بالتعلم واكتساب الخبرة المهنية كما أن التخصص مكنهم من زيادة المعرفة خاصة في حالات الأعطاب المتكررة حيث يرى أحد المبحوثين بقوله " أنا هنا في المؤسسة رئيس مصلحة الصيانة عندي دور مزدوج بالدرجة الأولى لتسيير المصلحة الإشراف هنا على التقنيين، قلال كهربائيين نراقب وندخل بزاف في حالات الأعطاب التقنية مع مدة العمل زادت المعرفة وهزينا خبرة لأنو كاين بزاف مزال ناقصين في التقنية، كانو بكري كهربائيين خرجو تقاعد، وليت نخدم وحدي معايا زوج مزالو صغار كاين قدها ناشينة مهتلكة درت بزاف تعديلات تقنية<sup>3</sup>، خاصة في قطع الغيار<sup>4</sup> كما صرح إطار آخر بقوله " من خلال الدور الذي أقوم به فأنا أشعر بالسلطة أحس أن دوري عندو وزن كبير في المؤسسة من ناحية تسيير وبرمجة الإنتاج، لكن ساعات كاين وبين نشاور

<sup>1</sup> مقابلة رقم 12.

\* نفس ما صرح لنا به بعض الإطارات أثناء المقابلات التي أجريت معهم.

<sup>2</sup> حسان.مراني. مرجع سبق ذكره. ص 172.

\* رئيس مصلحة الصيانة تحصل على شهادة التأهيل المهني CTA يملك خبرة مهنية تتجاوز 16 سنة يبلغ عمره 56 سنة، لاحظت الباحثة تدخلته التقنية في حالات الأعطاب المتكررة كالفرن رغم أن هذه الآلة أوتوماتكية تم الحصول عليها حديثا في سنة 2016 كما وضحنا سلفا لكن لاحظنا تدخلته المتكررة في تشغيل الآلات بتبديل قطع الغيار وخاصة فيما يتعلق بالأعطاب الكهربائية: انظر تقرير اتوغرافي حالة رقم

3. الملحق رقم 3.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 15.



في العمل وتعلمت حوايج، كي نشوف منيش قادر تجاوزتتي نقطة ما نقول نزيد نفكر ممكن نلقى حل، ندخل أحيانا حتى في مشاكل التقنية على جال واحد مقدرش مثلا راح خيلنا الإنتاج ندخل لتعديل ماشينة<sup>1</sup>

نلاحظ من تصريح الإطارات أن ازدواجية الدور الذي يمارسونه في العالم المهني مكنهم من اكتساب الخبرة المهنية في مجالات متعددة، وبالتالي توليد المعرفة وزيادة المهارات، خاصة تقنيات التسيير، كما أن البعض أصبح يشعر بموقعه ومكانته في المؤسسة من خلال السلطة التي منحها لهم مركزهم الوظيفي وموقعهم ضمن هيكلية المؤسسة، والملاحظ أنهم يدركون أهميتهم وموقعهم في المؤسسة من خلال بعض الخصائص المهنية المعرفية والمكانة في المؤسسة، و يشعرون بذواتهم من جملة الأدوار والمهام ويعبرون عن ذلك بلغة الأنا وهو ما يضيفي على هويتهم البعد الفردي، بالإضافة إلى الثقافة التسييرية للمؤسسة التي أثرت على وعيهم وإعادة تشكيل تصورهم فما يتعلق ازدواجية الأدوار حيث يرى إطار " طبيعية نشاط المؤسسة الصناعي فرض علينا أننا نمارسو جميع الأدوار مثلا عطب تقني نخدمو نسير العمال هنا في فرع الميكانيك، في كل قسم في كل فرع يكون الأفضل التداخل مع أعوان التحكم، إلا عمال التنفيذ ندخل معاهم كي كون عطب صغير، نسهرو على الإنتاج وجودة الإنتاج كنعقد ندير حاجة منفوتهاش المكتب نادرا منعقد فيه دائما المراقبة."<sup>2</sup>

وهناك من الإطارات من صرح أنه يؤدي دوره في إطار صلاحيات مهام منصبه ويرى أحد المبحوثين " دوري فعال في المؤسسة منصب حساس في الإنتاج، لكن كل واحد عندو مهام تاعو محددة المهام لتلقاها في الميكانيك تلقاها في التلحيم لكن بينا بين الإدارة المهام زايدين بزاف على المسؤولين الإداريين أنا المهام تاعي الإشراف والتسيير مسؤول على الأقل على ريعين عامل مندخلش في التقنية ..."<sup>3</sup> ويرى إطار آخر " بكري كنت ندخل في عدة مهام ندير قده دور، حاليا لالا وليت ندخل في حدود المنصب تاعي فرات مندخل في حتى مهام، لأتو تندخل تولي تحصل في مشاكل تزيد ضغوط على روعي... " يتبين من تصريحهم أنهم يؤدون أدوارهم ومهامهم في حدود ما تخوله لهم صلاحيات مناصبهم وهي التسيير والإشراف، ويفسرون ذلك بتعدد المهام وبالنسبة لهم بالتدخل في المهام أيضا يعرضهم للمشاكل ويزيد من الضغط المهني لديهم.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 2.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 14.

\* يظهر أن الإطارات يشتركون في المهام الإشرافية ويضيف إطار آخر " أمارس عدة أدوار، مسؤولية المنصب تفرض أن أربط بين التقنية والإنتاج وتسيير الآلات حتى نضمن السير الحسن للإنتاج، كما لدينا مهام إشرافية تتجسد في أننا حلقة وصل بين أعوان التحكم وأعوان التنفيذ" مقابلة رقم 19.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 8.

بخصوص أهم القرارات التي يتخذها الإطار من ضمن حدود مناصبهم المهنية تبيين أن أغلب قراراتهم تتم على المستويات التنفيذية، المتعلقة بالقرارات التسيير والمهام الإشرافية في حدود تسيير العمال الذين يقعون تحت إشرافهم، كترخيص الغياب وتفويض الصلاحيات لبعض أعوان التحكم وكذا تعيين الساعات الإضافية في حالات الصيانة أو تعويض الإنتاج، تحديد البرامج تقسيم العمل وتسريح العمال في الورشات، فحسبهم لا تتجاوز مستوى الفرع أو الدائرة، وفي هذا الشأن يرى أحد الإطار " كايين قرارات نتخذهم على مستوى الورشة تنفيذ إصدار بعض التعليمات فيما يتعلق الاستعجالات المتعلقة بقطع الغيار كي كون قطع الغيار مصلحش نقرر بلي مصلحش، إطار سامي نديرلو قدر نحترم التدرج السلمي المناصب، كايين وين قرارات تتعلق بالعمال لنشرف عليهم.."<sup>1</sup> ويضيف إطار آخر "على مستوى الدائرة نعرض رايي وباعتباري المسؤول الأول كل واحد عطيتو حرية في اتخاذ القرارات لأنو كايين المرونة كايين وين نتخذ قرار حول قضية لعندو اعتراض نتناقشو ونهز القرار المريح، أهم القرارات على مستوى الدائرة أننا نحقق أهداف الإنتاج، فيما يخص تقسيم العمل والمهام على مستوى الدائرة فإنني أقسم المهام على الإطار حسب المهام والصلاحيات المنصب تاعو كل واحد عرف مهام تاعو، وإذا كايين تدخل فأنا اتخذ القرار كمسؤول على دائرة الإنتاج وكايين تداخل المهام كي كون مشكل قدموا حل في البلاصة ساعات كون قرار جماعي بالتشاور. وتقسيم العمل يركز على أهداف الإنتاج والشهر"<sup>2</sup> ويرى إطار " اتخذ القرارات مثلا ساعات إضافية أنا لنقرر فيهم فوتو عليا عندي حرية في صلاحيات المنصب كايين مشاركة في اتخاذ القرار نهز تاعي لشتي غالط"<sup>3</sup> ويضيف إطار " كايين قرارات نتخذهم على مستوى الدائرة في التقنية والتسيير كذلك عندي بعض القرارات المتعلقة بالتموين اتخذها على مستوى المؤسسة لأنو التقنية والتموين قاعدة أساسية لازم نهز قرارات صارمة وإلا توقف لوزين تعلمت مع الوقت نوعية القرار وكفاه كون القرار، اكتسبت الخبرة من محيط العمل وكذا من القماء قبل مخرجو تقاعد، أيضا عندي تجربة في الجيش الوطني تعلمت منها أنني اتخذ قرارات صارمة لأنو عندي تجربة حول الحياة المهنية عاونتي خاصة في فترة التسعينات، وين تبان القرارات مقارنة بالآلات"<sup>4</sup>

الملاحظ أن الإطار على مستوى الفروع و الورشات صرحوا أن لديهم بعض القرارات التي يتخذونها على مستوى الورشة أو المصلحة فيما يتعلق بالقرارات التي يمنحها لهم منصبهم المهني مع مراعاة التدرج الهرمي للسلطة وصلاحيات المناصب العليا التي تعود للإطارات السامية، بينما يرى البعض أنهم يشاركون و يتخذون بعض القرارات بكل حرية مهما كانت نوعيتها، بينما يرى الإطار الساميون أنهم الأوفر حظا في اتخاذ القرارات المهمة على مستوى الدوائر وكذا على المستويات العليا للمؤسسة،

<sup>1</sup> مقابلة رقم 20.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 1.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 7.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 23.

كتموين قطع الغيار وكذا القرارات المرتبطة بالتقنية، حيث صرح البعض أن هناك مرونة في قراراتهم نظرا لمشاركتهم الإطارات الذين يقعون تحت إشرافهم بعض المهام والأدوار ومنحهم الحرية وصلاحيات التصرف، فهم يصنعون في بعض الأحيان قرارات تسيير جماعية بالتشاور لتحقيق أهداف الإنتاج، والتدخل أحيانا أخرى لفرض سلطتهم باعتبارهم المعنيون بذلك، بينما صرح إطار سامي آخر أن لديه قرارات مهمة يتخذها على مستوى الدائرة وكذا على مستوى المؤسسة بالتدخل في بعض القرارات المتعلقة بقطع الغيار و التموين والتقنية، كما أن التجارب الاجتماعية المهنية والمكتسبات القبلية مكنته من التماهي والاندماج في العمل، بالإضافة إلى التفاعل مع العمال ذوي الخبرة من القدماء مكنه من التعلم واكتساب التجربة في العمل.

بالنسبة للذين صرحوا أنهم لا يتخذون أية قرارات مهمة يرى أحد الإطارات "صح كايين قرارات سمح لي بها منصب المهني، لكن ليست مهمة كايين وبين نمد قرارات نمد رايبى بصرامة، و كايين وبين ندير برايهم في حوايج، لكن مدير ناقص بزاف في الاجتماعات ممدلناش صلاحيات على الأقل مرة في الأسبوع لكن مديرش ناقص، اتخذ القرارات في صلاحيات المنصب لكن كي يرفضوا قرار معين اقترحته تحملوا مسؤولياتهم وأغلب حالات منقترحش لأتو واحد لياخذ برايبى...<sup>1</sup> وتشير أحد المبحوثات "على مستوى الوحدة ليس لي قرارات مهمة كلش مفروض لكن على مستوى الدائرة دائما راني في مشاكل عايشة في الضغط باش نفذ القرارات لتتاسب الدائرة دايمنا نبقى ناضل المفروض اتخذ القرارات نشارك لكن معنديش دور في لجنة المشاركة"<sup>2</sup> ويرى آخر "المنصب تاعي كايين قرارات نقدر نتخدم القانون خولي مثلا المشتريات عندي صلاحيات شراء أمر معين لكن المؤسسة من ناحية الإجراءات تنفيذ القواعد لا يعطوني صلاحيات"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مقابلة رقم 2.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 4

\* لجنة المشاركة لها الحق في المشاركة في تسيير المؤسسة بنسبة ثلاثون بالمائة حسب ما نص به الباب الخامس : القسم الثالث: الفصل 2 لجنة المشاركة المواد 103، 104، 105، من الاتفاقية الجماعية، كما صرح لنا إطار أنه يتم انتخاب اللجنة كل ثلاث سنوات وهي فعلا لها الحق في تسيير المؤسسة و يتم انتخاب إطار وعون تحكم وعون تنفيذ ممثلين من المنتخبين والفائزين في الانتخابات حيث صرح لنا أنه تم تغيير طريقة الانتخابات فقبلا كانت كل فئة مهنية تنتخب على أعضائها، بمعنى الإطارات ينتخبون على الإطارات المترشون وكذلك الحال لباقي الفئات المهنية، لكن حاليا جميع العمال من الفئات المهنية ينتخبون على المترشون بمعنى أن العمال ينتخبون أيضا على الإطارات، حيث قال "كايين تحايل مقتن في الانتخابات علاه دخلني مع عامل معندوش الوعي الكامل، سياسة الجزائريين عطاولهم وعود كما جات تجي، دخل في وعود هو بعد معلابالوش بيهم مافيا النفاق الإداري PdJ، ميحقهاالكش كفاءة لأتو امكانيات لعندو لتر ماء ومد وعود تاع 100 لتر، الإطار هو وصل الرسالة لا أقلل من شأن عون تحكم ولا عون تنفيذ لكن موصلوش علاه هذا الناس هو عندو وعي بروحو دخل بأهداف لكن واحد مهوش خدام غطيها باللجنة،.. هذا اللجنة عندها الحق في تسيير المؤسسة تتدخل في الترقيات الأرباح مثلا كان تكون كفاءة تقدر تجيب مشروع من pdj ... " مقابلة رقم 7، للتفصيل أكثر راجع: تقرير اتوغرافي، حالة رقم 2. الملحق رقم 3.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 17.

يمكننا أن نتحدث بالنسبة لهذا الموقف من الإطارات أنهم لا يتخذون قرارات مهمة ضمن مناصبهم المهنية، وصرحوا أنهم لا يقررون إلا في بعض الحالات الضرورية وبعد مواجهة الضغوط المهنية عموماً تبقى المؤسسة تنسجم ببيروقراطية في مركزية القرارات، لا تمنح للإطارات مشاركة فعلية خاصة بالنسبة للإطارات المتوسطة الذين صرحوا أنهم يتخذون قرارات لا تتعدى منصبهم المهني وعلى المستويات التنفيذية للبناء التنظيمي في الورشات، أو الفروع، ومنهم من يرى أن المؤسسة لا تنفذ القواعد والإجراءات القانونية بل تتعداها إلى حرمانهم من بعض القرارات التي يسمح بها منصبهم المهني، أما الإطارات السامية فهم الذين صرحوا أنهم يشاركون في اتخاذ القرارات المهمة المتعلقة بتسيير المؤسسة ويملكون حرية في ذلك عكس ما صرحت به أحد الإطارات السامية أنثى، حيث أكدت بشكل واضح أنها لا تتخذ قرارات مهمة إلا على مستوى الدائرة وبعد الدخول في صراع وضغوط مهنية، ومن هنا يتبين أن مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتت كغيرها من المؤسسات الاقتصادية العمومية التي يلعب فيها الجنس تبايناً واضحاً في كيفية التمثل وهو ما توصلت إليه نتائج مراني حسان في أن الجنس يشكل عاملاً أساسياً في تحديد المواقف والشعور ومن ثمة تحديد خصائص كل فئة<sup>1</sup>

عموماً، فإطارات المؤسسة صناعة قارورات الغاز يتخذون بعض القرارات في حدود مناصبهم وهي قرارات لا تتجاوز المهام والمسؤوليات الموكلة لهم ضمن مهام التسيير، إلا في بعض المواقف والمشكلات التقنية الفنية والمتعلقة بالإنتاج\* التي تفرضها طبيعة نشاط المؤسسة الصناعي، وعليه فإن إطارات المؤسسة لا يتمتعون بحرية ومبادرة فردية حقيقية، الملاحظ أنهم يتخذون بعض القرارات على المستوى التنفيذي في تسيير العمال والإشراف والرقابة وتبقى لا تشرعن لهم سلطة فعلية ومكانة للمشاركة في تسيير المؤسسة أما الإطارات السامية فتبين من إجاباتهم أنهم يشاركون في تسيير المؤسسة ولديهم حرية في اتخاذ القرارات، لكن من جانب آخر يرى بعض الإطارات أن أغلب القرارات الاستراتيجية يتم اتخاذها على المستوى المركزي للمؤسسة وليس على مستوى الوحدة، حيث صرحت أحد المبحوثات "قرارات التسيير لتهم المؤسسة استراتيجياتها مزلنا تابعين للمديرية العامة، بكري كل وحدة عندها ميزانية تاعها تشري لباس

<sup>1</sup> حسان. ميراني، مرجع سبق ذكره، ص 161.

\* تجدر الإشارة أن المؤسسة تترك في بعض الأحيان حرية التصرف للحوار في حل المشاكل التقنية وحالات الأعطاب حيث لاحظنا فعلاً أن طبيعة نشاط المؤسسة يلزم بعض الإطارات المسيرة على ترك المبادرة لبعض الإطارات لتحديد قائمة العمال المسرحين، توقيف الآلات التضامن بين الفروع والورشات دون تدخل للإطارات العليا، فمثلاً على سبيل المثال لا الحصر عند توقف الفرن وكذا الآلة الخاصة بتقطيع المادة الأولية بورشة الميكانيك، لاحظت الباحثة مبادرة الإطارات في بعض القرارات رغم غياب المسؤول الأول و بعض الإطارات المسيرة: لمزيد من التفصيل راجع تقرير اتنوغرافي، حالة 2، 3، الملحق رقم 3.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

للعمال لكن ولاو دارو قرار يشرىو ملابس وأدوات الأمن ولات من المديرية كلش لحقنا روتار، مثلا القفازات حسبنا الخدمة على جالهم عام درتلهم تقارير حسبولي السلعة، الإجراءات تعطلنا كايين ضغوط سياسية في تسيير المؤسسة ككل وهي تضغط على الوحدة..<sup>1</sup> ويرى إطار آخر "على مستوى المصلحة كايين بعض القرارات بعد المشاورة يهزوها بعين الاعتبار، لكن على مستوى المؤسسة لا اتخذ القرارات كايين تهيمش استبعاد للإطار، الإنسان لي في الميدان مش كما إداري بعيد معالبالوش، أنا من أواجه الميدان يوميا على علم بالمشاكل تاو<sup>2</sup> بحسب إفادات المبحوثين لا يتمتعون بالمشاركة الفعلية لا زالوا لا يحظون بالمكانة والدور الفعلي، مما يشعرهم بالتهيمش والاستبعاد الذي يليق بهم كخبرة في المؤسسة، كما يتصورون أنهم الأكثر معرفة ودراية بالميدان مقارنة بالإداريين الذين يصفونهم الأكثر بعدا عن ما يحدث في الميدان الصناعي الورشات - ونلاحظ من لغتهم البعد الفردي في التعبير عن أنفسهم، وحسب الباحثة فإن نوع الخطاب بغض النظر عن تصريحاتهم سيزيد في اتساع الهوة والتباين بينهم وبين الإداريين ويزيد من اللاتجانس بين العمال في المؤسسة .

نستخلص في الأخير، أن الوحدة لا تمتع بحرية في اتخاذ قراراتها كمؤسسة مستقلة ولكنها لا زالت تعيش تحت الضغوط السياسية ومركزية القرارات التي تتخذ على مستوى المديرية والجزائر العاصمة\*، ومن ثمة فإننا نلاحظ تباينا واختلافا في كيفية تصور الإطارات لأنفسهم وكذا موقعهم في المؤسسة من حيث منصبهم والقرارات المهمة الموكلة لهم، وهذا التباين يعكس التناقض الذي تعيشه هذه الفئة في الفضاء المهني، وكذا تناقض بين الخطاب الذي تعطيه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية العمومية لهذه الفئة وبين ما تعيشه هذه الفئة فعلا في فضاء العمل.

وفيما يتعلق سؤالنا الإطارات الخبرات المهنية والتجارب المكتسبة في العمل وحياتهم المهنية تبين أن طبيعة نشاط المؤسسة الصناعي لوحدة باتت -BAG- ساهمت في تطوير بعض المعارف والخبرات حيث يرى أحد الإطارات بقوله " منذ بديت نخدم خدمت أربع سنوات في الورشة تعلمت من عند الخدمة القدم هزينا في الجانب التقني والتسيير، تعلمت كفاه تكسب الآخرين وتبني علاقات وكيفية التعامل تعلمت التحكم في الذات أيضا

<sup>1</sup> مقابلة رقم 5.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 14.

\* لاحظت الباحثة تماثل في الاستجابة لبعض التقارير المتعلقة بطلبات التمويل للمؤسسة- وحدة باتت- فيما يتعلق بقطع الغيار حين حصول الأعطاب وتوقف الآلات حين توقف الفرن لعدة أيام، حيث صرح لنا بعض الإطارات من عدم توفير قطع الغيار من المديرية العامة، مما جعل الوحدة تتوقف عن عملية إخراج القارورات في شكلها النهائي إلا بعد التعديل الذي قام به أحد الإطارات التقنية: انظر تقرير اتوغرافي حالة2، 3.الملحق رقم 3.

مديرش الثقة..<sup>1</sup> ويرى أيضا إطار " أول حاجة تعلمتها في لوزين هذا، تعلمت نخدم تحت الضغط خدمت في البداية كمشتري كنت ننقل من ولاية إلى أخرى بنيت علاقات مع الموردين خارج المؤسسة، عرفت أمور أخرى عدت نشري ماشينة نعرف واش تخدم تعلمت الصفقات مراقبة الملفات حوايج في التسيير بزاف..<sup>2</sup> يظهر لنا أن هذه الفئة من الإطارات طيلة مسارها المهني وتواجدها بالمؤسسة مكنها من تكوين تجربة مهنية كمواجهة الضغوط المهنية والتحكم في الذات، وكذا تكوين علاقات داخل وخارج العمل، كما أن بعض الإطارات صرحوا بأنهم اكتسبوا مهارات ومعارف تقنية عن طريق عملية التكوين التطبيقي الداخلي وتبادل المعارف التقنية والفنية في وضعيات العمل المباشرة، وكذا حالات الأعطاب المتكررة واتخاذ القرارات المناسبة والعمل على التعلم بالتدرج في المناصب المهنية وفي هذا الشأن يرى أحد الإطارات " منذ دخولي للمؤسسة وليت نحسب للقرار ألف مرة لأنني راني في المؤسسة العمومية المال العام، عرفت نتعامل في المشوار المهني خلاني نعرف صنف العمال تعلمت نتواصل مع الناس، تعلمت كيفية التفاعل وبناء العلاقات مهنية بالنسبة للعام الأول تعلمت حوايج جدد في التسيير الإنتاج المعلومات أيضا حتى تفادي الأخطاء التي تحدث لنا في العمل كلما تغلط تتعلم كايين عمال حبو واحد منضبط خرين لالا، التدرج في المناصب خلاني نفهم بزاف أمور عرفت كفاه نتعامل مع المسؤول ومع العامل البسيط وندي المعلومة من الجميع، أحيانا عامل بسيط يعطيك حوايج متولهش ليها واحد كفاءة، أكيد المعارف والمهارات زادوا مع الوقت، صرالي تغير حتى في شخصيتي كنت نشوف العمل بنظرة أخرى لكن فهمت بعد هذا المسار بلي القائد لازم كون قدوة بمعنى الكلمة، لازم حتى إذا كنت في منصب مسؤول لازم تنازلات باش تقدر تتكيف،.... تعلمت الانضباط حتى في حياتي الاجتماعية...<sup>3</sup> ويضيف إطار آخر " حياتي المهنية قدرت كون عندي وعي بالمسؤولية كايين مكاسب معرفية دخلنا في الجانب التطبيقي، وليت لقيت حوايج تاع المؤسسة مونتاج تاع العمل الماكينات نوع التكنولوجيا عاونا بزاف في كسب مهارات المشكل في قطع الغيار الهيدروليكي لكن تعلمنا تقنيات التسيير واكتسبنا مهارات جديدة في التقنية..<sup>4</sup> نلاحظ من خلال إفادات المبحوثين أنهم تمكنوا من التماهي في العمل وأن المدة التي قضوها مكنتهم من اكتساب المهارات المعرفية والفنية، وأيضا اكتساب معايير وقواعد للعمل وإعادة تشكيل تصور حول الوسط المهني وأساليب العمل والتكيف والدخول في الحياة المهنية، وحسب البعض فإن تلك التجارب امتدت إلى حياتهم الاجتماعية أيضا، بينما يرى البعض أن المسار المهني وفضاء العمل وطبيعة التكنولوجيا الموجودة أكسبتهم مهارات وصار لديهم وعيا بالمسؤولية ومكنهم من التعلم الثقافي وزيادة مهاراتهم ومؤهلاتهم.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 22.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 9.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 8.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 18.

أما بالنسبة لبعض المبحوثين بعض الإطارات القدماء الذين صرحوا أنهم يمثلون ذوي الخبرات والمهارات العملية من خلال تجاربهم ومساهمهم المهني و يتصورون أنفسهم بمثابة رموز المؤسسة وفي هذا يقول أحدهم بقوله" دخلنا آنذاك مع العمال القدم الجامعيين كانوا زوج ولا ثلاثة لقيت جيل قديم ناس عندهم التجربة الله بارك، تعلمت من عندهم مقرأوش مبصح عندهم في الراس، اندمجنا معاهم بطريقة عملية ناس تاع واقع في الميكانيك عندهم الخبرة التقنية في الميدان لأنهم احتكوا بيه، أنا ولد الشركة كنت في الصيانة نعرفها تدرجت في السلم الهرمي، نعرف المهام والمشاكل التقنية مجيش واحد كلحني الإنسان يبقى يتعلم على كل حال..."<sup>1</sup>.

تشير تصريحات المبحوث أنه من الإطارات القدماء الذين كان لهم دور فعال في نقل المعرفة الفنية والخبرة التقنية عن طريق التكوين التطبيقي، فهم يملكون مسار مهني وخبرات ميدانية وتجارب عملية مقارنة بالجامعيين وهو ما تبين على مستوى اللغة المهنية للإطار، ونستشف من حديثه أن القدماء الأكثر خبرة من الناحية العملية وأنهم رموز المؤسسة بالنسبة له، وتمارس أسلوب الأنا بتعبير المبحوث فالقدماء عمليون على الإطارات الجامعيين، كما يشير أن تدرجه في البناء التنظيمي للمؤسسة مكنه من معرفة المهام والكثير من المشاكل التقنية، ويحيل مدلول النص بوجود جيلين وعلاقة غيرية بينهما وكيف يتصور كل منهما الآخر، وهو ما أكدته لنا نتائج الاستطلاع في المؤسسة الاقتصادية العمومية نفعال حيث يرى الإطارات القدماء أنهم الأكثر تجربة وخبرة مقارنة بالإطارات الجامعيين الجدد\*

اتضح لنا أن العديد من المبحوثين يقومون ببناء كفاءاتهم الذاتية بواسطة التجارب المهنية والخبرات العملية حيث يرى أحدهم بقوله" في حياتي المهنية اكتسبت قوة الشخصية في العمل، اكتسبت كاريزما الشجاعة تولى زمام الأمور أيضا قوة المخاطبة الحوار أمام المسؤولين، اكتسبت تكوين في التسيير خلال مساري المهني كفاءاتي مهاراتي المعرفية في الميدان الجانب التقني..."<sup>2</sup> ويضيف آخر" هنا في العمل حسب الاختصاصات محدودة كل مجموعة تكمل الأخرى تناسق بين الأفراد أكتسبت مهنة في الهيدروليك عملية في حياتي المهنة التحكم في الإعلام الآلي كيفية تسيير المجموعات المعاملة مع العمال طرق المعاملة. كابين ضغط في العمل في أداء المهام لكن مع التجارب المهنية استطعت تجاوز الضغوط في العمل..."<sup>3</sup> يتبين من نص التصريحات أن سيرورة العمل للإطارات أكسبتهم قوة للشخصية وفرض ذاتهم وكذا تطوير مهاراتهم التعامل مع المسؤولين، كما أن التكوين التطبيقي التسيير وزيادة الكفاءة الذاتية والمهارة المعرفية ويقومون من خلالها ببناء تمثلات حول أنفسهم

<sup>1</sup> مقابلة رقم 14.

\* انظر: مقابلة رقم 2 تقرير عن الدراسة الاستطلاعية الأولى بالمؤسسة الاقتصادية العمومية نفعال ، الملحق رقم 11.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 12.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 3.

وعن الآخرين داخل العمل، كما أن التجربة في العمل مكنتهم من تجاوز ومواجهة الضغوط المهنية وتعد المهام، بينما كان لبعض الإطارات رأي آخر حول الحديث عن تجربته وحياته المهنية يرى في هذا الشأن أحد الإطارات بقوله "البدايات كانت صعبة خدمنا مع الجيل القديم منعتكش كلفوك بمهمة باش خبي أسرار الخدمة العمل لكن حاليا كي راحو لباس مبقاش بزاف القدمات، لكن مزال بعض المشاكل عرفت في لوزين هذا خلال واش خدمت بلي كايين تضارب في المسؤوليات الإطارات التقنية عمرها ما تتحكم في إطار إداري، أنا نطبق المعايير الدولية على المنتج، الإداري جيبك مادة غير مطابقة للمعايير، الخبرة هي تتحكم اكتساب مهارات جديدة المعارف علاقات شخصية جديدة .."<sup>1</sup> نستشف من أسلوب الإطار أن هناك فجوة اتصالية بين الإطارات القدمات والجدد وهو ما تبين لنا من مدلول الخطاب، أن هناك تضارب في المسؤوليات بين الإطارات الإداريين والتقنيين فحسبه لا يمكن للتقني بمعرفته الفنية والتقنية التحكم في إطار إداري والسبب في ذلك فالإداريون لا يهتمون بمواصفات ومعايير الجودة والإنتاج، يمكن تأويل ذلك بأن الخطاب قد يدل على محدودية ثقافتهم وينعكس على دينامية العلاقة المهنية بين الفئات في المؤسسة مجال الدراسة وعلى تمثالتهم وتصورهم لغيرهم، وهذا يقودنا إلى أن مثل هذه التمثالت قد تؤثر سلبا على طبيعة علاقات العمل وتزيد من حدة الصراع والخلاف بين هذه الفئات.

ويرى إطار آخر بحديثه عن حياته المهنية بقوله "فيما يخص حياتي المهنية فتجربتي بدأت مع وكالات السيارات أين وجدت ناس عاونوني وكاين عراقيل من العمال لتقاعدو قبل مثلا رئيس الدائرة التقنية، لكن حاليا نتضامنو خاصة رانا متقاربين في السن، نخدمو بكل أريحية مهما كانت صعوبة العمل، خرجنا بحوصلة مليحة مكانش "راي لي موشي" نتناقشو في أمور العمل. كايين أمور في تخصص ندخل فيها وأمور خاطيين تخصصي لكن حبو التقنيين شاورو في أمور مهنية لأنني أعرف بالخبايا تاع الدائرة التقنية وهادي أكبر مكسب وحاجة زائدة للمؤسسة..." الملاحظ أن التجربة السابقة والتكوين القاعدي المتجسد في المعارف السابقة ساهمت في تنشئة المهنية واندماجه، كما لاحظت الباحثة أن أغلب المبحوثين الجدد الجامعيون يحملون تصورات جماعية عن القدمات ترسخت في أذهانهم، ونستخلص حسب لغة المبحوث أن التقارب في السن بينهم مكنهم من التفاهم والتضامن المهني ونقاش حول العمل، ويعتبر أيضا أن أكبر مكسب له هو معرفته لخبايا الدائرة التقنية، وبذلك يظهر فضاء العمل للمؤسسة مجال الدراسة كمكان للتضامن مع بعض الإطارات والزملاء وهو ما لاحظته الباحثة في بعض الدوائر وورشات خلال فترة التحقيق الميداني.

<sup>1</sup> مقابلة رقم رقم 11.



هناك بعض التصريحات التي تعكس رفض بعض الإطارات البحث عن هويتهم وتطوير خبراتهم المهنية فهم يتصورون فضاء العمل مجرد روتين ولا يمنحهم أي قدرة على الإبداع وهو مجرد فضاء عمل للخضوع ومظهر من مظاهر الإهانة حيث يرى أحد المبحوثين " كايين مشاكل في لوزين خاصة في الأمور التقنية تكرار استهلاك قطع الغيار دخلنا في فساد، تكرار في العمل رانا عابشين في روتين مكانش قيمة الإطار حلول ترقية مكانش إبداع ولا تطوير... روتين وليت نخدم روح فرات...<sup>1</sup> وفي نفس الصدد يرى إطار " عموما في لوزين هذا تهز خبرة محدودة دخلت خدمت مي مكانش حاجة جديدة بزاف تعلمناها متقدرش تغير ولا تطور روحك روتين في العمل، فقط ممكن كنت إنسان خواف لا اتخد القرارات ولات عندي روح المسؤولية اتخد القرارات، هنا ناقصين في التسيير عطلوك في الخدمة مكانش اعتراف بالمهارات والكفاءة...<sup>2</sup> تشير إفادات المبحوثين أن فضاء العمل لا يكاد يعدو مجرد روتين وتكرار للأعمال فلا يوجد هناك أي إبداع وتطوير للكفاءات والقدرات كما أن المؤسسة لا تعير اهتمام بوضعية الإطار ولا اعترافا بمهاراته وكفاءاته، وهذه التصورات حسب الباحثة لهؤلاء الإطارات ستعكس على الأداء المهني لديهم، انطلاقا من خطابات هذه الفئة فالفضاء المهني للمؤسسة مجال الدراسة لا يمنحهم مكانة واعتراف بوضعيتهم والتعريف بذاتهم ككفاءات، مما قد ينعكس سلبا على هويتهم في العمل.

ولمعرفة بعض الصراعات في الوسط المهني كمؤشر من مؤشرات التنشئة الاجتماعية والمهنية قمنا بسؤال الإطارات عن أهم الأحداث التي تعرضوا لها في المؤسسة طيلة مساهمهم المهني، وكيف بقيت في ذهنهم للكشف عن تجاربهم وكيفية مواجهتهم للضغوط المهنية، وكيف أثر ذلك على شخصيتهم وهويتهم وكيف أصبحوا يتصورون فضاءهم المهني انطلاقا من تلك التجارب حيث تبين أن الكثير من إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتتة- تعرضوا للكثير من الأحداث و التجارب المهنية داخل العمل، وحسبهم أسهمت في تغيير أفكارهم وإثراء تجربتهم وخبرتهم، وهو ما أدى بالكثير إلى إعادة تشكيل تصور حول أنفسهم وعن الآخرين وكذا عن الوسط السوسيو مهني الذي يعملون فيه، وفي هذا صرح أحد الإطارات بقوله " كنت في الصيانة أول منصب جاني من رئيس مصلحة التلحيم، قبل منحكم كانت المصلحة بدون رئيس استقال حطوني في المنصب، نورمالمو نريح عام هم رسموني في شهرين كان عندهم تسيير سيء، ظهرت قصة 1600 قطعة حديد تسرقت، وهي لم تسرق استعملت بدون سندات مراقبة، وأنا منعرف سمعت بها PDJ، ولات أحداث صرات و تهموني بالسرقة وجاء الأمن كانوا راح خرجوا أحداث كبار كادت تكلفني الكثير و لاو خرجوني

<sup>1</sup> مقابلة رقم 13.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 17.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

في وضعية بالنيابة شافو بلي مخدومة، كنت راح نستقيل واجهت الأمر وحدي، لكن اكتسبت تجربة وقوة هذه الحادثة أصبحت لا أرحم أحد ولا أتق في أحد ولا اتكل على أحد فقط أتق بالوثيقة والأوراق، بديت نتعلم معنى التسيير والمسؤولية والمتابعة وتحديث نفسي وليت شخص صارم عندي رغبة وإرادة وإن كانت الشركة هاذي معطانتيش حقي أحياناً عيطولي في الليل كأني مدير عامل جيك ديرلك مردومة أحياناً نوقعوا في تهديدات خارج المؤسسة، الجانب الاجتماعي العاطفي منتحكومش في القانون الداخلي...<sup>1</sup>

ويرى آخر "مشكل لصرالي مرة مدير كلفني بأمر تعرضت لمساءلة جاوبت، صرا مشكل تقني المدير بحكم أنا مراقب الجودة حنا أعداء الإنتاج كانوا حاب فوت الأمر، جاء المسؤول المباشر قالي منقدرش ندير الأمر هذا مهوش داخل في صلاحياتي أمر تقني قادر يوصل توقيف الإنتاج، جاوبت على الاستفسار بطريقة قانونية احترام للمسؤول المباشر الذي أراد تحويلنا لمصلحة أخرى، المدير جاني صباحاً قالي مكان والو تراجع بعد القرار بعد الاجتماع سألتوا سؤال مباشر "أنت تقولي افعّل المسؤولة المباشرة" لا تفعل" في حالة أمر مباشر منكوش أنا المسؤول في هذه الحالة كيفاه ندير، قالي تبع الأمرين القرارات في زوج، قالي تبع أمري بموافقة رئيس المصلحة لكن هذا تناقض، لكن حسب التقنيين إجراءات المسؤولة هي على حق، وليت تجاوزتها وليت نتبع أسلوب التخويف والمدير هذاك راح ولا رجع صديقي خارج المؤسسة لأن عاد يتصل بي ولات علاقات وطيدة وأحياناً يستشيرني في أمور تقنية...<sup>2</sup> وتضيف أحد المبحوثات "صرالي مشكل عام لي فات مرضت بالضغط، كان نهاية الأسبوع مخدمتش خدم رئيس مصلحة النوعية، رئيس النقابة دخل روجو في خدمتي بلوكي في الخدمة عيطت للمدير جيت نهار الأحد، دخلت الاجتماع قاعد يهدر في هدرة تاع النقابة غاضتني روجي دخلت في صراع ولا تهتم بالسابوتاج، نعرف روجي طحت في مشكل معاه دارلي تهمة نحالي كاشي 21 يوم توقيف، تالمو نخدم خدمتي قد قد تعيين تاعي من المديرية خاف روح المديرية العامة "تبرزع كلش"، مرة ولد المدير عطينو النقطة كما يستاهل بعثني لحاكم المستخدمين نبدل النقطة، قتلهم لازم يخدم دارولو ستاج في سبيطار كمررض هو مستوى الأهلية ولا ميخدمش نحن من نصنع الطاغية والعمال جيبيلو قهوة باباه راح لكن مزال عاملوه على أساس ولد المدير باباه كايين، من هذا الصراعات وليت تعلمت التحدي ونفرض قراري كل موقف زيد فيك بشكل دافع، لكن ناس يتحدثون عني مستعرفين بلي نخدم خدمتي بالشىء لرائي ندير فيه...<sup>3</sup>

بناء على إفادات المبحوثين يتبين أن الأحداث والمشاكل التي حدثت لهم في العمل أكسبتهم قوة ودوافع للتعريف بأنفسهم من خلال جملة التجارب التي عايشوها، وهذه الأحداث كان لها أثر بشكل أو بآخر في إعادة تشكيل تصورهم إزاء أنفسهم وكذا كيفية تصورهم للآخرين وكذا طريقة التعامل، والملاحظ أن دخولهم في عمليات الصراع مكنهم من التماهي في العمل ونيل الاعتراف ومن ثم الشعور بهويتهم

<sup>1</sup> مقابلة رقم 12.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 11.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 4.

حيث يرى سان سوليو " أن الدور الأساسي لعملية النزاع هو الوصول إلى الهوية، ولا يمكن الحصول عليها إلا من خلال الغزو الاجتماعي والانتصار في العلاقات اليومية"<sup>1</sup> فالصراع حسب سان سوليو هو الاعتراف بالأنا، كما نلاحظ أن الفضاء المهني لمؤسسة صناعة قارورات الغاز -وحدة باتتة- أصبح من منظور الإطار حلبة للكثير من الصراعات والضغوط المهنية ومن ثم أصبحت وحدة الإطار واستقرارهم مهدد، ونستخلص من خطابهم أنهم أحسوا بخطورة الوضعية التي يعيشونها هذا من جهة، لكن من جهة أخرى فإن الظروف والأحداث مكنتهم من فرض قوتهم والتعريف بأنفسهم بشكل واع في مواجهة المواقف، وبالمقابل أكسبتهم تجربة مهنية وخبرة في طرق التعامل والاندماج في العمل، كما تبين في تطلعاتهم أنهم يرغبون في فرض أنفسهم ونيل مكانتهم، كما نستشف من إفادتهم أن تلك الظروف قد تكون حافزا ودافعا لهم لتعلم الكثير من القضايا التي كانوا يجهلونها، لاحظنا أن تلك التجارب أعادت تشكيل تصورهم في كيفية فهم واقعهم المعاش ووسيلة لإثبات ذاتهم في الوسط الذي بات يشعروهم بالمعاناة جراء الظروف التي يواجهونها والضغوط المهنية، إذ يعتقدون أن المؤسسة قد أصبحت غير متحكم فيها من ناحية القانون الداخلي لها بالإضافة إلى تضارب في الأوامر، وعموما فهم يحسون بالتهميش نظرا للظروف التي يعيشونها كإطارات وهو ما تؤكد نتائج المقابلات فيما يتعلق بموقفهم من تسيير المؤسسة وظروف العمل بصفة عامة.

وهناك من الإطار من يرى أن المشاكل والأحداث غيرت في أفكاره وشخصيته وأنتجت تصورا مغايرا حول علاقاته وتعامله إزاء المواقف ومع الآخرين، حيث صرح لنا أحد الإطار " صراولي ثلاث مشاكل خلال مساري المهني الأول كترقيت مكلف بالدراسات، خرج مسؤول الدراسات عطاوني رئيس مصلحة الإتمام كان المسؤول ناعها مد وعود وهمية للعمال قال لعون تحكم مشيلي الخدمة كنخرج نعطيك مسؤول المصلحة، ولا دارلي ملادي لمدة كبيرة سنوات، وكي كان يخدم حرض العمال عليا صابوتوني خدمت شهر شهرين تعبت فكريا، ناس واحد لحد تعاون معايا حسيت روجي حقروني وضعية نفسية منهارة، من بعد قالي المدير نعطيك اختيار لمديتو ناس قبلك خير تقعد في الإتمام نحارب الناس شخصيا، قالي إذا تعبت تروح لمصلحة أخرى قوتلو سابوتاج ترجع شارجي خليني ننتكون مليح خير، رجعتي للميكانيك بقاتلي حرق في قلبي ولحرض عليا عمال مزال عندي معاه علاقات عمل، تعلمت بلي لازم المواجهة منسكتش على حقي، المشكل الثاني بعد مخرج تقاعد شاف سارفيس الميكانيك حكمت بلاصتو بقالي فرد ريقولور دارلي مساومة تفاوض، قالي طلعتني عون تحكم ولا نستقيل كان عاون فيا غاضني حال لدرجة بكيت تحقرت غاضنتي روجي وليت ندير مهام عون تحكم و مسؤول بقاولي في الذاكرة ولات مع الهيكل الجديدة تنظمت الحالة، صراتلي حقرة مع رئيس الدائرة أنا منوصلش الهدرة، كاين واحد في التحميم واحد في الإتمام قودولوا علاقات شخصية أنا

<sup>1</sup> Renaud. Sainsaulieu. L'identité Au Travail.les.Op.cit. P416.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

نخدم خدمتي وبس، كانت أي حاجة ميسماحش معايا في حين يغلط مسؤول الإتمام ولا التلحيم يزير عليا علابالو بلي نخدم منتوددش، تعلمت عرفت خبايا المؤسسة وليت تعلمت كيفاه نتمشى ونعرف مع من ندير علاقات، لكن العمال نحاول نكون قدوة نعاونهم في خدمة هاك كسبت بها قيمة صمعة مع العمال منحقرهمش، لكن وليت صارم بزاف شخص آخر<sup>1</sup> نلاحظ من خلال هذا الخاصية فضاء العمل لوحدة باتتة ونفهم من نص المقابلة أن بعض العلاقات تتسم بالنزاع والسيطرة تحمل في طياتها الخضوع والإحباط الناجم عن التفاوض والمساومة بين الفئات السوسيو مهنية، كما أن فضاء العمل خاضع لبعض الحتميات والرهانات، حيث يستغل الكثير من الأجراء الفرص المتاحة للضغط والتفاوض لبلوغ حاجياتهم ومدلول الخطاب للإطار يحمل نفس المعنى لكرورزييه بأن التنظيم "مملكة علاقات السلطة والتأثير والمساومة والحسابات ومثال بناء إنساني ليس له دلالة خارج علاقات أفرادها"<sup>2</sup>

الملاحظ أيضا أن مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة -باتتة أن هناك رغبة في فرض السلطة على الآخرين والتفاوض بين الفئات المهنية، ومن جهة أخرى تعكس التصريحات أن الإطارات أيضا يحسون بالتمهيش جراء علاقات السلطة بالتحكم في بعض الوضعيات، ومن جهة أخرى فإن تلك الصراعات التي نشأت في محيطهم مكنتهم من تغيير التصور في كيفية تكوين العلاقات والدفاع عن حقوقهم، فتلك الأحداث مكنتهم من تغيير تمثلهم ومواقفهم وكيفية التعامل مع الآخرين في الوسط المهني، وبذلك التمسنا نوع من الإرادة في بناء هويتهم والتعريف بأنفسهم فقد اعتبر البعض أن تلك المشاكل ما هي إلا تجارب مهنية مكنته من التمتع واكتساب خبرة في العلاقات، حيث يرى في هذا الصدد أحد الإطارات "المشاكل التي عقلت بذهني كان وقت واحد يخدم معنا منتفهمش معاه في العقلية كي كنت في دائرة التقنية بدلت البلاصة من بعد هو راح سوفريت معاه وليت منحش نجي نخدم حتان خممت نبطل عندو صراعات أنا منقدرش نقابض معاه، كنت نمشي معاه بالمرونة بالهم الآخرين راني متقاهم معاه، مي كايبة نقطة سوفريت بزاف معاه هو إنسان حساس في كلمة ولي دور عليك حاولت نهرب دائرة بطريقة بحجة نطلع في القراد، تعلمت منها نكون إنسان دبلوماسي كلش بالعقل فوت حتى وتدخل في علاقات صراع تعرف تولي تكسب العلاقة، تريح راحتك وتفرض روحك في نفس الوقت ..."<sup>3</sup>

من خلال ما سبق، تظهر المؤسسة كتنظيم لدمج الإطارات بالدخول في الحياة المهنية واكتساب الخبرات التي تتم عن طريق عمليات الصراع ومواجهة الضغوط المهنية، وهي بمثابة وسائل للتنشئة

<sup>1</sup> مقابلة رقم 8.

<sup>2</sup> Michel Crozier.Erhard Fridberg.Op.Cit.p471.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 2.

المهنية يتعلم فيها طرق تكوين العلاقات و التماهي وبناء الذات و يرى سان سوليو أن المؤسسة في بعدها المؤسساتي و التسييري، لكن تظهر أيضا كمكان ببيكوسوسولوجي الذي يقوم ببناء الجماعات الاجتماعية المكونة لنفسها بالذات، ولكن يقوم أيضا بهدم هذه الأخيرة مثلما قام ببناءها<sup>1</sup>

بينما صرح بعض الإطارات أنهم لم يتعرضوا لأي مشكل أو حادث خلال مسارهم المهني، وفي هذا يقول إطار " من دخلت للعمل في لوزين هذا مصرالي حتى مشكل، لأنني نفضل مندخلش في أمور المؤسسة ورايي نحكمو عندي، لأنو ساعات طلبوا راينا ومعلوش بيه واستعملوه لأغراض شخصية تمد رايك وروح ديرو على أساس هو اقترحوا، نفضل نبقي حيادي منمدش رايي روح واحد نسبوا لروحو رايي نفذوا أنا، ولا نحتفظ بيه لروحي .."<sup>2</sup> يشير نص الخطاب أن هناك من الإطارات من يفضل عدم التدخل لأنهم يعتقدون أن هناك استغلال للمعلومات والمعارف لصالح شخصيات أخرى، وحسب الباحثة ما يضيفي عليهم صفة الهوية الاستراتيجية والذهنية الحسابية في تفاعلهم مع الآخر، وهذا الواقع قد يعبر عن العزوف داخل الفضاء المهني ومحدودية الثقافة المهنية لدى هذه الفئة ويحد من العلاقة الغيرية والاندماج، ومن ثمة ينعكس سلبا على تطوير الذات وتكوين الهوية في العمل (الهوية المهنية).

### ب-أعوان التحكم:

تشير نتائج المعطيات بالنسبة لبعض المهن التي زاولها أعوان التحكم قبل التحاقهم بمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة، أن أغلبهم يملكون تجارب مهنية وخبرة عن الحياة المهنية قبل التحاقهم بالمؤسسة ومارسوا عدة نشاطات مختلفة كالصناعة الميكانيكية والكهرباء والتبريد حيث صرحت المجموعة الأولى بقولهم " خدمنا عندنا تجربة عن العمل خدمنا كي كنا صغار محتاجين مناصب العمل، كايين لخدم سبعة سنوات في مؤسسة خاصة كايين فينا لخدم كهربائي للسيارات كايين لخدم في تركيب الكاميرات في مصنع النسيج لفترة عامين تقريبا، كايين لخدم في التبريد حنا كامل خدمنا قبل الالتحاق بالوحدة هادي تعلمنا اكتسبنا تجارب تقنيات الخدمة"<sup>\*</sup>

<sup>1</sup> Renaud .Sainsaulieu .L'entreprise Une Affaire De Société.Op.Cit.p P175.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 15.

\* يواصل عون تحكم لنفس المجموعة البوذية الأولى بقوله " خدمت نجار لأربع سنوات ثم في مهنة الألمنيوم ثم التحقت بشركة بناء لمدة سنة أشهر ثم التحقت بهذه المؤسسة.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

أما المجموعة الثانية فصرحوا " قبل التحاقنا بالمؤسسة كايين لخدم في محل تجارة كايين لخدم في تصليح ميكانيك في شركة حاسي مسعود لمدة ستة سنوات لكن بعيد الحال، وكايين لخدم في شركة كوسيدار تقريب لمدة عامين، وكايين فينا لخدم بناء ..سمعنا بلوزين هذا دخل خدمة التحقنا بيه..."

أما المجموعة الثالثة قالوا " كايين لخدم في التكوين المهني ميكانيك معالجة صناعية لمدة عامين، كايين لخدم في مؤسسة لمشروبات الغاز.. " بينما يواصل آخرون بقولهم " التحقنا مباشرة بالمؤسسة عن طريق وكالة التشغيل أول عمل خدمناه كان في لوزين هذا"

من خلال أغلب المقابلات البورية لأعوان التحكم تبين لنا أنهم مارسوا عدة نشاطات ومهن وحرف قبل التحاقهم وهي بمثابة خبرات معرفية سابقة مكنتهم من الدخول في الحياة المهنية واكتساب تجارب حول تقنيات العمل سيسهم في اندماجهم في العمل وتكيفهم حيث صرحت لنا به المجموعة البورية الأولى بقوله " خرجوا المتقاعدين كي لتحقنا بلوزين هذا مبصح لقائنا عندنا خبرة في مناصب العمل اندمجنا ملقينا صعبية بزاف في العمل " لاحظنا أن معظم المبحوثين من أعوان التحكم لديهم خبرات ومعارف حول الحياة المهنية وهي ما قد يزيد من تجاربهم وتراكم خبراتهم مما يؤشر على سهولة تكيفهم واندماجهم في العمل.

وبخصوص طبيعة النشاط الممارس أجابت المجموعة الأولى بقولهم "طبيعة عملنا تتجلى معظمهما في المهام الإشرافية كمنظمي صف لدينا أيضا تدخلات تقنية، لكن كايين صعبية في المهام المسؤولين تاع دائرة الإنتاج، اختلاف مع مسؤولين الإدارة، التحكم التقني أحيانا كايين وبين نتعاونوا فيما بعضنا البعض، أيضا ندخلو مع مصلحة الصيانة الدائرة التقنية" يواصل عون تحكم بقوله " أحيانا نعاون زميلي في مصلحة الميكانيك مثلا مركبناش القطعة مليح أحيانا ندخلو نمشيو الخدمة لكن هو قولك هذا الخطأ سابوتاج، مرة ركبت الموتور لكن تاع الصيانة قالك علاه تركيبه مكانش تشجيع وروح المبادرة"

وبخصوص المجموعة الثانية في حديثهم عن طبيعة نشاطهم الممارس أجابوا " المهام تاعنا دائما رانا في الهرج لشارج لازم تكون موجد روحك خاصة في الجانب التقني\*، كايين فينا لمراقبين الإنتاج كأعوان تحكم كايين لطبيعة العمل تاعوا تسيير فريق لأنو عندو خبرة أكثر من 18 سنة تعلم مع القدماء، كايين لنسقوا مع العمال مراقبة المنتج كون غير مطابق للمعايير، أحيانا كون مشكل نحبسو الإنتاج، العراقيل تاع الإنتاج محبوش نحبسوهم ساعات صراو صراعات الإنتاج مكانش كايين وين نحبسو عشر دقائق..."

\* لاحظنا تدخلات أعوان التحكم في حالات الأعطاب وكذا في الجانب التقني، كما أن وحدة قارورات الغاز باتنة تعتمد كثيرا عليهم من الناحية التقنية وإعطاءهم مناصب تقنية، كصيانة الآلات وأداء ساعات إضافية: لمزيد من التفصيل راجع تقرير اثنوغرافي، حالة رقم 3، الملحق رقم 3.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

أما المجموعة الثالثة في حديثهم عن طبيعة نشاطهم الذي يمارسونه قالوا " طبيعة العمل والمهام حنا دائما موجودين لأننا نشرف ونراقب العمال، ودائما حاضرين رغم أنو كايين منظمو صف لخدم بالمناسبة الإضافية، التدخل والتعاون في حالات الأعطاب، أحيانا نفوضو صلاحيات لزملائنا في حالات الغياب هناك أعوان تحكم في ميكانيك صناعي نخرجو، ونخليوهم في بلاصتنا"

الملاحظ من نتائج المقابلات البورية لأعوان التحكم فيما يتعلق بطبيعة نشاطهم أنهم يمارسون عدة مهام وأدوار خاصة في الجانب التقني بالنسبة للكهربائيين والذين يعملون في مناصب تقنية، وكذا الإشرافي بالنسبة لمنظمي الصف، ومراقبة الإنتاج والجودة للمراقبين، وتشير إفادتهم أن المؤسسة تعتمد عليهم كثيرا في حالات الأعطاب وتوقف الآلات وتمنحهم مناصب تقنية، كما لاحظنا تدخلاتهم المتكررة والتنسيق في الورشات، لذلك فإن هذه المهام وطبيعة العمل لهذه الفئة ستمكنهم من التحكم التقني، ومن ثمة زيادة خبرتهم وبالتالي قد يسهل من أداءهم وفهمهم لأدوارهم وهذا ما لاحظناه في الورشات الإتمام و التلحيم عند توقف الآلات أو حدوث الأعطاب.

وفيما يتعلق بتقييمهم لتكوينهم داخل المؤسسة أجابت المجموعة الأولى قالوا " تقريبا مكانش تكوينات في المؤسسة درنا بكري خارج المؤسسة في الجزائر العاصمة في التلحيم والمراقبة ثلاث مرات في الجزائر العاصمة الأخطاء التلحيم، لكن تقريبا التكوين راهو شكلي فقط مشبو بيه الميزانية"<sup>1</sup>

فيما صرحت المجموعة الثانية باتجاهين مختلفين الأول هم الذين قالوا " استفدنا من التكوين في المؤسسة يرى مراقب عندي شهادة خراطة في لوزين جيت متريص في سنة 2005، حكمني عندي تصليح السيارات درت تكوين مراقبة الجودة الإنتاج من الدرجة الثانية مدتها عام، كما صرح آخر درنا تكوين مدة ثلاث سنوات وقاية وأمن صناعي بينما يرى عون تحكم كهروميكانيكي استفدت من التكوين درنا على التلحيم كيفاه تسودي تقريبا لمدة ثلاثة أشهر على فترات متقطعة " أما الاتجاه الثاني لهذه المجموعة فأجابوا أنهم لم يستفيدوا من التكوين في المؤسسة حيث يرى عون تحكم في التلحيم " في الشركة لم استفد من التكوين، لاستفادوا من التكوين ناس خرين بطريقة غير شرعية واحد عندو مشماش، واحد عندو زبيب فقط تكوين شكلي "

أما المجموعة الثالثة فقالوا " استفدنا من تكوينات حول المادة الأولية وكذا تكوين قصير المدى لمدة أسبوع في التلحيم وكذا في القياسات في تخصص الجودة الإنتاج درنا في الميكانيك أيضا الوقاية والأمن في حالة حوادث العمل لمدة أسبوع، اسعافات أولية تكوين مستمر "

<sup>1</sup> فيما يتعلق بتقييم المجموعة البورية الأولى وحديثها عن عملية التكوين تحدثنا بالتفصيل في الفصل الرابع.ص

بخصوص تصريحات أعوان التحكم فيما يتعلق بتقييمهم لعملية التكوين بالمؤسسة يتبين أن هناك اتجاهين مختلفين الاتجاه الأول وهم الذين صرحوا أنهم خضعوا لعملية التكوين بنوعيه المستمر وكذا القصير المدى في التلحيم ومراقبة الجودة و الإنتاج، وكذا القياسات كتخصص في المادة الأولية وكذا الوقاية والأمن الصناعي وحسب إفاداتهم للوقاية من الأخطار وحوادث العمل، وكذا طرق التلحيم، أما المجموعة الثانية التي ترى أنها لم تستفد من التكوين ومنهم من يرى أنهم استفادوا سابقا ولكنه تكوين شكلي وهو تؤكد نتائج الجدول رقم 20 للإطارات، ومنهم من يرى أنه الاستفادة من التكوين يتم بطرق غير شرعية عن طريق العلاقات الزبونية.

وإذ كانت إجابات أغلب المجموعات البؤرية لأعوان التحكم بأنهم خضعوا للتكوين في عدة تخصصات فإنهم صرحوا بأن التكوين مكنهم من التعلم في مجال تخصصهم وزيادة خبرتهم المهنية وتقادي الأخطاء المهنية حيث صرحت المجموعة الثالثة " منحنا التكوين خبرة مهنية والتعرف على بعض المعارف مكنناش نعرفوها في السابق، لكن أيضا القدمات نعتولنا هزينا عليهم الخبرة، لكن هناك منهم لمينعتش لكن تتلاح تعلمنا كيفاه نتعاملو مع الآلات نقصو من الأخطاء المهنية أمور فادتنا في الوقاية رانا نتعاملو بيها أثناء العمل..." بينما يرى أحد أعوان التحكم منظم صف في المجموعة الثانية أن التكوين سمح له بزيادة المعرفة قائلا "هزينا معلومات كنا ناقصين الأغلبية معدوش معلومات على المادة الأولية و التلحيم زدنا في المهارات بزاف كايين أوقات تعلمنا نهزو قرارات في التقنية، التكوين خلانا نتقاسمو المسؤولية كي كون مشكل، لكن الأخطاء مزالوا بسبب التنسيق المتابعة والمراقبة لأنو لشارج في الخدمة، في ورشة الميكانيك مستحيل نتحكم في الميكانيك مع الإشراف على العمال، لازم اليد العاملة" تشير تصريحات عون التحكم أن التكوين سمح له بزيادة مهاراته ومعارفه خاصة كمنظم صف حول المادة الأولية وتقنيات التلحيم كما مكنه من التعلم ومعرفة القرارات التقنية حيث يعد فالتكوين يعد آلية للتنشئة في حقل العمل، وفي هذا الصدد يرى دوبار "أنه من عناصر التنشئة الاجتماعية وجود هياكل وأشكال تنظيم التكوين المعرفي سواء داخل الهياكل أو خارجها في شكل علائقي<sup>1</sup>، وبالتالي فإن التجربة والخبرة مكنتهم من تقاسم المسؤولية مع بعضهم البعض، بينما أرجع سبب حدوث الأخطاء لنقص التنسيق والمراقبة وكذا الضغط في العمل، فحسبه فورشة الميكانيك حسبه تحتاج إلى اليد العاملة نظرا لصعوبة التحكم وكذا الإشراف.

فيما يتعلق بسؤالنا حول اتخاذهم للقرارات فصرحت المجموعة الأولى "على مستوى فرع التلحيم كايين لمد فينا رايوا وهز القرار، كذلك من حيث العمال نهزو قرارات تاعنا، كايين قرارات على مستوى الفروع و الورشات لكن أغلب

<sup>1</sup> Cloud. Dubar. Formes identitaires et Socialisation Professionnelle.Op.cit. P60



## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

القرارات لتهم المؤسسة والفعالية تتخذ من أصحاب القرار والإطارات الساميون" بينما صرح آخر" أنا كايين ساعات نتدخل مديروش بقراري، مرة صرا عطب كهربائي في ماشينة قوتلو نحبس ماشينة، كي جاء الشاف تاعي قالوا نفس المشكل دار بالقرار، مالا وليت منقولش رايي" يشير إجابة المبحوث أن لا يأخذون بقراره في بعض حالات الأعطاب ويتم رفضها، لذلك أصبح ردة الفعل هي الاحتفاظ بالقرار ونستشف من تصريحه أن هناك اعتراف بقرار المسؤول لأنه يملك سلطة المنصب مقارنة بمنصبه كعون تحكم، وهو ما قد يؤدي إلى إضعاف الثقة بالنفس وروح الإبداع والمبادرة.

أما المجموعة الثانية فأجابوا" أحيانا كايين وين ديرو بالقرارات تاعنا ندخلو في الأعطاب نديرو تقارير في حالة العطب بأمر قانوني لكن ساعات المسؤولين مهزومش بعين الاعتبار مندخلش نخليه يتحمل مسؤوليتو، كايين تغييرات جابو مسؤول فرع جديد تغييرات في الورشات موضحوش الأمور النقل الأفقي كايين عمال نوقفوهم عند حدهم ليس بهذه الطريقة لازم اجتماعات، التغيير في وقت حساس في كورونا لازم الإنتاج لعبو على لوزين، كايين لجديد في المسؤولية لسنا ضد أحد مبصح صرا ديكالاج." يتضح من خلال إجابات المجموعتين لأعوان التحكم أن هناك بعض القرارات يتخذونها لكن القرارات الأساسية تتخذ من الإطارات، حيث يشير البعض أن هناك تدخلات لهم في الجانب التقني أحيانا يأخذ بها، وتارة يرفضها المسؤولين حسبهم فالتغيير الذي حصل لرؤساء الفروع في الورشات كان بقرارات عشوائية من المؤسسة وفي وقت حساس مما أثر على إنتاج المصنع، لأن بعض المسؤولين الجدد ليس لديهم خبرة بالمناصب والفروع التي نقلوا إليها، وهو ما يتنافى مع ما صرح به مدير المؤسسة الذي صرح لنا قائلا"نديرو اجتماعات أسبوعية للنقاش في العمل وفي المسائل الداخلية المتعلقة بالمصالح والدوائر والمشاكل اليومية، اجتماعات استثنائية دورية نديرو تقارير على النقائص وضعية العامة، اجتماعات نمدو فيها رؤوس أقلام خاصة في الوضعية الوبائية"<sup>1</sup>

وبالنسبة للمجموعة الثالثة فصرحوا بقولهم" نتخذ القرارات لا توجد معارضة من المسؤولين لأنو كايين تدخلات للجانب الاجتماعي بزاف مسؤولين مشيوها بالحوار نخرجو بنتيجة لصالح المؤسسة" كان لهذه المجموعة رأي آخر فحسبهم يقومون بالتدخل واتخاذ القرار ويعود ذلك إلى أن الجانب الاجتماعي يطغى على الجانب الرسمي لكن الهدف الأول والأخير هو المؤسسة.

<sup>1</sup> مقابلة مفتوحة مع مدير المؤسسة بتاريخ 28-02-2021، خلال فترة تواجدها بالمؤسسة لاحظنا أن أغلب الاجتماعات كانت تتم بين رؤساء الدوائر والمدير والإطارات السامية، كما لاحظنا في الكثير من الحالات استشارة المدير لرئيس دائرة المالية والمحاسبة.

لاحظنا أن المؤسسة عموماً تعتمد على هذه الفئة في الجانب التقني وحالات حدوث الأعطاب وتبقى بعض القرارات التي فهي من صلاحيات رؤساء الدوائر والفروع وكذا الإطارات السامية.

و في الحديث عن الخبرة المهنية ودورها في اكتساب وامتلاك المعرفة أجابت المجموعة الأولى بقولهم "أکید مع التجربة ونظام التناوب تعلمنا وعرفنا بزاف حوايج في التقنية خاصة بكري المؤسسة كانت نخدم بنظام الصيانة الوقائية من كل عام نحبسو لوزين كامل ونهبطوا لماشن لكن ضرك عندنا قبل كورونا نحاوها، عرفنا الماشن ساعات فقط من الصوت تاها نعرفو الخلل ولا العطب وين" الخبرة عاونتنا أننا نمتلكوا معرفة تقنية فالتعود على التكرار الآلة لبعض الأخطاء بحكم أننا نمارسوا دائماً مع الآلات اكتسبنا طرق الصيانة ومعارف في الميكانيك دايماً نتدخلو في الورشات بكري كنا نخدموا نهار كامل والفنا الضغوط ولشارج الخبرة خلاتنا نوالفو الضغط" إن طبيعة العمل والوسط المهني للمؤسسة مجال الدراسة من حيث طبيعة ونمط التكنولوجيا سمح لأعوان التحكم باكتساب الخبرة وامتلاك المعارف التقنية وخاصة في وضعيات الصيانة الوقائية التي يتم فيها توقيف المصنع وصيانة الآلات، وحسب الباحثة فإن هذه الخبرات والتجارب ساهمت في امتلاكهم وزيادة معارفهم والتحكم التقني نتيجة التدخل وتكرار الأعطاب فالممارسة الميدانية في الورشات تعلموا فيها طرق صيانة الآلات كما أن الخبرة مكنتهم من مواجهة الضغوط المهنية، ويواصل عون تحكم كهربائي في حديثه عن الخبرة المهنية " كابين الخبرة المهنية كابين واحد شهدو بيه، مرة صرا مشكل قتلهم الموتور ضربو حكايتي بعرض الحائط، جاهم رئيس المصلحة قالهم الموتور مهيش خدمتو ميكانيك ريقلو، علاه مدارش برايي كابين استصغار كي نحا الموتور ريقلاها عادت تخدم نورال، كابين مشكل التعامل على أساس المنصب، مالا كابين بوصت في التلحيم كل مرة خلي القرعة في النص بولونات تحرق ملقاوش حل وليت منعش منمدش المعلومات " الصيد في المياه العكرة، نمدلهم معلومات وفكرة تولي تتسبها ليك وليت منمدهاش عندي فكرتي نحكمها ليا" حسب وجهة نظر المبحوث خبرته لم تكن كافية لكي يتم الاعتراف بكفاءته ومهاراته في تصليح العطب، لكن هناك تهميش وإقصاء واستصغار لأن بعض المسؤولين لا يعترفون بالخبرة الفنية والتقنية وإنما بسلطة المناصب لذلك أصبح يحتكر المعرفة التي يمتلكها ويتعمد ذلك لأنهم يستغلون معارفهم وينسبونها لأنفسهم، لذلك كانت ردة فعله تعمد احتكار المعرفة التقنية لأنه لم يسمح له بممارسة دوره الفعلي وخاصة التقني بناء على صلاحيات المنصب والمركز الذي يملكه الإطار.

بالنسبة للمجموعة الثانية في حديثها عن الخبرة المهنية وامتلاك المعرفة قالوا "عاشنا الآلات ولينا نعرفو الكثير من الحالات الآلات الحديثة أيضاً فيها برامج العمل ساهلة على القديمة لذلك ولات نقصت شوي بعض الأعطاب وقللنا من الأخطاء" تشير إفادات أعوان التحكم لهذه المجموعة أن المعايضة والتعامل اليومي مع

الآلات مكنهم من معرفة الكثير من حالات الأعطاب، كما أن نمط التكنولوجيا الحديثة التي حصلت عليها المؤسسة تحوي الكثير من التقنيات وبرامج العمل التي قللت نوعا ما من حدوث الأخطاء وحصول الأعطاب.

صرحت المجموعة الثالثة في حديثهم عن الخبرة المهنية وامتلاك المعارف التقنية" مدة العمل كايين لخدم 18 سنة حفظنا لوزين هذا، ومزلنا نتعلموا ولينا نخدموا وكلش في راسنا، زادتلنا في المهارات كل نهار نتعلمو مكانش لمغلطش، ولينا واعيين بالمسؤولية وعرفنا المعنى تاعها، يفترض منحة نسلكو عليها مناش نسلكو نتخطو في الميدان الممارسة نقدرو ندخلو أعطاب لكن عطاونا كثر من المهام تاعنا، اكتسبنا الدقة السرعة في العمل أيضا إيجاد حلول للمشاكل" وقال عون تحكم آخر "الخبرة المهنية كافية آلة نسمعها تسودي نعرفها تسودي و لا متسوديش خدمت في الآلات ميكانيكيان تعمقت كنا نهبطو ماشن نعرف نسمع ماشي غير بالأذن نعرف نوع العطب"تظهر الخبرة والاحتكاك بالميدان كعامل من عوامل التنشئة المهنية وامتلاك المعارف وكذا وسيلة للتعلم وزيادة المعارف والمهارات، كذلك فإن الممارسة الميدانية مكنتهم من الوعي بالمسؤولية نتيجة تعدد المهام وأداء الكثير من الأدوار فالتجارب طيلة سنوات بالتعامل مع الآلات والتكنولوجيا، عودهم على طريقة العمل ومكنهم من السرعة والدقة و إيجاد الحلول، وبالتالي فإن فضاء العمل اكسبهم نوعا من المعرفة المتخصصة ومعرفة خصائصهم المهنية والوعي بها وبالوسط المهني الذي يتفاعلون فيه.

ولمعرفة صورة التي يحملها أعوان التحكم عن أنفسهم ووعيهم بقدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم طرحنا تساؤلا حول تقييمهم للقدرات الفنية التي يمتلكونها مقارنة بالفئة المهنية للإطارات، وهو ما يؤثر على تشكل هويتهم وإدراك وضعيتهم في علاقتهم بالإطارات حيث صرحت المجموعة الأولى " نحن نمتلك قدرات فنية ومعرفة تقنية أفضل من الإطارات في بعض الأحيان ميدانيا ليس لديهم الخبرات صح عندهم الشهادات لكن قليل وبن كونوا مع الماشن حنا عايشين معاهم، مدير مهندس في الميكانيك مثال على ذلك لا يعرف شيء عن الميكانيك كايين وقت مدو ترقيات هيدروليكي ميكانيكي خليه في المكان المصلحة ليس في الإدارة" وواصل عون تحكم بقوله "خبرة ماشينة فيها مشكل الماشينة فيها ميكانيك كهرباء هيدروليكي، روجو ديرلك طلب الميكانيك معالابوش المشكل مثال مهوش الكترولنيك إلا من رحم ربي غانك في الخدمة، قولك طاوعتك نبذل كلش على واه الكترنيك درت موتور من تحت، بدلت حوايج كهرباء مبصح بقا المشكل الكترولني ريفلاج ظهرت أنا لعندي حق، جماعة الكترولنيك ضعاف بزاف نبدلو حوايج ملاح باش نسكرتهم عيطولنا في الخدمة في المهام خاطر لا يمتلك المعرفة التقنية" الملاحظ من خطاب المبحوثين أنهم يملكون قدرات فنية وتقنية مقارنة بالإطارات لأنهم عايشوا الآلة وتعاملوا معها بشكل كبير وهو ما جعلهم يجدون الحلول للكثير من المشاكل التقنية، كما أن

تكرار الأعطاب مكنهم من امتلاك الخبرة التقنية، والملاحظ أنهم يطبقون بعض قراراتهم لأجل تجنب المشاكل، حيث تتعدى أحيانا إلى أنهم يغيرون قطع الغيار بالرغم من صلاحيتها تفاديا للوقوع في الخلافات، حيث يسعى الإطارارات بحكم مناصبهم إلى تعطيل مهامهم، و يستغلون شرعية مناصبهم كوسيلة للضغط عليهم، وتأول الباحثة ذلك أن أعوان التحكم يدركون وضعيتهم في العمل بالنظر لمعرفتهم لمؤهلاتهم مقارنة بفئة الإطارارات مما يعني أنهم على درجة من الوعي بذاتهم وبهويتهم - فالهوية تتحدد بمستوى تمثل الفاعل لوضعيته مقابل وضعية الآخرين، كما أن قبولهم تغيير قطع الغيار بالرغم من صلاحيتها قد يعكس القوة التي يفرضها الإطارارات باستغلال مراكزهم ومناصبهم، ومن جهة أخرى فموافقة أعوان التحكم على هكذا وضعيات قد يؤثر سلبا على سير العمل كما يعد نوع من المخاطرة التقنية التي تفتح مجال اللايقين، حيث يواصل عون تحكم قائلاً "مثلا كايين تعديلات إطار ميديرهمش ميقدرش هو جي نص ساعة وروح وزاد حنا الخبرة الممارسة في الميدان لساعات يوميا، نخدم لدومان أكل تقدر تكلح لمدرش في السلم الهرمي في التنظيم تلقاه ميفهمش بديت مونفري طلعت عامل آلة خدمت قداه لحتت منظم صف، ميبيزي المهنة مغيوهالناش، نطلع الميكانيك نخدم المهام، مثلا الإطار جيب سلعة مثلا سيو الأولين قولك لوح هادي في ماشينة لبارامتر معلابالوش برايك نبدا نريقل، ..مرة صرالي مشكل مع قالولي رئيس الدائرة رئيس مصلحة المراقبة ندير بارامتر قالولي مكانش اعكس لثات لازم تعكس لفيص قتلهم مصلحوش، قالولي واش تعرف مبصح التجربة دارو رايبهم ولاو مخرجو حتى قرعة ولاو بالخبرة المهنية رجعوا قالولي دير رايب كحصلوا وليو عندنا" تشير إفادة المبحوث أن الوقت الذي يقضونه مع الآلات في الميدان جعلهم يعرفون الأعطاب ويتحكمون تقنيا أكثر من الإطارارات الذين لا تتجاوز فترة تواجدهم فترة قصيرة، كما انتقلهم وحراكمهم المهنيين بتقلدهم عدة أدوار مكنهم من كشف خبايا العمل، وبالمقابل فإن الإطارارات لا يمنحهم فرصة ويستصغرون قدراتهم وتجاربهم، حيث يتجاوزون قراراتهم ولو كانت مناسبة، ما عدا بعض الحالات التي تقتضي ضرورة العمل وسير الإنتاج فهم يمنحونهم فرصة لتجريب خبرتهم التقنية ويتركون لهم حرية العمل و المبادرة.

أما المجموعة الثانية فصرحوا بقولهم "نحن بدورنا كأعوان التحكم نملك قدرات تقنية وفنية وعندنا خبرة خاصة في الصيانة ومن ناحية الممارسة التطبيقية لكن الإطارارات بزاف عندهم الشهادة مبصح حنا عندنا الخبرة" حسب رأي هذه المجموعة فهم يملكون الخبرة والتجربة عن طريق الممارسة التقنية والتطبيقية بينما الإطارارات فهم يملكون الشهادات.

فيما يتعلق بالمجموعة الثالثة أجابوا " نحن نملك معارف ومعلومات أحيانا أحسن من الإطارات، في المراقبة مثلا عندا رئيس مصلحة المراقبة كايين وين نعرفو خير منو حتى في الميكانيك نعاونو في الأعطاب خاصة قطع الغيار كايين بلون طيح ماشينة كايين بعض الإطارات دخلو معارف معندوش حتى فكرة نظريا تعاود من الصفر تعاود تريض تقعد ترولي فرات " ويضيف عون تحكم" حنا القدرات مقارنة بالإطارات عندنا التجربة عليهم حنا أغلبنا راهوا فاييت 17 سنة خدمة\*، أحيانا آلة جديدة الشكل تاعها كما قديمة قولك لالا هو ليمزور نعرف سابوتي في المعيار حنا تاعنا ناقصين بزاف لعدم تعمقهم في العمل وجهة نظر لكن المحتوى ناقصين، بكري العامل مدولو مسؤولية لا لقاء قادر قدمو باش قدم مد في التخصص هناك، لكن الآن غيروا قرارات مهيش في محلها، الحوار نتلاقوا أكل كل واحد مد رايو ساعات اجتماعات مع رئيس مصلحة نحيو الضغط أحيانا تلم العمال نتحاو نحيو الضغط" تبين نصوص إفادات المبحوثين أن بعض الإطارات حصلوا على وظائف بالمؤسسة عن طريق العلاقات الشخصية، لذلك فهم يملكون معارف نظرية كما أنهم لا يتعمقون في التعامل التقني مع الآلات وهو ما ينقص من المعرفة الفنية لديهم، ويدركون الفرق بين قرارات أمس واليوم ونستشف أن هناك نوعا من الفعل التضامني الجماعي بين فئة أعوان التحكم تبين من خلال لغتهم المهنية وتصورهم لوضعيتهم التي يعبرون عنها "حنا" وهو ما يميز عليهم الطابع الجمعي أو بمعنى آخر هويات جماعية.

بناء على تصريحات المجموعات تبين أن هناك تحولات في الفضاء المهني للمؤسسة مجال الدراسة مكن أعوان فئة التحكم من أن يدركوا وضعيتهم ويعيدون تصورهم اتجاه الإطارات و يعترفون أنهم يملكون القوة وفرض أنفسهم، لأنهم أصبحوا على وعي بالخصائص المهنية والقدرات والمؤهلات المعرفية والخبرات المهنية مقارنة بالفئة المهنية للإطارات.

و بخصوص حديثهم عن أدوارهم صرحت المجموعة الأولى " الدور تاعنا في المؤسسة عدة أدوار خاصة مع العمال البسطاء يعاونونا في تأدية المهام الأعطاب أحيانا نحاولو العمال نظرا لوجود الأعمال الضغط لشارج زايدة في المهام مراقبة العمال الإشراف التبليغ في حالة الأخطاء أحيانا، القدمات قالولنا نروحو تحبس لكن مزالت مستمرة لأنو كايين ضمير رانا واقفين رغم كلشي" ويضيف عون تحكم آخر " الخدمة نخدموا لوجه ربي ندير في أدوار مهيش تاعنا، لأنو كايين ضمير كمنظم صف تلاوي حتمولنا مهام زيديك في المهام باش زيديو في العمال قولك خدم بلع فمك" الملاحظ أن أعوان التحكم تعودوا على أداء عدة أدوار ومهام وهو ما أدى بهم لتحمل الضغوط

\* تبين لنا من خلال خصائص العينة للفئة المهنية لأعوان التحكم أنهم يملكون أقدميه في العمل مقارنة بفئة الإطارات الذين تبين أن أغلبهم من الجامعيين ما عدا بعض الإطارات القدمات الذين تصل مدة عملهم إلى 16 سنة: انظر الفصل الرابع خصائص عينة الإطارات وعينة أعوان التحكم.

ومواجهتها، ويمكن تفسير ذلك بأن ثقافة المؤسسة وطبيعة العمل أثر على تصورات هذه الفئة ومن ثم تطبيعهم على أداء المهام بالرغم أنها ليست من صلاحياتهم، كما أن رفض بعض العمال الذين يقعون تحت إشرافهم لأوامرهم قد يشير إلى طبيعة علاقة العمل التي تتجاوز الطابع العقلاني والرسمي إلى نمط جديد يتم بناءه على أساس أشكال التضامن الإنساني العاطفي، وبالتالي السعي لأجل تكوين رأسمال اجتماعي وإعادة هيكلة العلاقة بين الفئات السوسيو مهنية، كما نستشف من حديثهم قبولاً للوضعية التي فرضتها المؤسسة نظراً لمحدودية ثقافتهم المهنية وتحكم قيمهم التقليدية في ممارساتهم، و تمثلاتهم مما أدى بهم إلى التشبث بالمعتقد الديني الذين يستخدمونه كمرجعية مهنية.

بالنسبة للمجموعة الثانية قالوا " الدور ناعنا حساس عندنا العديد من المهام، أعوان التحكم مراقبة الآلة الإشراف كلش حنا العمود الفقري هزينا المؤسسة التدخل في الأعطاب التبليغ مراقبة العمال وأحياناً ضغط من جانب المسؤولين، لكن عندنا إشكالات مع التقنيين تماثلهم في إصلاح الأعطاب، كايين اقتراحات نديروها على مستوى مكتب الدراسات والانجاز، لازم العمل والوعي بالمسؤولية لأنو المصنع لازم يبقى واقف خرين قولك شيء البايك " بالنسبة لهذه المجموعة تبين لنا أنهم على دراية بدورهم وتعدد مهامهم، لكن في الآن ذاته فهم يظهرون نوعاً من الوعي وحس بالمسؤولية اتجاه العمل والمصنع الذي يضطلعون للحفاظ على استمراريته وعلى المال العام الخاص بالدولة، وبالتالي فهم يدركون وضعيتهم بالعلاقة التي تربطهم كعمال برب العمل أو التنظيم المؤسسة.

أما المجموعة الثالثة أجابوا " الدور ناعنا محوري في المؤسسة من ناحية المهام تقدر تجينا صورة منتوقهواش لشارج في لوزين أكل فيه لشارج المصالح قرعة متجي تخرج بشق النفس كثر خيرك ساعات منسمعهواش " بالنسبة لهذه المجموعة لا يختلف تقييمها لأدوارها عن المجموعات السابقة لكن من وجهة نظرها فجميع المصالح تعاني من ضغط العمل نظراً لطبيعة النشاط الصناعي للقارورة، كما تشير إلى عدم وجود دعم وتحفيز على الأداء حتى ولو كان معنوياً.

تأسيساً مما سبق يتبين أن أغلب أعوان التحكم يؤدون أدوار ومهام عديدة لأنهم يمثلون العمود الفقري للمؤسسة على مستوى مركز العمليات والمستويات التنفيذية، كما أنهم يتوسطون فئة الإطارات ويخضعون لسلطتهم ومن جهة فهم يشرفون ويراقبون العمال، كما أن هناك بعض القيم الموروثة التي لا زالت مسيطرة على ذهن العمال وتصورهم " مال البايك " لكن بالنسبة للبعض الآخر يرفضونها لأنهم

يدركون أن المؤسسة -وحدة باتنة- تعيل الكثير من عائلاتهم وهو ما تؤكد نتائج مقابلاتهم حول تمثلهم للمؤسسة لذلك لا بد من الحفاظ عليها لأنها تشكل مصدر لمستقبلهم المهني.

### 2-2- الرأس مال القيمي المتداول في المؤسسة و توطيد الرابط الاجتماعي.

يعكس هذا التساؤل تصورنا للاتجاهات والقيم التي يحملها الفاعلون الفئات السوسيو مهنية للإطارات وأعاون التحكم، وبالتالي حاولنا التطرق لبعض المؤشرات التي تجيب على هذا التساؤل بالتطرق إلى أهم القيم المكتسبة في العمل طيلة مساهم المهني، وأهم التمثلات الجديدة والتصورات التي أصبحوا يحملونها، وما هي أشكال التضامن القبلي والنظم القربانية والتكتلات الموجودة التي تعيد تشكيل العلاقات الاجتماعية وتعزز من الرابط الاجتماعي، وذلك بالتطرق لأساليب الاتصال والمعلومات وأنماط التكتلات العمالية، ودور ثقافة المؤسسة واستراتيجياتها في تسيير الأجور والاحتفال بالأعياد الوطنية ومنح الحوافز.

#### أ- الإطار:

بخصوص أهم القيم المكتسبة في العمل للإطارات تبين أن أغلب الإطار ات اكتسبوا قيما في العمل وكذا طرق تكوين العلاقة المهنية حيث صرح لنا أحد الإطار ات بقوله "أهم القيم لاكتسبتها في العمل لا بد من مشاركة العمال واحترامهم، إلا في الحالات ميعرفش العامل قدر، كايين قواعد ملازمش الواحد تجاوزها لشتى مسؤول قيمة الوقت إدارته، تكوين علاقات شخصية جديدة لازم نمودو نفس جديد للعلاقات الإنسانية نتضامنو مع بعض"<sup>1</sup> ويرى إطار آخر "فيما يخص القيم اللي اكتسبتها في المؤسسة قبل مندير أي عمل نقرا حسابي أو أفكر قبل تنفيذها مائة مرة كما نقولو " كيل عشرات خطرات حط مرة وحدة" باش كتخط المتراج أنت مطمئن في كلش إلا جانب المنهجية مكسبتش حواج كبار، القاعدة تاع القيمة المضافة واحد ولي عقلاقي القيمة المضافة تنقص في تكلفة الكهرباء والضوء مليح من ناحية التعامل لازم المرونة لأنو القوة متجيبش"<sup>2</sup> الملاحظ من تصريحات الإطار ات أنهم اكتسبوا رؤية جديدة فيما يتعلق بالمعاملة وطريقة تكوين العلاقة مع العمال ويرغبون في تغيير الشكل السلطوي إلى المشاركة وأساليب الحوار والاحترام والتضامن ، وأيضا أهمية الوقت والانضباط ويبدو أنهم يضطلعون لإعطاء نفس جديد في تنظيم العلاقة بينهم وبين بقية الأجراء، أما على مستوى العمل فهم يدركون أهمية التخطيط والتفكير قبل إنجاز العمل، وهي ميزة تدل على عقلانية مهنية و إرادة في

<sup>1</sup> مقابلة رقم 11.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 2

الحفاظ على المؤسسة بالتقليل من تكاليف الإنتاج، وفي نفس المعنى صرح إطار أيضا "المؤسسة الاقتصادية الانضباط في الوقت حتى لغدا رانا بالوقت، هذا الانضباط ولي ينعكس على الحياة الاجتماعية كقيمة مضافة تكون شخصيتك تعرف المعنى تاع المسؤولية وروح المسؤولية تنظيم الوقت وحياتك الاجتماعية، تعرف بلي المؤسسة هاذي صناعية تنتج تسلك متخدمش متسلکش، المال العام تشوف أقل تكلفة ممكنة تعرف لا لهدر المال العام حتى المصاريف تاعك خارج العمل تعرف قيمتها"<sup>1</sup> تؤكد إفادات المبحوثين من الإطارات على ضرورة الحفاظ على المال العام، كما تبين أنهم عرفوا واكتسبوا قيما ايجابية عن العمل ورأسمال قيمي وثقافي انعكس على هويتهم الاجتماعية، نعتبر أن خطاب الإطارات قد يعزز من التضامن والمشاركة بينهم وبين بعض العمال يمكن للمؤسسة مجال الدراسة أن تأخذه بعين الاعتبار وتوجهها كنقطة قوة لتحسين نوعية العلاقات.

كما يضيف إطار آخر بقوله "أهم القيم لاكتسبتها المسؤولية طريقة الاتصال بين العامل والمسؤول لازم الواحد باش تعامل كون بالو واسع، لغة العمل والحوار الشركة هاذي تبقى للأجيال لقدرنا نحافظوا عليها، اكتسبنا قيمة وعرفنا معنى الانضباط والعمل قبل منصدر أمر أول شيء، لازم تكون قدوة عرفنا قيمة خدمتنا أمانة صناعة القرعة حتى تخرج أمانة الضمير المهني"<sup>2</sup> ويضيف آخر "كإطار في مكتب الدراسات جيت كمهندس في الميكانيك كمرقبة المادة الأولية علابالك مع الوقت طبعت على الرقابة تمشي تولى تلاحظ الناس كل شيء وليت أي حاجة نهزها نغيرها مام لبرا في المجتمع نشري حاجة نولي نراقبها صرالي تطبع وتعود على الممارسات المراقبة<sup>3</sup> بهذا المعنى أصبح فضاء العمل حقا لاكتساب القيم والوعي بالمسؤولية ويرجع ذلك إلى إمكانيته منح الإطارات وسائل لتعلم لغة الحوار وطرق العمل ومن بين تلك الطرق قيمة الانضباط والصرامة ثقافة المسؤولية والاتصال، الضمير المهني، كما يظهر من نص الخطاب أن بعض الإطارات تعودوا على الفعل الرقابي مما أدى إلى تطبيعهم عليهم الهابتوس المهني بورديو، نتيجة إعادة إنتاج الفعل بتكرار الحركة وما نتج عنها من ممارسات اجتماعية وثقافية امتدت إلى خارج العمل، ومن ثمة فالمؤسسة مجال الدراسة فضاء للتعلم الثقافي .

وفيما يتعلق برأي بعض الإطارات الذين يعتقدون أن فضاء العمل للوحدة يكتنفه نوعا من الغموض جراء الفوضى وعدم الشفافية مما جعلهم يشعرون بالتقصير والتهميش، وبالتالي يعتقدون أنهم يعايشون

<sup>1</sup> مقابلة رقم 16.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 14

<sup>3</sup> مقابلة رقم 13.



## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

روتين للم يكتسبوا فيه قيمة كثيرة حيث يرى في هذا الصدد أحد الإطارات " كان لقيت انتقل اعتزل العمل لأنو مكانش حتى قيمة للإطار، سوى أني مهمش كإطار نخدم محتم كل يوم نجي نستنى وكتاه كمل وقت العمل نروح، أنا نعمل المسؤولية للمسيرين طغات عليهم حب المصالح على حساب الشركة أدى بها إلى منعرج وتدهور خطير جدا، لامبالاة الفوضى الانتغال الإداري مفهمناش لا يهتم بنا إطلاقا حسبي الله ونعم الوكيل" حسب إفادة المبحوث فهو يرى أن هناك تقصير اتجاه الإطارات نجم عن اللامبالاة للمسيرين الذي طغت عليهم حب المصلحة على حساب الشركة، وقد يدل هذا على شعور الإطار بالتهميش الأمر الذي جعله يرغب في ترك العمل لأنه لا يمنحه أي قيمة، وتأول الباحثة أن هذا التصور قد يؤثر على سلوك الإطار الذي يظهر نوعا من الاستسلام اتجاه ما يحدث في العمل، وبالتالي يستحضر الدين ليفسر ويعوض واقعه حيث أن استعانة العمال بالدين لهو إعادة خلق الظروف المناسبة حتى تصبح حياتهم قابلة للمعيشة<sup>1</sup>.

**جدول رقم 22: يوضح رأي الإطارات بخصوص أشكال التكتلات العمالية الموجودة بالمؤسسة**

فئة الموضوع: يوضح رأي الإطارات بخصوص أشكال التكتلات العمالية الموجودة بالمؤسسة			
رقم وحدة التحليل	وحدة التحليل	التكرار	النسبة المئوية%
1	تكتلات قبلية عروشية	12	48
2	تكتلات مصالح	5	20
3	تكتلات قرابية	4	16
4	لا توجد أي تكتلات	4	16
المجموع		25	100

تشير المعطيات الامبريقية للجدول أعلاه أن أغلب إطارات المؤسسة وحدة باتنة صرحوا أن هناك تكتلات قبلية و عروشية عصبية بالمؤسسة، وهو ما تعبر عنه وحدة التحليل رقم (1)، بينما ما نسبته العشرون بالمائة من العينة أجابوا أن شكل التكتل الموجود في المؤسسة يتم بين مختلف الأجراء على أساس المصالح والمنافع، بينما عبرت كل من وحدتي التحليل رقم (3) (4) عن التساوي في النسب للذين أجابوا بأنها تكتلات قرابية عائلية وبين من أفادوا أنه لا توجد أي تكتلات عمالية بالمؤسسة.

<sup>1</sup> محمد. بشير. مرجع سبق ذكره. ص 40.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

نلاحظ من أغلب إجابات المبحوثين أن المؤسسة مجال الدراسة لا زالت فضاء لتكوين العديد من التكتلات وأشكال التضامن القبلي و العروشية التي قد تمارس تأثيرا على التضامن المهني وطبيعة العلاقات الاجتماعية والامتيازات المهنية وهو ما عبر عنه أحد الإطارات بقوله " كاین تكتلات وانتماءات قبلية في المؤسسة عروشية فعلا، هي دارت سياسة فرق تسد لكن العلاقات هنا هذا من دوار كاین امتيازات كاین طلوعوا بالقدرات مبصح فيها ولد عرشي كاینه بزاف"<sup>1</sup> ويضيف آخر " كاین علاقات على أساس العروشية في الخدمات الاجتماعية في الترفيات أيضا في الطعام وقت المهام متقبولوش الطرف الخارجي مثلا المدينة ومن الدوار مزالت تضامانات لغوية\* بين العمال هذا جبايلي هذا شليحي"<sup>2</sup> وفي نفس الشأن يقول آخر " توجد تكتلات على أساس العروشية تبان راهي ضمنا الآن ظاهرة على أساس العروشية فيها تضامانات ناع نفس العرش و مزالت التعاملات على أساس " أنت منين"<sup>3</sup>

أما فيما يتعلق بآراء بعض الإطارات الذين صرحوا بأن التكتلات الموجودة في المؤسسة ما هي إلا تكتلات مصالح تقول أحد المبحوثات " انتماءات عروشية وقبلية تقريبا راحت صح كاینه مبصح مهيش مأثرة علاقات مصالح وجماعات مصالح في لوزين افريلي نفرليك"<sup>4</sup> ويواصل إطار " تكتلات لكاینه في المؤسسة هي المصلحة تبدلت الأمور المصلحة هي لتكزيستي كاین تكتلات اجتماعية ومصالح تفاوض لقضاء حاجاته روندي سارفيس"<sup>5</sup> .

وبخصوص من أجاب أن المؤسسة أن التكتلات قرابة يرى أحد الإطارات "مكانش علاقات وتكتلات على أساس العروشية راحت تقرب مع الوقت وتلاشت مع الزمن، هنا ولات تكتلات وعلاقات قرابية عائلية عمي ولد عمي توريث المناصب في المؤسسة بابا خدم هنا ولد عمي، كاین تدخلات خدمو ناس مونيصرية والديهم كانوا هنا ميقدمش حتى إضافة"<sup>6</sup>

<sup>1</sup> مقابلة رقم 6.

\* لاحظنا خلال تواجدها تضامنا وتكتلات وتشكيل زمر على أساس اللهجات واللغة بين بعض العمال وكذا في حافلات النقل، وبين بعض أعوان التحكم، حتى بعض الإطارات النسوية أثناء فترات الغداء في المطعم حيث كانت بعض المجموعات يتحدثن بنفس اللهجة واللغة ويكون مجموعات من حيث الأصل الاجتماعي والانتماء الجغرافي ويتقاسمن نفس اللغة الأم، كما لاحظنا تضامانات لغوية أيضا في الورشات وفي حافلات النقل، لمزيد من التفصيل راجع تقرير اثنوغرافي. الملحق رقم 3.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 11.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 12.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 4.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 14.

<sup>6</sup> مقابلة رقم 16.

بالنسبة للذين أجابوا بأن المؤسسة لا توجد بها أي شكل من أشكال التكتلات يجيبنا أحد الإطارات بقوله "حنا نتعاملو كجسد واحد صح كاين ناس من نفس العرش، مبصح تلاشت العقلية هذيك رانا نتعاملو كيف كيف كولد دوار كولد المدينة عندنا هدف واحد لوزين يمشي"<sup>1</sup>

بناء على إفادات المبحوثين تظهر أن مؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنتة - شبكة من التفاعلات بين مختلف الأجراء التي تستخدم فيها أشكال العلاقات وأنماط التكتلات، حيث يرى البعض أنها تكتلات عروشية قبلية تتأسس على ثقافة مشتركة ولغة واحدة، أثرت حسب رأيهم على نوع الخدمات الاجتماعية وأنظمة الترقية والمهام وهو ما تؤكد نتائج الدراسة الاستطلاعية للمؤسسة العمومية لتوزيع المواد البترولية نפטال، بينما يرجع البعض الآخر أنها تكتلات تتم في إطار المنفعة وتبادل المصالح وكذا للتفاوض لتحقيق ذلك، في حين أفاد البعض أنها تكتلات قرابية عائلية لتوريث المناصب، في حين صرح البعض أنه لا يوجد أي نمط من أشكال التكتلات القبلية أو العروشية وإنما هي تعاملات تضامنيات اجتماعية لأن الهدف الذي يجمعهم هو استمرارية إنتاج المصنع.

وباختصار، فإن الكيفية التي تتأسس عليها التكتلات العمالية بغض النظر عن نوع التضامن القبلي أو العائلي أو المصلحة، فهي تحدد أشكال التضامن وتقوي من الرابطة الاجتماعي وتكوين هويات جماعية سواء مبنية على أنساق ثقافية، أو اجتماعية، إثنية، وتعبّر عن إعادة تشكيل تنظيمات اجتماعية لعلاقات غير رسمية، كما أن هذا النوع من التضامن قد يعد مصدرا للسلطة والتفاوض إلى جانب امتلاك المعرفة الفنية والتقنية، نظرا لقدرته على خلق فرص للتفاوض واكتساب رأسمال علائقي في شبكة التفاعلات والتكتلات القبلية أو العائلية، لكنها من جانب آخر فهي توظف وقد تؤثر على قرارات التنظيم أو المؤسسة مجال الدراسة من حيث الترقيات والحصول على المناصب وتمارس نوعا من التغيير في الحصول على المكاسب والسلطة والقوة حيث يقول أحد الإطارات "كاين تكتلات المصالح بدل المنصب الوظيفي ولي خسرك، تقرب على أساس مصالح شخصية"<sup>2</sup>، وبالتالي بات الفضاء المهني حقلًا للعديد من التصورات والمواقف التي يمكن أن تكون عائقا أمام عقله العلاقات وترشيد سير المسارات المهنية، فعلى مستوى دلالة اللغة المهنية التي يعبر بها الإطارات قد تخلق فروق وتمايزات في بنية المؤسسة العمومية الاقتصادية مجال الدراسة ويحد من امكانية بناء هوية عمالية موحدة.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 10.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 3.

بخصوص، حديث الإطار من الاتصال وتبادل المعلومات يفضل أغلب الإطارات أو العمال الاتصال الشفهي عن الكتابي إلا في بعض التقارير والجوانب الرسمية والتعامل الخارجي مع الدوائر الأخرى والمصالح وفي هذا يرى أحد الإطارات<sup>1</sup> "حنا تقرب هنا في الدائرة اتصال شفهي تفاهم تعاون توصيل المعلومة للجماعة المهنية، أنا حاكم المادة الأولية حتى مع الدوائر الأخرى سهلنا نتواصل بناتنا عن طريق شبكة الاتصال لدرتهالنا المؤسسة هي شبكة داخلية بوس تاع الشركة، سهلت من التواصل وربحنا الوقت، حتى ساعات مع الإدارة مبصح كاي حالات رسمية لازم تواصل كتابي، أما ناحية المعلومات كان بكري العمال القدام بيخلو في المعلومة كانوا قاسيين في رد الفعل، لكن كي راحوا تعلمنا منهم بلي صح قيمة المعلومة الصرامة هم خير منا حنا نتعاطفوا هم جدين في العمل"<sup>1</sup> ويرى إطار آخر<sup>2</sup> "فيما يخص الاتصال شفهي مع زملائي المناقشة مع رؤساء، لكن العمال الذين أشرف عليهم أعطيتهم التعليمات والأوامر مباشرة في شكل كتابي لأنو العمال أحيانا تتواصل معاه شفهي تضحك في وجهو ولي ميخدمش" لازم العمال تتعامل معاهم بطريقة التعليمات تخيلو هبة على المسؤولية " لا أو ضح الوجه الآخر من هويتي" ليس فقط من جانب العمل معاملة حسب العقلانية"<sup>2</sup> ويرى إطار آخر<sup>3</sup> "فيما يخص عملية الاتصال تقرب بناتنا الإطارات شفهي، كاي وين لازم دير تقارير كتابية، لكن المعلومة كاي حجب في المعلومة داخل الإدارة محطوناش في الصورة"<sup>3</sup> الملاحظ فيما يتعلق بثقافة الاتصال والمعلومات في الوسط المهني لمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة يظهر من إجابات المقابلات أن إطارات المؤسسة يفضلون التواصل الشفهي في الجماعة المهنية لنفس الدائرة، بينما يستخدمون نوع الاتصال العمودي مع الإدارة وكذا بعض العمال الذين يقعون تحت إشرافهم أما بخصوص المعلومات فيرى بعضهم أن هناك حجب في المعلومة من طرف الإدارة وفي نفس الشأن يرى إطار<sup>4</sup> المؤسسة من ناحية التنسيق والاتصال ناقصة البيروقراطية كاي ثغرات قانونية المعلومات كاي ساعات متوفرة لكن أغلب الحالات كاي حجب في المعلومة"<sup>4</sup>

والملاحظ، أيضا أن المؤسسة وفرت لهم شريحة اتصال مجانية للتواصل عبر الهاتف وهي خاصة بالشركة مكنتهم من ربح الوقت وأداء المهام حتى مع الإدارة التي يتعاملون معها في بعض الأحيان بشكل غير رسمي حيث صرح لنا أحد الإطارات<sup>5</sup> "الاتصال عبر جداول الإرسال تقرب ثلاثين بالمائة، تقرب

<sup>1</sup> مقابلة رقم 11.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 2.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 13.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 7.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

بناتنا الإطارات نخدمو بلبوس، \*OX شبكة هادي خاصة بالمؤسسة ايجابية في التواصل عبر الاميل<sup>1</sup>، لكن في الحالات الرسمية يكون التواصل عموديا في شكل كتابي كذلك الحال بالنسبة للعمال الذين يقعون تحت إشرافهم والهدف هو تعويدهم على المسؤولية والتعامل معهم بشكل عقلائي في إطار العمل، كما يظهر من حديث الإطارات أن هناك ثقافة موروثه انتقلت من القداماء إليهم عن التنشئة وآليات التعلم والمعرفة رغم علاقة الصراع بين جيل القداماء والجدد، لكن بالنسبة لهم يمثلون تاريخ المؤسسة ورموزها حيث صرحت إطار "لحقنا على جيل القديم كانوا متواصلوش معانا تاع ديلي بلاصتي، حتى المعلومات كانوا سريين عندهم جانب الصراعات صراع الأجيال، لكن العمل يقدهوه يعرفو قيمة العمل خير من الجيل تاعنا حنا، كانوا رموز للمؤسسة"<sup>2</sup> الملاحظ من لغة الخطاب أن هناك علاقة غيرية بين جيلي القداماء والجدد تتجسد في "هم و"النحن، وبالمقابل تركوا في تصوراتهم انطبعا ايجابيا حول تقديسهم للعمل وإعطاءهم قيمة له فهم يمثلون تاريخ المؤسسة ورموزها.

كما لاحظنا عملية التنسيق والتعاون في الورشات الذي فرضته طبيعة النشاط الصناعي، وما تقتضيه وضعيات العمل خاصة توقف الآلات العمل، الإنتاج بالسلسلة ومراقبة الآلات، الذي يتطلب التعاون والاتصال الدائم بين ورشات الإتمام، التلحيم، الميكانيك، حيث يرى أحد الإطارات بقوله "طبيعة النشاط تتطلب التدخل الاتصال تقريبا كون شفهي بيني بين العمال اتصال مباشر، نتناقشوا نكتلوا لأنو الحل لازم كون في البلاصة وإلا تعطل الإنتاج"<sup>3</sup> وبالتالي فمنظومة العمل وطبيعة نشاط المؤسسة يدمج الفئات في وضعيات تستدعي التكتل وبناء الرابط الاجتماعي الذي ينتج عن تقسيم العمل والتوزيع الشبكي في الورشات ودمج الفئات السوسيو مهنية في جماعات مهنية.

فيما يتعلق بسؤالنا كيف تشجعكم المؤسسة على المبادرة والإبداع تفيد إجابات أغلب المبحوثين من الإطارات أن وحدة باتنة لصناعة قارورات الغاز، لا تترك لهم هامشا للحرية ولا تمنح لهم فرص للإبداع وهو ما قد ينعكس على سلوكهم، ويخلق نوعا من الملل والروتين بالنسبة لبعض الإطارات حيث يرى أحد الإطارات بقوله "أحيانا نخدم خدمة تاع زميلي لا حياة لمن تتادي مكانش اعتراف وتشجيع بالمهارة

\* OX شبكة انترنيت تسهل عملية الاتصال العمودي والأفقي بين مختلف المصالح الإدارية وفي بعض الدوائر المؤسسة : لمزيد من التفصيل

راجع، حالة اشوغرافيا3. تقرير اشوغرافي. الملحق رقم3.

<sup>1</sup> مقابلة رقم 17

<sup>2</sup> مقابلة رقم 5.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 15.

والكفاءة<sup>1</sup> ويضيف آخر " أنا نتعامل بزاف مع التقنية والتكنولوجيا ماشي مع العباد لكن ساعات صرا مشكل ولا خطأ ضخموك الخطأ رغم أنو الخطأ عادي، رغم أنو بزاف حالات قدرنا نعدلو قطع الغيار مكانش تشجيع، المسؤولين قليل وين شجعوك على المبادرة"<sup>2</sup> الملاحظ من الإفادات أن وحدة باتتة BAG لا تشجع كثيرا إيطاراتها على الإبداع والمبادرة وهو ما ولد لديهم انطبعا بأن المؤسسة لا تعيرهم اهتماما مما جعلهم يشعرون بالتهميش ككفاءات، كما لا تترك لهم هامش الحرية لأجل العمل، وهو ما قد يضعف من مستوى المسؤولية جراء إحساسهم بالإقصاء.

وفي نفس الصدد يرى أحد المبحوثين بقوله" مكانش تشجيع، لا يعيرني اعتبار مقارنة بالمعارف الهامة لعندي في البرمجة، تهميش المؤسسة من ناحية الدور والأهمية تاعي مكانش تشجيع، مسؤول الأول ينحاز في التعامل مع ناس وخل ناس، الناس تمشي بالحق والقانون هنا كايين بيروقراطية العلاقات الشخصية يفترض الناس كامل حاسبها على حساب خدمة"<sup>3</sup> تبين خطابات المبحوثين أن هناك ضعف في مساهمة الإطارات وتشجيعهم على المبادرة وعدم اعتراف بكفاءاتهم ودورهم في المؤسسة، وهو يدل على أن ثقافة المؤسسة فيما يتعلق بروح المبادرة والتشجيع على العمل خاضع لعوامل أخرى بيروقراطية وعلاقات شخصية، ونعتقد أن هذه القيم المتداولة في المؤسسة قد تنعكس على طبيعة العلاقات الاجتماعية والمهنية وتقلل من فرص التشارك والترابط المهني الاجتماعي بين مختلف الإطارات والمسيرين، نتيجة الإكراه والضغط الذي تمارسه المؤسسة.

فيما يتعلق الاهتمامات الثقافية في بيئة العمل يظهر أن إطارات مؤسسة صناعة قارورة الغاز وحدة باتتة يفضلون العمل وتبادل الأفكار مع الزملاء والاحتكاك مع ذوي الخبرات، وكذا تصفح صفحات الانترنت والجرائد في بعض الأحيان والاستعانة ببعض الكتب الموجودة في المؤسسة خاصة عند انعدام مصدر الحصول على المعارف التقنية حيث صرح أحد الإطارات بقوله" كايين اهتمامات ثقافية داخل الوسط المهني أو بيئة العمل نقرا أحيانا، وقت الفراغ لأنو بالنسبة للمؤسسة عندها أرشيف من ناحية التقنية كتب ملاح ساعات كي تغييلي نرجلهم نلقاو بعض الحلول خاصة في الورشة هادي تاع الانجاز، ساعات تكون تبادل أفكار مع الزملاء"<sup>4</sup> ويرى في نفس الشأن إطار"عندي اهتمامات نقرا على الدومان نتاعي، عبر الانترنت تزيد في المعرفة وطور ذاتك، كايين كتب ملاح في الميكانيك لأنو قبل كايين مكتبة في المؤسسة نحاوها، مبصح مزال بعض

<sup>1</sup> مقابلة رقم 17.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 22.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 2.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 20.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

الكتب لازم وضعيات ساعات تقتضي أننا نرجعو إليها<sup>1</sup> ويرى إطار آخر<sup>2</sup> عندي اهتمامات ثقافية الجرائد نقرا ساعات أخبار، كايين وين نطلع على الانترنت كايين تقنيات جدد لازم نتعلموها ساعات صرالي مشكل نرجع الانترنت<sup>2</sup>

تشير خطابات الإطارات أن هناك اهتمامات ثقافية وطريقة مشتركة في الحصول على المعارف التقنية، وكذا تبادل الأفكار مع الزملاء واكتساب الخبرات، كما أنهم يرغبون في تطوير مهاراتهم عن طريق وسائل الانترنت وقراءة بعض الكتب المتعلقة بالتخصص والرجوع إليها كمصادر معرفية في حالة انعدام المصادر المعرفية، كما انهم اكتسبوا قيما ومعايير عن الوسط المهني والذي نتج عن ثقافة المؤسسة التي رسخت لديهم بعض السلوك وهو التعود على قراءة الكتب وتطلعات للتعلم الثقافي وزيادة خبراتهم حيث صرح إطار ميكانيكي " أنا كرئيس مصلحة الدراسات والانجاز مهندس في الميكانيك، ساعات تكون مشاكل تكرارات تقنية قطع الغيار الهيدروليك مشكل لتوربو عندي كتاب لقيتو في المؤسسة فيه كلش على الهيدروليك متقدرش تلقاه في الانترنت فيه وضعيات بزاف في الهيدروليك، فيدني بزاف في الجانب التقني نزيد نظور من روجي خبرتي<sup>3</sup> تأول الباحثة هذه الرغبات في وجود هويات طموحة تسعى للتعلم واكتساب المهارات وتطوير ذاتها في العالم المهني.

وهناك آراء أخرى لبعض الإطارات فيما يتعلق بالاهتمامات الثقافية في بيئة العمل حيث يرى أحد الإطارات " مكانش وقت في العمل طبيعة العمل ياربي الواحد خدم، بكرى كانت رياضة العمل فرق موسيقية نشاطات ثقافية، مصحة خاصة بالعمال، فوايي، مكتبة خاصة بالمؤسسة ضرك راح كلش<sup>4</sup> وفي نفس الصدد يرى آخر "الشركة تمشي تدهور مكان والو ياربي العمل فرات مع الأعطاب، كانت عندهم مكتبة قاعة رياضة ضرك مبقا والو غير المطعم لأنو في صالحهم<sup>5</sup> يضعف هذا التصور لدى الإطارات امكانية تطوير مهاراتهم وقدراتهم ويبررون ذلك بمقارنة فضاء العمل للمؤسسة بين أمس والحاضر، مما يضفي عليهم ميزة التشبث بالزمن الماضي وينعكس على حياته المهنية.

ب- أعوان التحكم:

<sup>1</sup> مقابلة رقم 14.

<sup>2</sup> مقابلة رقم 11.

<sup>3</sup> مقابلة رقم 18.

<sup>4</sup> مقابلة رقم 19.

<sup>5</sup> مقابلة رقم 13.

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

بسؤالنا المجموعات عن الصعوبات التي يجدونها عند أداء المهام أجابت المجموعة الأولى " الصعوبات في الجانب التقني قدم الآلات عدم توفر قطع الغيار بكري كنا نديرو صيانة وقائية منتعوش مع الآلات عندنا مدة عامين لا توجد صيانة وقائية بغض النظر عن أزمة كورونا تدخل وقائي الصيانة ولاو لبنان بزاف، تعينا ولينا نخافو من الطرد وتوقف المؤسسة الأجر يتعطل "

بخصوص المجموعة الثانية" أما فيما يخص صرحت المجموعة أن الصعوبات إذا كان الأعطاب نتدخلوا، في الكثير من الحالات عندنا عمال مرضى يعترضون عن أداء العمل أو يرفضون المهام كإجراءات صارمة في حالة رفض العمال كإين تماطل بطريقة ما، لكن المشكل الكبير الأعطاب أيضا استهتار العمال خاصة الضغوط المهنية كإين وبين رفضوا العمل نديرو حالات تقارير يتم إلغاء التقرير من المسؤولين الجانب الشخصي كثر في لوزين"

أما المجموعة الثالثة فأجابوا" عندنا صعوبات فقدنا الصحة لأنو كإين فينا لفقد التحكم في الذات القلق الأمراض المزمنا الصدرية كإين عمال لمرضو من النقل، صعوبات الإنتاج كإين تضارب في الأوامر بين المسؤولين ساعات كل مسؤول جيك براي كإين عروشية في المؤسسة أثرت على العلاقات، بالإضافة مكان الإقامة كإين لبعيد "

الملاحظ من إفادات المجموعات البؤرية لأعوان التحكم أن ظروف العمل الصناعي في الورشات يطرح العديد من الصعوبات نتيجة اعتراض ورفض بعض العمال في المستويات التنفيذية و خطوط الإنتاج لبعض المهام التي يوكلونها إليهم، ويعود ذلك إلى الضغوط الممارسة عليهم، ويعتقدون أن نظام العقوبات والجزاءات أخذ منحى آخر نتيجة تعامل بعض المسؤولين بالجانب الشخصي الاجتماعي على حساب العمل، كما أن وتيرة العمل الإنتاجي تأثرت بفعل تضارب الأوامر بين المسؤولين، كذلك يؤكدون كما تبين لنا من الجدول رقم 22 أن المؤسسة مجال الدراسة يعاد فيها بناء التضامن القبلي، ومن ثمة فهذه الوضعية شكلت نوعا من الضغوط المهنية بالإضافة إلى أن الظروف التي تحيط بالمؤسسة كانت سببا في ظهور بعض الأمراض النفسية والعصبية حيث يرى سان سوليو أن الاضطرابات العمالية تنتج بفعل تداخل بنيات العمل مع البنيات النفسية ومن تجاربهم في علاقات العمل\* الورشات.

فالعامل في المصنع أو وحدة باتتة- أصبح يحمل العديد من المظاهر والتصورات وتأول الباحثة أن هذه التمثلات قد يفرز نوعا من الاضطرابات أثناء العمل نتيجة الشعور والإحساس بالخوف والخطر الذي يهددهم في أي لحظة من فقدان مناصب العمل والأجور .

\* تم التفصيل في ذلك سابقا في الفصل الثالث



## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

فيما يتعلق بإجابة المجموعة الأولى عن توفر روح الجماعة بينهم كأعوان تحكم صرحت لنا المجموعة الأولى "لازم تكون روح الجماعة وإلا مندموش، لازم الثقة لأنو نخدمو بالتناوب كايين وبين منسجلوش حوايج جيو أعوان التحكم تاع العشية يسجلو ولا ولهونا، طبيعة العمل تقسيم العمل فرض علينا، كايين أعمال شاقة حياتنا فوتناها هاك ساعات نحكيو مع الزملاء روح الجماعة منحسوش بالعمل الخبرة هي لخلاتنا هاك مكانش بديل حتى لا نفتقد التركيز ونتعود على الضغط "

بخصوص المجموعة الثانية" كايين الروح الجماعية لأنو كي كون مشكل مع العمال ولا أعطاب ولا ساعات إضافية لازم نتعاونوا حتى ولو كان بعض المشاكل خرين مخدموش، لكن روح الجماعة مطلوبة خاصة مع الظروف لراننا فيهم المؤسسة راهي في أزمة منتجناش، محتم علينا نتعاونوا ساعات نتبادلو الحديث في أمورنا العائلية ساعات نضحكو مع بعض ننساو الضغط "

أما المجموعة الثالثة فصرحوا" كايين ساعات تكون روح الجماعة خاصة كصرا مشكل، لكن ساعات دخلوا جماعة التقنيين و تاع الصيانة يعارضوا الخدمة، بالتالي مجيش التنسيق نستناو القرار الآخر مثلا نوقفوا الإنتاج و نحبسوه و لالا هو خيلنا في أخذ رد مثلا مرة هاذي الفرغ توقف أيام بسبب موصولش لقرار" الملاحظ من حديث أعوان التحكم أن العمل في الورشات وطبيعة المهام وتقسيم العمل بالتناوب، يفرض عليهم نوعا من الثقة وتوفر روح الجماعة لمواجهة ضغوط العمل اليومية وكذا تبادل أطراف الحديث خارج العمل أو الترفيه عن النفس لمواجهة ضغط العمل، كما يتبين من حديثهم أن التدخل في حالات الأعطاب التقنية وعند أداء الساعات الإضافية يتطلب عليهم التعاون، فالمهام وطبيعة العمل التقني هي الصفة التي تميز عالمهم اليومي كمارسات تعودوا عليها تنظم وتيرة العلاقات بينهم، وتوطد من عملية التفاعل والترابط التي تسمح لهم بالتدخل في حل المشاكل التقنية والإشراف على العمال كذلك والرقابة، هذه الوتيرة التي فرضتها الورشات يمكن أن تكون كراسمال قيمي يوجههم في مسارههم المهني، أو كثقافة فرعية اكتسبوها داخل بيئة العمل، وبالمقابل صرحوا أن هناك تستدعي منهم صدور القرار من مصلحة الصيانة والتقنية لأجل توقيف الآلات -الإنتاج- وهو ما يؤدي حسبهم إلى خلق فجوة في التنسيق بينهم بين زملائهم.

فيما يخص حديثهم عن الحوافز والأجور أجابت المجموعة الأولى بقولهم "الأجور والحوافز مكانش، درنا إضراب زادولنا منا، ناولنا منحة المسؤولية، وزاد الأهداف زادولنا فيهم مارتريال مهو متريال حنا يفترض نخدمو في مؤسسة صناعية القطاع الأول الأجور تكون طالعة، مبصح ناقصة مقارنة بالمهام والأعمال لراننا نقدموا فيها"

## الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج العامة

أما المجموعة الثانية أجابوا" في لوزين هذا نخدمو بزاف أعمال شاقة ساعات الأجر غير كاف مكان حتى تحفيزات لا مادية لا معنوية نخدمو نسكتو، يعرفونا في العقوبات"

بخصوص المجموعة الثالثة قالوا" مقارنة بالمهام لراننا نديرو فيهم مكانش تشجيعات ولا حوافز مادية و لا معنوية، زادولنا شوي نسبة كما درنا الإضراب نحاولنا منحة الأوساخ منحة المسؤولية، وحننا وين عيطولنا نجيو وإذا ساعات نخدموها مع بعضانا وإلا مشكل نطوه لأنو حاسين بلي لازم المصنع تاغنا يبقى دايمنا واقف"

لطالما تشكل الأجور والحوافز دافعا مهما للفاعلين نحو العمل والالتزام، وتجعل من الأفراد يحسون بالانتماء إلى المؤسسة وكذا تدفعهم إلى الولاء لمؤسستهم، وبناء على تصريح أعوان التحكم يتبين أن مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتتة رغم أنها تنتج بمعايير عالمية إلى أنها لازالت لا تولي أهمية لظروف العمل، وتوفير المناخ المناسب للفئات السوسيو مهنية كتحسين الأجور وتحفيز وتشجيع العاملين، لكن العمل بتوجيههم نحو أهداف الإنتاج دون مشاركتهم فوائدا أو أرباح المؤسسة المتجسدة في المردودية أو منح المسؤولية والأوساخ كما نصت عليه الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، ونستخلص من حديثهم أن الظروف التي يعيشونها في فضاءهم المهني جعلتهم يظهرن سلوكات مختلفة فمنهم من رفض وندد بالأوضاع بفعل الإضراب الجماعي، ومنهم من فضل الرضوخ للوضعية، ومنهم من رفع التحدي رغم كل الظروف القاسية ويظهر من معنى اللغة والخطاب " المصنع تاغنا" أنهم يشعرون بأنهم جزء لا يتجزء من المؤسسة، ومن ثمة نلتمس درجة من الافتخار بالذات نتيجة الإحساس بالانتماء للمؤسسة.

بخصوص احتفال المؤسسة بالأعياد الوطنية والدينية صرحت لنا المجموعة الأولى بقولهم" الأعياد الدينية والوطنية مهومش لاتيين نديو في عيد العمال ديرولنا غداء فرات، ساعات مدولنا عطلة مدفوعة الأجر"

بالنسبة للمجموعة الثانية أجابوا "مكانش ثقافة في المؤسسة تاغ تكريمات بكري كانوا ديرو رحلات نشاطات ثقافية ضرك احتفلوا بالأعياد مبصح حنا مدولنا فيهم عطل مدفوعة الأجر احتفلوا بعيد المرأة"

أما المجموعة الثالثة قالوا" بكري المؤسسة تحتفل بالأعياد الوطنية وكانت دير تكريمات للعمال لخرجو تقاعد ولوصل خيرة مهنية لأكثر من عشر سنوات و مدولهم شجعوهم ماديا، شركة تمشي تفسد ماشي كما بكري،ضرك مكانش روح المبادرة ولا التشجيع فقط كي يحتاجونا جيونا بقا عيد العمال ديرولنا غداء الأعياد نديو عطل فرات، تمشي نتقص صح كاين أزمة كورونا، مبصح عندها مدة نحاو كلش"

من خلال جملة التصريحات لأعوان التحكم أن المؤسسة تحتفل بالأعياد الوطنية والدينية في شكل عطل مدفوعة الأجر، ونستشف من حديثهم أن هناك بعضا من الآثار التاريخية التي رسخت في أذهانهم وذاكرتهم حيث يعيدونها في شكل ثقافة وقيم بقيت عبر الزمن والحنين إلى الماضي، وبالنسبة لهم فوضعية المؤسسة حاليا تعيش أزمة لأنها لم تعد كما كانت في السابق نظرا للوضعية التي آلت إليها.

بالنسبة لسؤالنا حول متى تجدون أنفسكم ملزمون بتطبيق القوانين مع العمال الذين يقعون تحت إشرافكم صرحت المجموعة البورية الأولى " كإين حالات شاذة وبين نتعاملوا عمال بالقوانين، رفضوا العمل، منقدروش نتعاملوا بالصعوبة والاستفسارات نرجعوا للغطلة ونشوفوا واش كان يخدم لازم نصاحبهم ونخاويهم باش محسوش بالضبط نضغطوا عليهم تخطي العلاقات الغير رسمية متمشيش الخدمة" بينما صرح عون تحكم آخر " صرا تلي مع عامل هو مخدمش نصحتو بطريقة أخوية داها باستهزاء، نوض تخدم رفض، عطيتو أمر خدم خدمة زملائو راحو هو قال منخدمش، قولتو أني راح نطبق عليك القانون سبلي الوالدة درتلو خصم ستة أيام من الأجر"

تشير تصريحات المجموعة أن أغلب الحالات فهم لا يطبقون القانون على العمال الذين يقعون تحت إشرافهم ويحاولون التعامل معهم بعلاقات أخوية وعملية، دون اللجوء إلى معاقبتهم والاستفسار منهم، فهم يحاولون كسب صداقتهم حتى لا يحسون بضغط العمل لأنهم يعتقدون أن العلاقات الغير رسمية وحدها كافية لتسيير العمل والقيام بالمهام، لأن العمال يتدمرون من تطبيق القوانين مما قد يؤدي إلى رفضهم للعمل والتمرد على الأوامر، بينما يرى عون تحكم أن بعض الحالات تستدعي منهم تطبيق القوانين مباشرة وتطبيق العقوبات لأن العمال يظهرون بعض من السلوكات كالاستهزاء، الرفض، اللامبالاة لذلك لا بد من تطبيق القانون والردع، ونتصور أن طريقة التعامل مع العمال بالجانب الغير الرسمي قد يقوي من روح الجماعة ويحفز العمال على العمل وهو ما توصلت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية، وبالمقابل فقد تنتج عنها سلوكات ومظاهر عدم الاكتراث .

بالنسبة للمجموعة الثانية فقالوا " تقريبا نطبقوا عليهم القوانين كإين وبين ناقشوهم مبصح حنا لنتحاسبو على القرعة مسؤولية، خصنا في تسيير الآلات اتخاذ القرارات الصارمة مع العمال، لأنو كإين نقص في اليد العاملة لازملنا كاريزما القيادة تاع المؤسسة، ساعات نتناقشو منوصلوش نتيجة، العلاقات قليل وبين نستخدمو العاطفة خاطر خرين فهموا بلي تمشي بالعلاقات الشخصية " الملاحظ من إفادات المبحوثين أنهم عكس المجموعة الأولى فهم يلتزمون بتطبيق القوانين في أغلب الحالات على العمال الذين يقعون تحت إشرافهم، لأنهم يدركون معنى

المسؤولية وعلى وعي بالمهام التي وكلت لهم كمراقبين ومشرفين، كما صرحوا أن هناك نقص في اليد العاملة لذلك لا بد من توفر كاريزما لقيادة المؤسسة، كما ينظرون إلى أن العلاقات بينهم وبين زملائهم يجب أن لا تخرج عن طابعها الرسمي والابتعاد عن العاطفة، لأن بعض العمال يتصورون أن معاملة المشرفين عليهم بالعاطفة، فيعطونها تصورا مغلوطا وهو الجانب الشخصي، وتأويل الباحثة أن هذه الفئة الأكثر عقلانية مما يضيفي على هويتها الطابع العقلاني وهو ما قد يقلل من السلوكات السلبية كالامبالاة لأجل تحقيق السير الحسن لعملية الإشراف والرقابة على المستويات التنفيذية، وكذا على مستوى بنية المؤسسة عموما، لكنها من جانب آخر فهي تضعف من نمط العلاقات والترابط المهني بين الفئات السوسومهنية.

أما المجموعة الثالثة فقالوا " المناصب الوظيفية لازم نطبقوا القوانين لأنو القارورة خطر لازم عدم التساهل أحيانا نتفاهموا معاهم و نخليو الإجراءات والقوانين الآخرة حنا الهدف مدولنا القرعة وفق المعايير والمراقبة حنا نتحملو مسؤوليتها" من خلال تصريحات هذه المجموعة يتبين أن هذه المجموعة ترى أن المناصب المهنية التي منحتها لهم المؤسسة تجبرهم على تطبيق القوانين مع العمال الذين يقعون تحت إشرافهم، وحسب الباحثة فإنه يتبين من نص خطاب هذه الفئة أنهم على وعي بالمسؤولية لأنهم يدركون الخطر الذي قد تشكله نسبة الخطأ في صناعة قارورة فهم يرون أن من واجبهم تحمل المسؤولية عند المراقبة وبالوقت ذاته فعلى العمال أن يعطونهم القارورة وفق المعايير.

### خلاصة:

بعد عرض وتحليل المعطيات الميدانية ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والمقاربات النظرية التي اعتمدها الدراسة، سنحاول في الفصل اللاحق تبيان أهم النتائج العامة التي توصلت إليها الدراسة الميدانية ضمن مؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة وذلك بعرض نتائج التساؤلات الفرعية الأربعة للفئتين المهنيين للإطارات وأعوان التحكم.

# الفصل السادس

## النتائج العامة للدراسة

## النتائج العامة للدراسة:

أولاً: نتائج التساؤل الفرعي الأول: كيف تتمثل الهوية في العمل لدى الفئات السوسيو مهنية في مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة؟

### 1-1: الإطار:

بالنسبة للخصائص الاجتماعية والوضعية الاقتصادية والاجتماعية كشفت لنا نتائج الدراسة أن أغلب عينة الإطار لمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة- تلقوا تنشئة ذات خصوصية سوسيوثقافية ميزها تنشئتهم في العائلة الكبيرة والممتدة التي ساهمت في تربيتهم وتنشئتهم اجتماعيا ودينيا وثقافيا، وكان لتلك التنشئة الاجتماعية التقليدية دورا في إكسابهم للقيم وترسخها في مخيلتهم، وما ميز تلك التنشئة هي تعلمهم في المدارس القرآنية التي اكتسبوا منها مرجعية دينية نظرا لحرص العائلة التقليدية الجزائرية آنذاك على تعزيز التنشئة الدينية لأبنائهم ومن ثمة رسمت لنا ملامح لصورة الهوية الدينية، بينما بينت النتائج أن يقارب ربع العينة من الإطار أنهم تلقوا تنشئتهم في الأسر النووية نظرا لتنامي التشكيلة الاجتماعية لظاهرة الحداثة خاصة مع بروز العولمة وظهور المنظومة الرأسمالية والنزعة الفردانية.

أبرزت النتائج بخصوص الانتماء الطبقي والأصل الاجتماعي للإطارات أن معظمهم ينحدرون من أوساط اجتماعية حضرية متواضعة وعائلات متوسطة بسيطة، حيث تبين لنا أن أغلب مهن آبائهم من العمال البسطاء والعاملين في المهن الحرة، بينما نسبة قليلة منهم ينتمون إلى طبقة الإطار، أما النسبة المتبقية تبين أنهم من ذوي أصول اجتماعية ريفية هاجروا للمدينة بعد مرور سنوات من التنشئة التي تلقوها في الريف.

يعد السكن في المجتمع الجزائري بمثابة المشروع المادي ووسيلة للتصور لشكل الحياة الاجتماعية نظرا لما يمارسه من تأثير على الذهنيات النفسية والاجتماعية، حيث أبرزت النتائج أن المؤسسة مجال الدراسة والعمل المأجور فيها لا زال لا يحقق نمط الحياة، وأن معظم الإطار لا يملكون سكنات وسيارات خاصة ووسائل لرفاه الاجتماعي نظرا للأجور التي يتقاضونها، ونسبة قليلة منهم يعيشون أسلوب حياة جيدة حيث ساعدهم على ذلك عوامل عدة نذكر منها، ظاهرة الزواج بالمرأة العاملة التي

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

أصبحت تقاسمهم التكاليف الاجتماعية، مما يعني بروز نمط ثقافي واجتماعي على مستوى التمثلات تعكسه التغيرات والتحويلات الملحوظة التي مست منظومة التصور للنسق المجتمعي بأكمله، بالإضافة إلى الاستفادة من مشاريع الدعم للسكنات الاجتماعية والبيع بالتخصيص الذي باشرت فيه الدولة في السنوات الأخيرة.

بالنسبة للغة التكوين تبين أن معظم الإطارات تكونوا باللغة العربية عبر مراحل التعليم في الأطوار الثلاثة ما عدا مرحلة الجامعة التي تكونوا فيها باللغة الفرنسية، وهو ما أدى بهم إلى استخدام الديالتيك الفرنسي مع اللغة الدارجة في العمل، عكس ما تبين لنا من نتائج الدراسة الاستطلاعية للمؤسسة الاقتصادية العمومية نفضال.

من جانب المهن التي زوالها الإطارات قبل التحاقهم بالمؤسسة كشفت نتائج التحقيق الميداني أن هناك فئتين من الإطارات، الأولى وتشكل تقريبا معظم أفراد العينة وهم الذين تبين بأنهم كانوا يبحثون عن مكانتهم الاجتماعية بالعمل في القطاع الخاص والمهن الحرة واكتسبوا من خلالها سيرورة تراكمية لتجارب ومعارف ومكتسبات معرفية بالإضافة إلى تكوينهم القاعدي الجامعي، ومن ثمة معرفتهم للحياة المهنية قبل دخولهم للعمل، بالمقابل فهم كانوا يبحثون عن هويتهم ومكانتهم مما جعلهم يتنازلون عن شهاداتهم ومؤهلاتهم لأجل القضاء على البطالة والهروب من حالة اللاعمل. أما الفئة الثانية فهي تمثل تقريبا ربع العينة وهم الذين التحقوا مباشرة بالمؤسسة بعد تخرجهم من الجامعة مما يعني محدودية ثقافتهم المهنية .

فيما يتعلق بدوافع الالتحاق للإطارات فتبين أن أغلبهم التحقوا لدوافع مادية نظرا لوضعية العمل المأجور في القطاع الخاص، الذي كان يمارس عليهم نوعا من الاستغلال ورغبة منهم في تحسين وضعيتهم ومكانتهم الاجتماعية والمعيشية والعائلية، بينما قلة للذين التحقوا بالمؤسسة لأسباب مختلفة سوسيوثقافية وذاتية ونفسية تتجسد في المساهمة في التنمية الوطنية، الإيمان بالقدرات، الرغبة في تحقيق الذات،التعاون المشترك، مما يضيفي على تمثلاتهم وعي جزئيا بدورهم ككفاءات ودرجة من المسؤولية اتجاه أنفسهم وكذا مجتمعهم.

كشفت النتائج فيما يتعلق بتمثلات الإطارات للعمل:



الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل  
التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

✓ بالنسبة للذين يتمثلون العمل كوسيلة لتحقيق الأهداف، طريقة للحصول على الأجر..تحقيق الذات فهم يتصورونه انطلاقا من عقلانية موضوعية، لذلك فهم يظهرون البعد الفردي لهويتهم المهنية.

✓ تمثل العمل كقيمة أخلاقية وإعطاءه دلائل متعددة الضمير المهني، الأمانة، وهي إطارات يطغى على هويتها البعد القيمي كمعيار لتوجيه سلوكها وفهم معاني الحياة.

✓ تمثيلات العمل لتحقيق الذات وواجبها اتجاه الآخر، قيمة اجتماعية في تقديرنا هي إطارات تسعى للعثور عن الاعتراف والمكانة في المجتمع، لذلك يغلب على عقلانيتها البعد الاجتماعي وتؤمن بدورها كخبرة مؤهلة في أداء العمل وهو ما جعلها تتصور العمل في معنى الصالح العام الفعالية الإنتاج وتحسين نوعيته.

✓ تمثيلات العمل كعلاقة اجتماعية وبالتالي فهذا التصور يحيل إلى دور الآخر وحضوره في وعي الأنا، وأهمية الانتماء و الرابط الاجتماعي في فهم معاني الواقع، وترسم لنا حدود عن هوية اجتماعية ، لذلك تعبر عن هويتها المهنية بصيغة الانتماء للجماعة و استدخال صفة الهوية الجماعية .

✓ تمثيلات العمل المرتبط بالمعتقد الديني، وبالتالي فإن هذه الهويات تتخذ من الدين مرجعيتها ومعيار في فهم الواقع .

أبرزت الدراسة أن التنشئة الاجتماعية للإطارات وخصائصهم الاجتماعية انعكست على الاستعدادات لديهم وكذا كيفية تمثلهم وتصورهم لفضائهم المهني، كما أن المخيال الاجتماعي له دور هام في التأثير على تمثلاتهم ويعيد تأسيسها، حيث بات يعبر عن سياقات وميول تلك الإطارات وكذا شدة تمسكهم وموقفهم حول الحياة بشكل عام.

تبين لنا من خلال نتائج التحقيق الميداني، أن الفضاء المهني لمؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- دور في إعادة تشكيل تصورهم وتمثلهم حول مفهوم العمل فالواقع الجديد الذي يعيشونه أصبح يمارس تأثيرا في توجيه طموحهم ومشاريعهم وسلوكهم حيث أصبح للعمل معنى مادي لدى أغليبيتهم، ومن ثمة فهم يظهرون استراتيجيات فردية لأجل الحصول على الترقيات والتدرج في المناصب المهنية سعيا للحصول على المكاسب المادية دونما ممارسة أدوارهم الحقيقية

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

التي تؤمن لهم فعلا تعميق معارفهم الفنية والتقنية، لكن بالمقابل هناك تطورا نسبيا ملحوظا لدى بعض الإطارات حيث أظهر البعض سعيهم وتطلعهم إلى إثبات ذاتهم وهويتهم في العمل ورغبتهم في تطوير قدراتهم ومعارفهم وبناء مشاريع مهنية بالنظر لمستوى الوعي بخصائصهم المهنية من جهة وفي العلاقة التي تربطهم بالمؤسسة من جهة أخرى، أما الفئة الأخيرة تتصور استحالة تحقيق الطموح لأن مناخ المؤسسة بات يكتنفه الغموض وتسوده الفوضى و الكثير من مظاهر اللادعالة وإعادة إنتاج علاقات الشخصنة وتطغى عليها علاقات الزبونية وقيم التقليدية.

بالكاد يتفق كل الإطارات بأن الواقع الراهن الذي يسود المؤسسة مجال الدراسة من حيث ظروف العمل الضاغطة و تسيير المؤسسة البيروقراطي وبالنيابة، قد كان له أثرا على القرارات والانفراد بالسلطة لجماعات مصالح أخذ شكل التصارع والتصادم والطابع الانقسامى بين أطر مرجعية قيمية ترفض الواحدة منها الأخرى، بالإضافة إلى الغلق في إعطاء فرص للمشاركة لمختلف الفاعلين على مختلف مستويات الهرمية التنظيمية، ومظاهر اللادعالة، عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، منطق تسيير المورد البشري، هذه الظروف والمواقف انعكست بشكل ما على تمثلاتهم ومواقفهم و باتت مصدرا للخوف والقلق، وأصبحوا يحملون في طياتهم قيما حول التسيير القادة وعالمهم المهني وتمارس نوعا من الإكراه على سلوكهم، بينما أشار البعض أنها ظروف طبيعية تطرح في الفضاء الصناعي وتفرضها طبيعة نشاط المؤسسة.

بخصوص تمثل الإطارات للنقابة وانخراطهم فيها، تبين أن هناك محدودية عمياء في انخراط إطارات المؤسسة إلى النقابة بسبب ضعف الثقة فيها كتنظيم سياسي، ومن ثمة فإن إطارات المؤسسة يدركون الوضعية الهشة للنقابة من حيث تدني المستوى العلمي لأعضائها، وكفاعل يتحالف يتواطأ مع الإدارة لتلبية أهدافه الشخصية، بينما قلة ترى أن الانخراط في النقابة أصبح على الأقل وسيلة للحصول على بعض الحقوق والمطالب وحل المشاكل التي يتعرضون لها في العمل.

كشفت نتائج الدراسة فيما يتعلق بتمثلات وموقف إطارات مؤسسة قارورات الغاز -وحدة باتنة BAG من ممارسة العمل الجمعي والسياسي بأن هناك عزوف كبير عن مشاركتهم الفعلية كخبرة متقنة في تنمية المجتمع، بينما تغير جزئي على مستوى التمثلات المتعلقة بممارسة النشاطات

الثقافية وخاصة العمل التطوعي الخيري الجماعي ولجان الأحياء وبعض النشاطات الرياضية، وهو ما يعكس التحولات التي مست ثقافة المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة.

## 1-2: أعوان التحكم

بالنسبة لتمثلات الفئة السوسيو مهنية لأعوان التحكم بخصوص تصورهم وتمثلهم لمؤسستهم كشفت نتائج التحقيق الميداني في وحدة باتنة، أن هناك ثلاث اتجاهات فيما يتعلق بتمثلهم لمؤسستهم الاتجاه الأول وهم يدركون وضعيتهم المهنية في المؤسسة ويرون أنها لا تستحق التضحية لأنهم يعانون من ظروف العمل المزرية ضوضاء، ضجيج، غبار، الألبسة رديئة، العمل في الورشات ووضعيات التهميش والإقصاء التي يشعرون بها في وسطهم المهني، أما الاتجاه الثاني وهم الذين يتصورون المؤسسة كمصدر للرزق لكنهم يشعرون بالضرر الذي لحق بهم جراء الظروف المهنية التي يعملون فيها، أما الاتجاه الثالث فهم لا يدركون وضعيتهم ويعتبرون أن تلك الظروف ليست حkra عليهم وإنما فرضتها طبيعة النشاط الصناعي، والمؤسسة تجسد لهم مصدرا لرزق عائلاتهم مما يعني مدى ارتباطهم بعائلاتهم والتبعية لأسرهم التي تحدد تمثلاتهم.

كشفت لنا نتائج التحقيق الميداني في مؤسسة صناعة قارورات الغاز -وحدة باتنة- أن الحصول على العمل المأجور في الجزائر، يعتمد في الكثير من الأحيان على شبكة العلاقات والرأس مال الاجتماعي والعلاقات الشخصية " المعروفة الكنف" وهو ما يعكس صعوبة الحصول على المناصب، حيث اتضح أن مجموعة التحقوا بها عن طريق الاستفادة من مناصب آبائهم مما يعني أن المؤسسة مجال الدراسة لا زالت تعيد إنتاج توريث المناصب والمكانة الاجتماعية، بينما أكدت نسبة معتبرة من الأفراد التحقوا بالمؤسسة والتوظيف عن طريق آليات الدمج والتشغيل التي اعتمدها الدولة الجزائرية في السنوات الأخيرة.

بالنسبة للانتماء يتضح جليا وجود اتجاهين متناقضين، الفئة الأولى وهي تتصور بأنها تنتمي إلى المؤسسة من حيث الواجبات لا الحقوق، نظرا لأن الفضاء العمومي للمؤسسة يرتسم نوعا من الاستغلال واستخدام شرعية سلطة المناصب من المسؤولين والإداريين، وأكدوا حرمانهم من بعض الاستحقاقات والامتيازات التي نصت عليها الاتفاقية الجماعية من طرف المسؤولين، وبالتالي بروز خطاب المقارنة على مستوى لغتهم، والذي قد يؤثر على طبيعة العلاقات بينهم وبين الإداريين

ويزيد من حدة التوترات على مختلف مستويات السلطة، أما الاتجاه الثاني فهم يشعرون بالانتماء إلى المؤسسة ويعتقدون أنها جزء لا يتجزء منهم، وتمثل بالنسبة إليهم مصدرا معيشيا لعائلاتهم ويحسون بالرضا المهني عن الأجور.

كشفت لنا النتائج لفئة أعوان التحكم بخصوص ما إذا تعتبرهم المؤسسة محورا في التسيير أن أغلب المبحوثين كانت وسيلة تعبيرهم ذات طابع جماعي في التنديد بحقوقهم، فالمؤسسة لا تعبرهم اهتمام إلا أوقات الحاجة إليهم، و تتماطل في منحهم حقوقهم وبعض من المستحقات المادية والمكانة التي تعيد لهم كيانهم والحاجة إلى التقدير الاجتماعي، كما تبين جليا أن بعض العمال لا زالت تسيطر على تمثلاتهم قيم تقليدية وقبلية يتخذونها مرجعية في فهمهم لواقعهم، وفي كيفية بناء تمثلهم عن الآخرين، أما قلة من أفراد هذه الفئة المهنية كان لهم رأيا مخالفا حيث أكدوا أن المؤسسة تعتبرهم محورا أساسيا في التسيير ومن ثمة شعورهم بقيمتهم داخل العمل.

و بالنسبة لموقفهم من الرقابة في المؤسسة تبين من نتائج التحقيق الميداني أن الأكثرية من المبحوثين أكدوا على أن الرقابة في المؤسسة يتم فيها تغليب العلاقات الشخصية وعلاقات القرابة وكذا الجانب الاجتماعي، كما أنها منظومة تسودها تمايزات في البنية التنظيمية والتوزيع المناصب المهنية بين العمال و المسؤولين، بينما نسبة قليلة رجحوا بأن فكرة الإهمال الرقابي مسؤولية بعض العمال والأشخاص في حد ذاتهم، لكن تطبق على جميع الأجراء بمختلف مستوياتهم دون استثناء.

لطالما تشكل النقابة التنظيم السياسي الذي تتحرك فيه المؤسسة، ومن جانب وحدة باتنة تبين من نتائج المقابلات البؤرية لفئة أعوان التحكم بأن معظم المبحوثين ينددون من الدور السلبي للنقابة في المؤسسة، وانحيازها لصالح أطراف سياسية حيث أصبحت فاعلا يسعى لتحقيق مصالحه، وتنظيم بات يشكل عائقا أمام تحقيق مطالبهم وإفشال الفعل الإضرابي باستخدام أساليب شتى كالتحالف مع الأطراف السياسية والتواطؤ والتأمر مع الإدارة والتفاوض وشراء الذمم لبعض العمال، إن هذا الموقف لأفراد العينة أظهر لنا وعيهم بوضعية العمل المهنية.

كشفت نتائج الدراسة لفئة أعوان التحكم فيما يتعلق بالأهداف والإنجازات التي يرغبون في تحقيقها وجود نسب متقاربة، فمنهم فئة أكدوا بأن لهم أهداف متشابهة و مشتركة مما جعلهم ينخرطون في

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

الفعل الجماعي التضامني لمواجهة الإدارة والدفاع عن حقوقهم في الحصول على المردودية الجماعية، ويظهرون الانتماء للجماعة و التماهي لها مما يضيف عليهم صفة الهوية الجماعية، بينما نسبة أخرى أكدت رغبتها في الحفاظ على مناصبهم المهنية من خلال ضمان استمرارية إنتاج المصنع - بالتالي تحسين ظروفهم للشعور بقيمتهم، أما الفئة المتبقية فتضطلع لتطوير وضعية المؤسسة بتجسيد مشروعها في تحسين إنتاج نوعية القارورة -سيرغاز- ببذل مزيدا من الجهود في العمل، كما تبين بأن للمؤسسة دور في إعادة تشكيل بعض تصوراتهم وذلك بقدرتها في إقناعهم بالتنازل عن بعض أهدافهم ومشاريعهم الفردية إلى الرغبة في الحفاظ على سنوات العمل، نظرا لشعورهم بالخوف من الطرد وفقدان المناصب.

ثانيا: نتائج التساؤل الفرعي الثاني: كيف تساعد العمليات الاجتماعية على التكيف والاندماج في العمل؟

### 2-1- الإطار:

يفضل معظم إطارات المؤسسة مجال الدراسة الانتماء إلى الجماعات المهنية مما يدل على وجود حس نوعي مقبول بالانتماء إلى الجماعة المهنية، وبالمقابل بينت النتائج أن هناك تباينات بين الإطارات في هدفهم من الانتماء، فمنهم من يرى أن العمل الجماعي سر لنجاح العمل بالتقليل من الجهود وريح الوقت وتحقيق الأهداف وكذا اتخاذ القرارات المشتركة، و يثمنون في ذلك إمكانية تطوير قدراتهم ومعارفهم وتحسين وضعية المؤسسة، ومنهم من يرى بأن الانتماء للجماعة يمكنه من بلوغ أهدافهم الشخصية فهم ينظرون للجماعة كسلطة لها قوة الحصول على الاعتراف وبلوغ الأهداف والتأثير على القرار، مما يضيف عليهم ميزة استراتيجيات فردية، بينما قلة من أفراد العينة يفضلون عدم الانتماء إلى الجماعة المهنية ويبررون ذلك في أن معنى الجماعة المهنية في السياق الجزائري أو المؤسسة الاقتصادية العمومية -يختلف تمام الاختلاف عن المؤسسة الغربية، كما أن العمل الفردي بالنسبة لهم وسيلة لتجنب الوقوع في الصراعات داخل فضاء العمل.

أبرزت نتائج التحقيق الميداني للإطارات بخصوص هدفهم من الانضمام إلى الجماعة المهنية، على أنهم يتفقون على أن الجماعة المهنية تحقق لهم العديد من الحاجات النفسية والذاتية والاجتماعية، تجسدها النسبة الأكبر وهي الشعور بالاستقرار في العمل لتليها حاجة الانتماء،

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

الشعور بالرضا المهني، الشعور بالرضا والاستقرار والانتماء، الأمان، أما نسبة قليلة من الذين أكدوا أنهم لا ينتمون إلى الجماعة المهنية، اتضح جليا أنهم بحاجة إلى التماهي والحماية والانتماء بالامتثال للجماعة وبالتالي شعورهم بهويتهم داخل الجماعة.

بالنسبة لمدى تناسب تكوينهم القاعدي مع العمل الذي يمارسونه أظهرت النتائج أن معظم الإطارات صرحوا بأن تكوينهم يتناسب مع العمل الذي يمارسونه وهو ما ولد لديهم الشعور بالرضا في العمل والاندماج في الوسط المهني، وكذا الرغبة في تطوير قدراتهم وقابلية للتعلم واكتساب المعارف الفنية والتقنية ومن ثمة التكيف، أما ما يقارب ربع العينة كان رأيهم مخالفا في أن المؤسسة لم تمنحهم المناصب وفق تخصصاتهم إلا بعد مرور سنوات من الخبرة ومن ثمة إيجاد صعوبة في التكيف إلا بعد سنوات من العمل.

بخصوص طبيعة العلاقة التي تربط إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة - بباقي الفئات السوسيو مهنية تبين أن النسبة الأكبر للذين أكدوا أن طبيعة العلاقة هي علاقة تضامن وتعاون وتنسيق بينهم وبين باقي الفئات، لتليها نسبة متقاربة جدا عبروا أنها علاقة صراع بينهم وبين العمال من مختلف المستويات الأفقية والعمودية للبناء التنظيمي نتجت عن عدم ممارسة المسؤولين لأدوارهم الحقيقية وانفرادهم بسلطة المنصب في تطبيق القوانين ومنح الترقية، بالإضافة إلى عمليات التكتل والتحالف بين بعض العمال مع الإدارة لإعادة تشكيل علاقتهم بتوسيع هامش مناورتهم وكسب السلطة، أما ما يقارب ربع العينة أكدوا أن نمط العلاقة الذي يربطهم ببقية الفئات المهنية و المسؤولين هي علاقة لا تتجاوز العمل ويحمل خطابهم في طياته صفة العقلانية والترشيد بتطلعهم في إعادة صياغة العلاقة المهنية دون استدخال الجانب الاجتماعي والعامل الثقافي، وبنفس النسبة أكد بعض الإطارات على أهمية عملية التفاوض كأداة فعالة وشكل من أشكال المساومة وبيع تفاعلاتهم لكسب ثقة المسؤول من جهة والعامل من جهة أخرى. أما النسبة المتبقية فعبروا أن العلاقة التي تربطهم بباقي الفئات هي علاقة صداقة وأخوة.

### 2-2- أعوان التحكم:

أبرزت النتائج بخصوص موقف أعوان التحكم من العمل الجماعي والفردية بأن الأكثرية يفضلون العمل الجماعي على العمل الفردي لأن وضعية العمل ومورفولوجيا الورشات التلحيم، الميكانيك،

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

الإتمام والمنطق التكنولوجي للمؤسسة - مصنع موروث منذ سنوات-، تقسيم العمل الدقيق والإنتاج بالسلسلة والتوزيع الجغرافي والتقارب المكاني وطبيعة المهام، يفرض إعادة هيكلة الجماعات بشكل أفقي داخل الورشات، للتدخل التقني في بعض المواقف الاستثنائية وحالات الأعطاب المتكررة التي تقتضي التمركز الجماعي والتعاون والتنسيق خاصة عند توقف الإنتاج، حيث يبادرون لصياغة أدوارهم لاستدراك الإنتاج بالعمل الجماعي نظرا لإدراكهم الخطر الذي قد يهدد فضاء المصنع في أي لحظة، أما بعض المراقبين والتقنيين أكدوا على أن عملهم فردي وهي مراقبة نوعية القارورة - سير غاز والتدخل التقني والصيانة .

أبرزت نتائج التحقيق الميداني بخصوص كيف تعزز طبيعة المهام من الثقة بين أفراد الفئة السوسيو مهنية لأعوان التحكم مجال الدراسة- بأن معظم المبحوثين صرحوا بأن طبيعة المهام يعزز من الثقة بينهم ويجعلهم يدركون وضعيتهم من خلال التعاون والحس المشترك بظروف العمل المزرية في الورشات، حيث أن الوضعية التي يعيشونها جعلتهم على قدر من المسؤولية والمبادرة، كما يتردد في معنى خطابهم نوع من الالتزام صوب الأدوار بتكريس مبدأ "نحن" وإقصاء الآخر "المسؤولين" على مستوى اللغة المهنية نتج عن معنى الولاء والمسؤولية الذي نسجوه صوب أنفسهم وهو ما ولد لديهم الانحياز في التفكير وأعطاهم ميزة التمركز حول الذات، بينما عبرت نسبة صغيرة منهم بأنهم لا يضعون ثقتهم في جميع العمال ولا يعطونهم فرصا للعمل، إلا الذين أثبتوا خبرتهم ميدانيا ويملكون تجربة مما يعني إدراكهم لوضعيتهم وخصائصهم كفئة مهنية، وبالمقابل قد لا يمنحون فرصا للتعلم لبعض زملائهم الذين لا زالوا قيد التجريب.

اتضح من خلال المقابلات البورية لفئة أعوان التحكم بخصوص معرفتهم بالحقوق والواجبات أن معظم المبحوثين على دراية وإطلاع على قانون النظام الداخلي للمؤسسة، ويمكن إرجاع ذلك إلى مدة العمل التي قضوها بالمؤسسة و تؤكد لها خصائص عينتهم مقارنة بفئة الإطارات، حيث عايشوا فترة التحولات والتغيرات الهيكلية التي مست المؤسسة بشكل عميق على مدار سنوات أسهمت في إثراء خبرتهم وتجربتهم المهنية، وأشاروا فيما يتعلق بالواجبات التي نصت عليها الاتفاقية الجماعية للمؤسسة مثلا الساعات الإضافية لاستدراك الإنتاج، الصيانة التقنية، مناوبة العمل عند خروج بعض العمال في العطل، أما من حيث الحقوق أكدوا على أن هناك بعض الحقوق المسلوقة منحة

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

المسؤولية، التعويض عن العمل والساعات الإضافية، كما تبين لنا إطلاعهم الكثير من القوانين التي تنظم العمل داخل الفضاء الصناعي، حالة النزاعات الجماعية وتحريض العمال والعقوبات الناجمة عنها، قوانين حوادث العمل، الضمان الاجتماعي، عموماً فإن مشاركتهم في بعض الأحداث كالإضراب كشكل من أشكال التنظيم السياسي والقانوني كان له أثراً إيجابياً في إدراك خصائصهم المهنية من خلال إطلاعهم على الكثير من حقوقهم ومعرفة موقعهم ومكانتهم وأكسبهم تجربة ثرية قد ساعدت على تكيفهم واندماجهم في العمل، رغم تحفظ إدارة المؤسسة في التحسيس بالقانون الداخلي حتى لا يكون ذلك مصدر لإزعاج بعض المسؤولين وهو ما يضعف من ثقافتهم المهنية ويحد من آفاقهم وتطلعاتهم.

غالبية أعوان التحكم لا يرغبون في تحمل المسؤولية عند وقوع الأخطاء التقنية، نظراً لعدة عوامل منها، التخوف من العقوبة وكذا تحميلهم مسؤولية بعض الأخطاء التقنية خاصة من مسؤولي مصلحة التقنية وهو ما أدى ببعضهم إلى الالتزام بمسؤولية المنصب، وقد يعود ذلك إلى نمط تسيير المؤسسة المركزي الذي لا يعتمد على التقاسم الفعلي للسلطة، بينما قلة منهم أكدوا أنهم يتحملون المسؤولية حتى عند وقوع الأخطاء التقنية خاصة في وضعيات العمل وهو ما يؤشر على قدرتهم على التعامل مع الوضعيات التي تطرحها طبيعة العمل التقني، ومن ثمة اندماجهم و تكيفهم مع المواقف المختلفة.

تشير النتائج بالنسبة لنوع العلاقات التي تربط أعوان التحكم بباقي العمال والإطارات و الإداريين أن هناك تبايناً في إجابات المجموعات البورية، فالأكثريّة ترى أن تلك العلاقات تتأرجح بين طابعها الغير الرسمي بينهم كأعوان تحكم يفرضه تقسيم العمل الذي يعيد صياغة العلاقة المهنية بينهم على شكل مبادرات وتنسيق، وبين العلاقة الرسمية وفي إطار التدرج الهرمي بينهم بين الإطارات كما يفرض أغلبيتهم خطاب الإطارات ويتصورونهم يستغلون المناصب ويرفضون قراراتهم بشأن بعض العمال الذين يقعون تحت إشرافهم، كما عبر البعض أن العلاقة التي تجمع بينهم وبين العمال الذين يقعون تحت إشرافهم علاقة لا تتجاوز العمل وذلك بتطبيق العقوبة عليهم، أما علاقتهم بالإدارة فهي علاقة صراعات يومية، بينما نسبة قليلة أكدوا أن نوع العلاقة التي تربطهم بالعمال والإطارات هي علاقة اجتماعية أخوية.



ثالثا: نتائج التساؤل الفرعي الثالث: كيف تساهم التجارب والخبرات على تأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية؟

### 3-1- الإطارات:

بالنسبة لبداية المسارات الوظيفية للإطارات فتبين أنهم التحقوا حديثا بالمؤسسة مقارنة بفئة أعوان التحكم وغالبيتهم تقلدوا عدة مناصب في المستويات التنظيمية، ما عدا أقلية منهم شغلوا مناصب في بداية عملهم بالمؤسسة لا تتوافق بمستواهم العلمي ككفاءات وبشهاداتهم ومستواهم المعرفي والعلمي ولم يحصلوا على الترقيات المهنية إلا بعد خروج الكثير من العمال على التقاعد، مما اضطر وحدة باتنة إلى منحهم بعض المناصب الشاغرة، ومنهم إطارات لا زالوا في نفس المناصب رغم أقدميتهم في العمل.

يؤكد خطاب غالبية إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة - على ضعف منظومة التكوين والبرامج التكوينية للمؤسسة محل الدراسة، التي لا تسمح بتحسين التأهيل العلمي والمعرفي لتطوير قدراتهم التقنية والفنية، إلا بعض التكوينات القصيرة المدى التي يعتبرونها بمجرد إجراءات شكلية للمؤسسة، لا تثن قدرتهم التطبيقية ولا تؤمن تحكمهم التقني مما يضعف استراتيجيات المؤسسة في تسيير الكفاءات لإعادة إنتاج الممارسات المهنية وتوجيه الأدوار لأنها لا تتبع برنامج التكوين المستمر ومخططات توجيهية طويلة المدى، الأمر الذي يخلق عائقا أمام بعض وضعيات العمل كالأعطاب التقنية في فضاء الورشات وهو ما لاحظته الباحثة عند توقف بعض الآلات الحديثة الأوتوماتكية بسبب أنظمة برمجتها.

معظم الإطارات راضون عن مراكزهم الوظيفية والمناصب الحالية وهو ما أعطاهم قابلية للتعلم الثقافي والتأقلم والتكيف مع المهام في بيئة العمل، وتبادل الأفكار والمعارف بينهم وبين زملائهم، مما جعلهم يشعرون بالحصول على مكانتهم وموقعهم في المؤسسة ومكنهم من بناء تجربتهم في العمل، والحصول على الاعتراف والتعريف بأنفسهم، كما تبين أن هناك اختلاف في كيفية تصورهم للمنصب المهني، فمنهم من يرى أنه مصدر لبناء التجربة والخبرة، ومنهم من يرى أن المنصب سلطة للحصول على القوة وفرض الذات، ومنهم من يرى أن منصبه ما هو إلا قضاء وقدر، ما عدا نسبة معتبرة منهم فهم يشعرون بالاستياء حيال مراكزهم لأن المؤسسة لا تعير

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

اهتماما لتطلعاتهم، الأمر الذي أدى بهم إلى التنازل والرضوخ لمناصب مفروضة تجنباً للوقوع في المشاكل، هذه الوضعية قد ولدت نوعاً من التذمر نتيجة الشعور بالتهميش والإقصاء، وهو ما أدى باستقالة بعض إطارات المصنع.

تبين أم معظم المبحوثين يؤدون أدوار ومهام مزدوجة مكنتهم من التعلم وتطوير مؤهلاتهم وقدراتهم في مجالات مختلفة وتوجيههم لممارسة عدة أدوار تغطي عليها مهام التسيير والإشراف، الرقابة، وهو ما يعني أن السياسة العامة والثقافة التسييرية للمؤسسة أثرت بشكل ما على وعيهم فيما يتعلق بازواجية أدوارهم وفي الآن ذاته إعطاءها الأولوية للمناصب الإدارية على المناصب والمهام الفنية الإنتاجية والتقنية، ومن ثمة انحيازهم عن أداء دورهم الحقيقي الفعلي الإنتاجي والتقني، لصالح التسيير والإدارة ما عدا نسبة من الإطارات التقنيين والمهندسون الذين تبين أنهم يمارسون أدواراً ومهام تقنية بالتدخل التقني في حالات الأعطاب.

بالرجوع إلى أهم القرارات التي يتخذها إطارات وحدة باتنة خاصة الذين يقعون بين القمة والمستويات التنفيذية والإشرافية للبناء التنظيمي، محاولة منا لمعرفة مدى مشاركتهم في الحياة المهنية وتسيير المؤسسة وكيف أسهم ذلك في تكوين خبرتهم وبلورة وعيهم، تبين أن معظم الإطارات لا يتخذون قرارات إلا في حدود المناصب المهنية ضمن المهام الموكلة لهم كالقرارات المتعلقة بالمهام وقرارات روتينية لا تتجاوز الأنشطة اليومية كتسيير الفروع والمصالح و العمال لتوجيه أهداف الإنتاج وبرمجته، كما تبين أنهم يتكون الحرية لبعض مرؤوسيه لإبداء اقتراحاتهم والمشاركة في صنع قرارات جماعية تتصف بالمرونة في حدود ما تقتضيه أهداف المصلحة أو الدائرة، لكنها في الأخير لا تتعدى التراتبية الهيكلية للمؤسسة وتبقى مجرد قرارات تنفيذية، بينما فئة أخرى ترى أنها لا تتخذ قرارات مهمة حتى ضمن المناصب الموكلة لهم نتيجة الإكراه المفروض عليهم من المؤسسة بإبعادهم عن مواقع صنع القرار الحقيقية، والعضوية للجنة المشاركة في تسيير المؤسسة التي تبين لنا من خطاب الإطارات ارتباط عملية انتخابها وتبعيتها لكل الفئات السوسومهنية من الطبقات العمالية وهو ما يضعف من مصداقيتها، أما بخصوص الإطارات السامية فهم أكدوا اتخاذهم لبعض القرارات والقضايا المصيرية المتعلقة بتسيير المؤسسة، عموماً فإن المؤسسة الاقتصادية العمومية لصناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة - لا زالت رهينة للقرارات

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

المركزية التي يتم فيها استبعاد كل الإطارات عن مواقع القيادة والمشاركة الحقيقية في عملية اتخاذ القرار، الذي تبين أنه خاضع لسلطة مركزية يتم فيه تغليب السياسة العامة للدولة وبالتالي انغلاق السلطة على نفسها.

بغض النظر عن مشاركة الإطارات أو عدم مشاركتهم في صنع القرارات المهمة لوحدة باتنة، لكن لا يمكننا إقصاء بأي حال من الأحوال، عملية تعلمهم الناجمة عن تفاعلهم مع المواقف ومختلف القرارات اليومية وأدائهم للعديد من المهام والأدوار وتحمل بعض المسؤوليات، التي تسهم بشكل أو بآخر في تراكم خبرتهم وإثراء تجربتهم في العمل وبالتالي تنشئتهم مهنياً.

يعد فضاء مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة- حقلاً لسيرورة تراكم خبراتي للإطارات حيث بينت النتائج أن معظم المبحوثين اكتسبوا خلال مدة العمل التي قضوها بالمؤسسة العديد من التجارب والخبرات أصبحت بمثابة معايير وقواعد مكنتهم من إعادة تشكيل تصورهم حول بيئة العمل وتعلم التكيف مع أسلوب الحياة المهنية و التماهي مع الجماعات، وإدراك وضعيتهم ومكنتهم من اكتساب المعارف وتحسين مؤهلاتهم في العديد من المجالات، باكتساب قيم العمل والتعلم الثقافي والوعي بالمسؤولية اتجاه العمل والمؤسسة، كما تبين من خطاب بعض الإطارات القدماء شعورهم بالفخر والاعتزاز اتجاه أنفسهم مما يضيف على هويتهم ميزة الرمزية والبطولة ويطغى على لغتهم أسلوب الأنا، ويتصورون أنهم الأكثر خبرة مقارنة بالإطارات الجامعيين ذوي الشهادات مما يعني وجود جيلين وعلاقة غيرية، وهو ما توصلت إليه نتائج الاستطلاع أيضاً بالمؤسسة الاقتصادية العمومية نفضال.

كذلك تبين أن الفضاء الصناعي لوحدة باتنة يلعب دوراً في التأثير على بعض سمات الإطارات وشخصياتهم، حيث أكدوا أن بيئة العمل سمحت لهم بالتعلم واكتساب العديد من القيم والمعايير طرق الحوار والنقاش، الصرامة في العمل، الانضباط، قيم الشجاعة تولي زمام الأمور، بالإضافة إلى احتراف بعض المهن، تعلم طرق المعاملة في العمل، هذه الخبرات مكنتهم من التكيف والتحكم في الوضعيات والمواقف والاندماج في الوسط المهني ومواجهة الضغوط المهنية ولا شك أن التكوينات والتجارب السابقة كانت عاملاً مهماً ساعدهم على الاندماج وأسهمت في تنشئتهم في العمل، كما ساعدهم التقارب في السن كشباب من التضامن والتعاون.

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

كما تشير فئة من الإطارات بأن الحياة المهنية في المؤسسة محل الدراسة ما هي إلا مجرد تكرار وروتين لا يشجع على الإبداع وروح المبادرة، ومن ثمة الشعور بالتقصير والتهميش ويبدو من دلالة حديثهم معنى الإكراه في ممارستهم للعمل مما قد ينعكس على أدائهم المهني وضعف تجربتهم وخبرتهم في العمل.

تؤكد نتائج التحقيق الميداني أن غالبية إطارات مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة تعرضوا لمشاكل في العمل بقيت كأحداث في أذهانهم دفعتهم إلى تغيير أفكارهم وإعادة تشكيل تصورهم اتجاه أنفسهم و علاقتهم بالآخرين و صوب المحيط الثقافي لمؤسستهم، مما أسهم في بلورة وعيهم اتجاه العديد من القضايا والتجارب التي تكونت مع الزمن والدخول في صراعات ونزاعات يومية مكنتهم من نيل الاعتراف وفرض التماهي في فضاء المصنع- حيث بات خطابهم مرتبكا ينذر بالكثير من الخطر نتيجة ضعف منظومة الرقابة و الجزاءات التي حولت الفضاء العمومي لخدمة من الأحداث و الاختلالات وتفشي الفساد، ومظاهر اللامبالاة والاختلاسات وتضارب الأوامر بين المسؤولين هذا التناقض اليومي والالتباس في النظام الداخلي للمؤسسة، أدى إلى تغيير نظرهم إزاء وضعيتهم وظروفهم، إن هذه الممارسات الاجتماعية التي مست الإطارات داخل فضاءهم قد مكنتهم من إدراك وضعيتهم واكتساب خبرات خلال مساهمهم المهني أسهمت في اندماجهم وتنشئتهم، و بالمقابل فإن تلك الصعوبات أنتجت لدى بعض الإطارات شكلا آخر من الممارسات حيث أعادت تنظيم علاقتهم المهنية وأسهمت في تكوين ذواتهم، كما تبين أن المؤسسة محل الدراسة أصبحت فضاء للاستغلال و التفاوض لتبادل المصالح بين مختلف الأجزاء لحيازة السلطة ومن ثمة بناء رأسمال اجتماعي علائقي يحميهم من الإقصاء المهني، بينما شكلت لدى البعض من الإطارات الشعور بالتهميش الناتج عن الإكراه الذي تمارسه أطراف السلطة، ومن جهة أخرى أبرزت نوعا من ردود الفعل، المقاومة و التحدي والإرادة في كيفية الدفاع عن حقوقهم وفرض موقعهم في البناء التنظيمي، ماعدا قلة من إطارات العينة الذين أكدوا بعدم تعرضهم لأية مشاكل أو صراعات لأنهم يفضلون عدم التدخل أو المبادرة بإعطاء آراءهم أو اقتراح أفكارهم و معارفهم لأنهم يعتقدون أنها تستخدم لصالح شخصي، وهو ما يعطيهم سمة الاستراتيجية الفردية في علاقتهم مع الآخر، الأمر الذي قد يحد من ثقافتهم في تكوين العلاقة المهنية ويضعف من مستوى الاندماج لأنهم يحملون تصورات قد تنعكس سلبا على تطوير الذات وتكوين هويتهم في العمل.

### 3-2: أعوان التحكم

أبرزت نتائج المقابلات للمجموعات البؤرية أن غالبية أعوان التحكم للمؤسسة محل الدراسة، تبين أنهم يملكون تجارب مهنية ومارسوا عدة نشاطات ومهن كالميكانيك الصناعة التبريد الكهربائي وهو ما أعطاهم صورة عن العمل قبل التحاقهم بالوحدة، ومكنهم من ممارسة مهن وحرف أسهمت في تكوين تجربتهم وإثراء تكوينهم القاعدي الأمر الذي أدى بالمؤسسة إلى توظيفهم مباشرة في المناصب المؤقتة بعد شغور المناصب وخروج العمال على التقاعد، لأنهم يملكون خبرات سابقة حول العمل التقني و سهل من اندماجهم في العمل.

تشير نتائج الدراسة فيما يتعلق بطبيعة النشاط الممارس لأعوان التحكم أن معظمهم يؤدون عدة مهام، وأن المؤسسة تعتمد عليهم بالدرجة الأولى بإعطائهم المناصب التقنية وتعتمد عليهم أكثر من فئة الإطارات للتدخل التقني في حالات الأعطاب المتكررة، وطبيعة النشاط الذي يمارسونه يفرض عليهم في الكثير من الأحيان التعاون والتضامن للتكيف مع وضعيات العمل في الورشات الميكانيك، التلحيم، الإتمام، والتنسيق بينهم كمجموعة مهنية لاستدراك الإنتاج عند توقفه كلما تطلب منهم الأمر ذلك، ويشير خطابهم أن هناك تماثل من مصلحة التقنية الذين يحملونهم مسؤولية وقوع الأخطاء ويمنعوهم في بعض الحالات من ممارسة المهام الموكلة لهم، بالتحالف مع الإداريين كما أكد بعض المراقبون أن هناك تعارض بينهم بين بعض المسؤولين في دائرة الإنتاج الذين يعارضونهم في حالات توقيفهم للإنتاج لأن هدفهم كمي بينما هم يهدفون إلى الحصول على منتج وفق معايير النوعية والجودة، وتختلف مهام منظمو الصف على المراقبون و الميكانيكيون أن طبيعة عملهم تقريبا هو التنسيق والعمل الجماعي في الحالات الغير متوقعة التي تطرح في مختلف الفروع و الورشات، كما تبين أنهم عملوا واكتسبوا خبرة من القداماء ساعدتهم على تطوير مؤهلاتهم وتخصصهم التقني، لذلك فطبيعة النشاط الممارس في الفضاء الصناعي تؤدي إلى خلق جو من الثقة والتضامن الذي يسهل من إعادة تنظيم العلاقة المهنية، ومن ثمة فإن سيرورة العمل التقني ساعدتهم على تكوين خبرات وفهم أدوارهم وتكيفهم مع الكثير من الوضعيات الصعبة وهو ما يؤشر على تجربتهم الطويلة طيلة سنوات التي عملوها بالمؤسسة فقد أكدت النتائج من خلال خصائص عينتهم بأنهم الأكثر خبرة مقارنة بفئة الإطارات، مما يعني ثراء تجاربهم

ومعرفتهم بالآلات مكنهم من التعود والتعلم التقني ومواجهة الضغوط وتنشئتهم مهنيا، كما يظهر على مستوى خطابهم دلالة المقاومة وتحدي الضغوط بالرغم من ظروف العمل، واستخدامهم لأسلوب النحن في لغتهم المهنية مما يؤشر على وجود هويات جماعية.

بخصوص التكوين في المؤسسة تبين أن فئة أعوان التحكم عكس فئة الإطارات، فقد تبين أن هناك اتجاهين الأول وهم الذين أكدوا بأنهم استفادوا من العملية التكوينية بنوعيه القصير المدى والطويل في التخصصات كالتلحيم، المراقبة والجودة، الإنتاج، القياسات في المادة الأولية، الوقاية والأمن الصناعي لتدريبهم على الوقاية من حوادث العمل، الاتجاه الثاني هم الذين أكدوا أن التكوين شكلي يتم فيه تحديد المكونين بناء على علاقات شخصية، بينما أكد البعض على عدم استفادتهم من البرامج التكوينية طيلة عملهم في المؤسسة.

تؤكد النتائج لفئة أعوان التحكم في حديثهم عن مدى مساهمة العملية التكوينية في زيادة مهاراتهم ومعارفهم أن معظمهم استفادوا من التكوين وذلك بتعلم تقنيات جديدة، طرق التلحيم وكيفية التعامل مع الآلات لتجنب وقوع الأخطاء والوقاية من حوادث العمل، كما تبين من المبحوثين أن التكوين مكنهم من التعلم و تقاسم المسؤوليات، بالتالي تعلم معارف ومهارات جديدة زادت من خبرتهم التطبيقية، ومن ثم حرص المؤسسة نسبيا على تنشئتهم وتكوينهم مقارنة بالإطارات نظرا لموقع هذه الفئة المتواجد على خطوط الإنتاج، و الاعتماد عليهم أكثر في الجانب التقني، بينما أكد بعض أعوان التحكم أن الحوادث التي يتعرضون لها تعود لعدة عوامل منها، نقص اليد العاملة في بعض الورشات مما يصعب من عملية التحكم وزيادة الأخطاء، نقص التنسيق بين مختلف الدوائر والضغط في العمل، وهو ما تبين للباحثة خلال فترة التحقيق الميداني حيث سجلت المؤسسة وقوع ستة حوادث عمل لعمال من مختلف الفئات المهنية.

تؤكد النتائج فيما يتعلق باتخاذ أعوان التحكم للقرارات أن معظم المبحوثين أكدوا أنهم يتخذون بعض القرارات خاصة في الجانب التقني، لكن أغلبية القرارات الفعلية تتخذ من الإطارات الساميون والمسيرين وبعض رؤساء الفروع، كما تشير إفادتهم أن بعض الإطارات يعارضونهم في بعض القرارات التقنية لاستغلالهم لسلطة المنصب وعدم تشجيعهم على المبادرة ما عدا في بعض الحالات، ويرجعون ذلك إلى حركة النقل الأفقي لرؤساء الفروع الذي شهدته المؤسسة في الفترة

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

الاستثنائية الوبائية لفيروس كورونا، كان له أثر على إنتاج المصنع لأن الرؤساء الجدد ليسوا على دراية بالفروع و الورشات التي نقلوا إليها الأمر الذي شكل عائقا أمام اتخاذ القرارات المناسبة، وبالتالي إضعاف مشاركتهم فيه رغم معرفتهم وخبرتهم في العمل مما قد ينعكس على مستوى أدائهم ويضعف من الثقة لديهم ويشعرهم بالتهميش، بينما كان للمجموعة الأخيرة رأيا مخالفا حيث أكدوا أنهم يتخذون بعض القرارات المهمة مع مسؤوليهم لأن هدفهم هو استمرار إنتاجية المصنع.

بينت نتائج الدراسة بخصوص دور الخبرة المهنية لأعوان التحكم في زيادة معارفهم التقنية، أن معظمهم تشكلت لديهم طيلة أقدميه العمل تجربة ثرية نتجت عن طبيعة العمل التقني في الورشات والتواصل الدائم والمستمر مع الآلات، خاصة حالات الأعطاب التقنية والمتكررة، نظام الصيانة الوقائية للمصنع الذي كانت تعتمده المؤسسة في كل سنة، مما مكنهم من اكتساب معارف عميقة عن نوع الأعطاب والتحكم التقني في العديد من الآلات، بالإضافة إلى تعلم السرعة في العمل، الدقة، فهم الأدوار، وهذه التجارب والخبرات والممارسات الميدانية جعلتهم على قدر من الوعي و المسؤولية ومكنتهم من تحسين معارفهم التطبيقية وتعويدهم على العمل وسط الضغوط وتكييفهم مع الظروف و كيفية مواجهتها، كما تبين جليا أن بعض أفراد هذه الفئة يعانون من التهميش من طرف بعض المسؤولين الذين يعترفون بسلطة المناصب لا بخبراتهم ومؤهلاتهم، وهو ما أدى بالكثير إلى تعمد احتكار المعرفة التقنية كردة فعل دفاعية اتجاه الإقصاء الذي يحسون به نتيجة عدم نيلهم للاعتراف من الآخرين -بعض الإطارات- رغم إثباتهم لقدراتهم على العمل.

معظم أعوان التحكم صرحوا بأنهم يملكون قدرات وخبرات مهنية مقارنة بفئة الإطارات، ويرجعون ذلك إلى نقص الخبرات التطبيقية لبعض الإطارات بالنظر لمستوى مؤهلاتهم العلمية والمعرفية، بينما هم تمكنوا خلال مساهمهم ومعايشتهم الطويلة للمصنع من الاحتكاك اليومي بالآلات بالتدخلات التقنية والصيانة وأداء الساعات الإضافية من اكتساب معارف ميدانية وخبرات ثرية، وبالمقابل يجسد معنى خطابهم الإكراه الذي يفرضه بعض الإطارات باستغلالهم لمراكزهم وسلطة مناصبهم بإجبارهم على وضعيات لا يقبلونها، مما قد ينعكس على سير العمل بالمؤسسة ويعرضها لحالات اللاتيقين.

بالنسبة لأدوار أعوان التحكم تبين أن الفضاء الصناعي لمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة قد أثر على وعي هذه الفئة، وذلك لأدائهم للكثير من المهام التي تتجاوز أحيانا المهام الموكلة ضمن مناصبهم، كما أن رفض العمال الذين يقعون تحت إشرافهم لأوامرهم ما هو إلا مؤشر قوي على أن واقع العمل في المؤسسة يحتكم في العديد من الحالات إلى الجانب الاجتماعي في ضبط العلاقات وإعادة هيكلتها، فقد اتضح لنا جليا أن النماذج الجديدة في بناء العلاقات في المؤسسة الصناعية الجزائرية تمثل بناءات معقدة يعتمد فيها على الرأسمال الاجتماعي كوسيلة للضبط والحفاظ على المكاسب والمكانة الاجتماعية، كما لمسنا أن الفضاء المهني للمؤسسة لا زال يحتفظ ببعض المظاهر التي قد تكون انعكاس لتقافة تقليدية يحاول فيها الفاعلون تفسير ممارستهم بالتشبث بالمعتقد الديني الذي يستخدمونه ضمن مرجعية مهنية في فهم واقعهم، كما يشير خطاب هذه الفئة بأن بعض العمال يحملون تمثلات تمتد لإرث ثقافي ورث من المؤسسة الاشتراكية "مال البايك" وهو ما يرفضه بعض الأفراد، كما لاحظنا على مستوى اللغة المهنية سيطرة لغة "النحن" في أسلوب بعض المجموعات، وبالمقابل تبين أنهم على درجة من الوعي والمسؤولية اتجاه مصنعهم رغبة منهم في الحفاظ على إنتاجيته، وبالتالي إدراكهم لعلاقة العمل التي تربطهم بالتنظيم أو المؤسسة. كذلك نستنتج من تصريحات هذه الفئة أن العمل في الورشات يطرح بعض المواقف اللامتوقعة التي تلزمهم على أداء العديد من الأدوار، رغم شعورهم بنوع من الإقصاء نتيجة عدم تشجيعهم وتحفيزهم على العمل.

رابعا: نتائج التساؤل الفرعي الرابع كيف يعزز الرأسمال القيمي المتداول في المؤسسة على توطيد الرابطة الاجتماعية؟

#### 4-1: الإطار

تؤكد النتائج بالنسبة لأهم القيم التي اكتسبها الإطار في بيئة العمل لوحدة باتنة- BAG أن أغلبية الإطار اكتسبوا العديد من القيم والمعايير ساعدتهم على تغيير نظرتهم فيما يتعلق بوسطهم المهني وبطبيعة العلاقات المهنية التي تربطهم بمختلف الفئات، ويظهر ذلك على مستوى تطلعاتهم برغبتهم في تغيير نمط العلاقات القائم على الشكل السلطوي إلى نمط مبني على المشاركة والتضامن والاحترام، حس جزئي بالمسؤولية، تعلم لغة النقاش والحوار، كما تبين لنا أن



## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

بعض الإطارات تطبعوا على بعض السلوكات في العمل امتدت لتصبح وسيلة للضبط في حياتهم الاجتماعية وهو ما يؤثر على التعلم الثقافي داخل فضاء المصنع وتنشئتهم مهنيا، ما عدا بعض الإطارات الذين أكدوا أن العمل في المؤسسة محل الدراسة يسوده نوع من الفوضى، كما يعد بالنسبة لهم مجرد روتين يومي جعلهم يشعرون بالتهميش و التفكير في ترك المؤسسة، إن هؤلاء الإطارات يظهرون صفة الرضوخ والاستسلام وهو ما أدى بهم إلى الاستعانة بالدين واستحضاره لفهم واقعهم المعاش .

تبرز النتائج إن العلاقات السائدة في الفضاء العمومي لوحدة باتنة- BAG- حسب غالبية الإطارات قائمة على أساس التكتلات القبلية و العروضية بالدرجة الأولى، حيث لا زالت تسيطر هذه التكتلات على العلاقات الاجتماعية وعلى الممارسات المصاحبة لها، و باتت وسيلة للحصول على الامتيازات والمكتسبات كالترقيات المهنية، الخدمات الاجتماعية وتظهر نوعا من السلوك وأحاسيس الانتماء للانخراط في المجموعات المهنية القائمة على أشكال التضامن القبلي و ثقافة مشتركة مبنية على تقاسم لغة مهنية واحدة، بينما ترى فئة أخرى من الإطارات أن التكتلات الموجودة داخل بيئة العمل مبنية على المصالح والمنفعة حيث يتم التبادل والتفاوض بين مختلف العمال لتحقيق مصالح شخصية، كما يؤكد البعض أنها تكتلات عائلية وقرابة كظاهرة الزواج والمصاهرة في العمل، ما عدا فئة أخيرة فهي تنفي وجود أي نوع من هذه التكتلات في المؤسسة وتعتقد أنها تضامانات اجتماعية انسانية تجمع مختلف الأجراء في المصنع.

عموما فإن السياق الاجتماعي لوحدة باتنة يعاد فيه إنتاج العلاقات و مختلف التكتلات العمالية القائمة على أشكال التضامن ومن ثمة هيكلية تنظيمات غير رسمية وتوظيفها لتصبح بمثابة رأسمال قيمي وعلائقي يشرعن لعلاقة العمل ويقوي من الرابط الاجتماعي، و يمكن لهذا التضامن أن يكون مصدرا للسلطة لمختلف الفئات السوسيو مهنية نظرا لقدرته على خلق مساحة للتفاوض، ومن جانب آخر فإن هذا النمط من التكتلات يعبر عن هويات اجتماعية تقليدية منطوية على نفسها مما قد يضعف من عملية الاندماج و التضامن المهني، وبالتالي فإن هذه التمايزات يمكن أن تكون عائقا أمام تشكيل هوية موحدة بين مختلف العمال بالمؤسسة.

يفضل معظم إطارات المؤسسة محل الدراسة التواصل الشفوي بينهم بين بقية زملائهم من الإطارات، والاتصال العمودي في حالات التقارير الإدارية ومع رؤوسهم بشكل كتابي ورسمي لتعويدهم على المسؤولية، كما مكنتهم الشريحة المجانية التي وفرتها المؤسسة للتواصل عبر الهاتف من تفعيل عملية الاتصال وتبادل المعلومات والأفكار، حيث سمحت لهم بالسرعة في العمل وريح الوقت والتقليل من الجهود، كما وفرت المؤسسة شبكة انترانات للتواصل الكترونيا بين مختلف المصالح والدوائر سهلت من سير العمل بين مختلف المستويات التنظيمية ما عدا بعض الفروع في الورشات، أما من ناحية المعلومات فقد أكد الإطارات أن هناك نوع من الضبابية والحجب في سيولة المعلومة من الأعلى إلى الأسفل، كما يظهر في خطاب الإطارات أن هناك ثقافة موروثية انتقلت عبر التنشئة من جيل القداماء إليهم رغم علاقات الصراع التي كانت سائدة بينهم، حيث استطاعوا أن يتعلموا منهم معنى العمل وقيمة المعلومة كما يمثلون بالنسبة إليهم رموز وتاريخ المؤسسة، عموما فإن منظومة العمل وطبيعة النشاط الصناعي للمؤسسة تستدعي في الكثير من الحالات التواصل الدائم المباشر بين الإطارات في الورشات والتنسيق والتعاون الذي يعزز من التفاعلات والروابط.

إن غالبية الإطارات أكدوا أن الحقل المؤسسي - أصبح لا يشجعهم على المبادرة والإبداع في العمل حيث أن بعض المسؤولين لا يتركون لهم الحرية للتصرف لإظهار قدراتهم ومهاراتهم، ويحمل خطابهم في طياته التهميش الذي يشعرون به ككفاءات داخل بيئة العمل، نتج عن تعاملات بعض المسؤولين وكذا بيروقراطية المؤسسة واللجوء إلى العلاقات الشخصية، الأمر الذي قد يفضي إلى إضعاف قيمة العمل لديهم ويقلل من المسؤولية وإمكانية التماهي، مما قد ينعكس على نمط العلاقات وفرص التعاون بين الإطارات و المسيريين في المستويات القيادية.

بخصوص الاهتمامات الثقافية داخل بيئة العمل تبين أن معظم الإطارات يفضلون الإطلاع على مواقع الأنترنت وتبادل الأفكار والخبرات مع بعض الزملاء لتطوير معارفهم ومؤهلاتهم، كما لمسنا رغبتهم في الإطلاع على بعض الكتب الخاصة بأرشفيف المؤسسة واستخدامها كمصدر للمعرفة، وهو ما يؤشر على اكتسابهم لبعض القيم داخل الفضاء المهني، نتج عن ثقافة المؤسسة - وجود مكتبة سابقا- رسخت لديهم بعض السلوكات والقيم وهو قراءة الكتب والرجوع إليها كمصدر من

مصادر المعرفة، تبين جليا أن رغبة الإطارات واضطلاعهم إلى تطوير قدراتهم ومؤهلاتهم المعرفية وهو ما يعني وجود هويات متطلعة طموحة تسعى إلى التعلم وتكوين ذاتها في العالم المهني.

#### 4-2: أعوان التحكم

تؤكد أغلب المجموعات البورية أنهم يعانون العديد من الصعوبات في وحدة باتنة، حيث أن الأعطاب التقنية المتكررة زادت من الضغوط لديهم وتعد مهامهم، بالإضافة إلى منظومة العقوبات والجزاءات التي أخذت منحى آخر وأصبحت تحكمها معايير غير قانونية، باستخدام بعض المسؤولين للمحاباة العلاقات الشخصية، علاقات قبلية، مصالح، كما أن ظروف العمل المحيطة أدت إلى ظهور بعض الأمراض والاضطرابات العصبية النفسية نتجت عن الضغط المستمر في العمل، هذه القيم التي أصبحوا يحملونها عن محيط المؤسسة الذي بات يشعرهم بالخطر من فقدان مناصبهم قد ينعكس سلبا على سلوكهم واندماجهم في العمل.

بالنسبة لروح الجماعة تبين أن أكثرية أعوان التحكم يحاولون التنسيق خاصة وأن طبيعة العمل في الورشات وتقسيم العمل والتناوب على أداء المهام يفرض عليهم توفير جو من الثقة بينهم وروح الجماعة، فطبيعة المهام و العمل التقني أصبح يميز عالمهم اليومي ويرغمهم على التعاون والتضامن لمواجهة بعض الضغوط المهنية، كما أن وتيرة العمل في الورشات أداء الساعات الإضافية، التدخل التقني في حالة الأعطاب أصبحت بمثابة قيم في العمل تعودوا ممارستها وهو ما يؤثر على تنشئتهم داخل الفضاء الصناعي.

بينت النتائج أن معظم المبحوثين أكدوا بأنهم غير راضون عن الأجور، لأن المؤسسة رغم إنتاجها بمعايير عالمية، لكنها لا زالت لا تحفزهم على العمل، حيث أصبحت لا تمنحهم بعض الحقوق كمنحة المسؤولية، المردودية الجماعية، الأرباح، ورغم الظروف القاسية فقد لمسنا نوعا من الفخر و التحدي والمواجهة لديهم، تبين لنا من لغة الخطاب ودلالة المعنى الذي يعطونه للمصنع فأسلوب النحن أثبت أنهم يشعرون بأنهم جزء لا يتجزء عن كيان المصنع.

بالنسبة لثقافة الاحتفال بالأعياد الوطنية و التكريمات تبين أن مؤسسة صناعة قارورات الغاز تمنح عمالها عطلا مدفوعة الأجر، ولم تعد كما كانت عليه في السابق، لكن في الآن ذاته يشير حديثهم

## الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

إلى الأثر التي تركته ثقافة المؤسسة في أذهانهم وذاكرتهم بقيت عبر سيرورة من الزمن، لكن المؤسسة حالياً حسبهم في وضعية حرجة نتيجة الوضعية التي آلت إليها.

بينت النتائج أن أعوان التحكم لا يمتثلون غالباً للقواعد وتطبيق القوانين مع العمال الذين يقعون تحت إشرافهم، ويتعاملون معهم بطرق الحوار وفي إطار علاقات أخوية إنسانية دون اللجوء إلى معاقبتهم، حتى لا يشعرونها بضغوط العمل ويعتقدون أن العلاقات الأخوية الإنسانية يمكنها أن تقوي الروابط بينهم تسهل من سير العمل، وحسب حديثهم فالعمال يتدمرون في الكثير من الحالات من تطبيق القانون وأنظمة الجزاءات مما يجعلهم يرفضون أحياناً الامتثال لأوامرهم، لكن بالمقابل فهناك نسبة من أعوان التحكم صرحوا أنهم يلتزمون بتطبيق القوانين مع العمال الذين يقعون تحت إشرافهم، لأن المناصب المهنية تجبرهم على أداء واجبهم المهني، كما أن بعض العمال تطغى عليهم سلوكات الاستهزاء و اللامبالاة لذلك يجب معاملتهم بالعقوبة وأسلوب الردع، يتبين جلياً من إجابة هذه الفئة أنهم على قدر من الوعي ودرجة من المسؤولية لأنهم يدركون الخطر الذي قد يسببه التهاون مع العمال.

### تقييم وخلصه للنتائج العامة:

من خلال النتائج العامة توصلنا إلى حقيقة أن السياق الاجتماعي لمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة- تتحرك فيه عدة منظومات فعل تراكمت عبر مدار سنوات لدى الفئات السوسيومهنية فشكلت أنماط من الهويات في العمل:

**هويات صلبة:** ويظهر هذا الشكل من الهوية لدى أعوان التحكم وبعض الإطارات القداماء فرغم الظروف القاسية والضغوط المهنية يقاومون ولديهم حس جزئي بالمسؤولية ويستحضرون الوعي الجمعي ويشعرون بالفخر والاعتزاز بالذات، ولديهم رغبة في الحفاظ على المصنع لأنهم يعتقدون أنه جزء لا يتجزء من كيانهم وتطغى على لغتهم المهنية أسلوب النحن، ويظهر هذا الشكل بنسبة أقل لدى الإطارات الجامعيون.

**هويات طموحة:** يظهر هذا النمط بدرجة كبيرة لدى بعض فئة الإطارات الذين يرغبون في تطوير قدراتهم ومعارفهم ويضطلعون إلى بناء مشاريع مهنية ويدركون دورهم كنخبة مثقفة تستطيع تحسين وضعية المؤسسة، ويحملون تمثلات ايجابية بتطلعهم إلى تغيير نمط العلاقات السلطوية اتجاه الآخرين، كما أنهم يملكون مخيلة مهنية ايجابية أثرت على وعيهم بشكل عام، كما أنهم يعطون للعمل معناه الحقيقي، و يظهر هذا الشكل بدرجة أقل لدى فئة أعوان التحكم.

**هويات تقليدية منطوية على ذاتها:** وتظهر بنسب متقاربة لدى كل من الإطارات وأعوان التحكم لأنها تنسج بعض المعاني وهو ما يجعلها متمركزة على ذاتها، حيث تستخدم رأسمال علائقي أسسته على العلاقات الشخصية وأشكال التضامن التقليدي و القبلي وتمارس الإقصاء اتجاه الآخرين.

**هويات استراتيجية عقلانية:** ويظهر هذا الشكل لدى الإطارات بدرجة كبيرة ويشبه هذا النمط النموذج التفاوضي لسان سوليو حيث يستغل فيه الإطارات سلطة المناصب والمراكز الوظيفية للحصول على أهدافهم الشخصية ويبدو أنهم الأقل اندماجا نظرا لمحدودية ثقافتهم المهنية وضعف علاقتهم بالآخر ويتحدثون بلغة الأنا، ويظهر هذا الشكل بدرجة أقل نسبيا لدى أعوان التحكم الذين يحاولون احتكار المعارف التقنية.

الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة - الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل  
التنظيمي ضمن مؤسسة صناعة قارورات الغاز- وحدة باتنة- BAG -

---

هويات معزولة هشة: ويظهر هذا الشكل لدى الفئتين السوسيو مهنتين الإطارات وكذلك أعوان التحكم- وهي هويات أشبه بنموذج الانسحاب لسان سوليو حيث يتسم هذا الشكل بالرضوخ والتنازل للوضعية المفروضة عليها وتظهر نوعا من القبول في سلوكها وتلجأ إلى استخدام الحياد في علاقتها مع الآخرين، مما يجعلها أقل اندماجا والتزاما وتتشبث بالدين لفهم وتفسير واقعها وتتخذة كمرجعية مهنية.

هويات مضطربة: ويظهر هذا الشكل تقريبا لدى فئة أعوان التحكم نتيجة الاضطرابات النفسية والعصبية وضغوط العمل المستمرة والظروف المزرية وهو ما يشعرهم بفقدان هوياتهم لأنهم أصبحوا مجرد أجساد بدون الشعور بهويتهم في العمل.

# خاتمة



من خلال هذه الدراسة حاولنا الاقتراب من ميدان المؤسسة الصناعية العمومية وحدة قارورات الغاز وحدة باتتة - تبين أو الواقع الراهن الذي تعيشه المؤسسة من حيث الظروف والضغوط المهنية لا زال يشكل أثرا على القرارات لدى الفئات السوسيو مهنية، نتج عن التسيير المركزي البيروقراطي الذي تمارسه الدولة للآن عن طريق المؤسسات المركزية وكذا تحكمها في تدهور وضعية المؤسسة، وخاصة تدخلات السياسية للدولة لإغراق السوق وخلق المنافسة أمام المؤسسة، وهذه الوضعية أثرت على قوة فرض المؤسسة لنفسها، نتيجة الحد من سلطة المؤسسة لصالح النظام السياسي التعسفي واحتكار السوق، وكذا أصبحت القرارات الفعلية تعبر عن سلطة سياسة تشرعن احتواءها للقرار الاستراتيجي،

كشفت لنا نتائج التحقيق الميداني في مؤسسة صناعة قارورات الغاز -وحدة باتتة- أن الحصول على العمل المأجور في الجزائر، يعتمد في الكثير من الأحيان على شبكة العلاقات والرأسمال الاجتماعي والعلاقات الشخصية " المعروفة الكتف" وهو ما يعكس صعوبة الحصول على المناصب، حيث اتضح أن مجموعة التحقوا بها عن طريق الاستفادة من مناصب آبائهم مما يعني أن المؤسسة مجال الدراسة لا زالت تعيد إنتاج توريث المناصب والمكانة الاجتماعية، وفضاء لتكوين أشكال التضامن القبلي الذي أثر على التضامن المهني وطبيعة العلاقات المهنية.

التمسنا من خلال الدراسة تغير طفيف من حيث تمثلات بعض الفئات السوسيو مهنية الذين أصبحوا يحملون تمثلات ايجابية، و يدركون وضعية المؤسسة، ولديهم حس جزئي بالمسؤولية اتجاه المؤسسة لذلك وجدنا أنهم يملكون نوعا من الرغبة في الحفاظ على المصنع وإنجاز المشاريع المهنية، كما يضطلعون إلى تطوير قدراتهم ورغباتهم لتحسين وضعية الإنتاج، كما يملكون مخيلة مهنية ذات تمثلات ايجابية تسعى إلى تغيير نمط العلاقات السلطوية وتعطي للعمل مفهوم العقلانية، ويعود ذلك إلى بروز نمط ثقافي واجتماعي على مستوى التمثلات، تعكسه التغيرات والتحولات الملحوظة التي مست منظومة التصور للنسق المجتمعي بأكمله.

وعليه يمكن القول أن الخلفية الاجتماعية والثقافية للمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية عبر سيرورتها التاريخية، أدت إلى تشكل نوع من الأنماط الثقافية وخلقت أزمة هوية لأنها لم تستطع بناء قيم وثقافة مشتركة ومتضامنة ومتوازنة بين المؤسسة وبنيتها الاجتماعية، وبالتالي فإن المصير التاريخي عبر عمليات إعادة الإنتاج أثرت على الهويات الفردية والجماعية، حيث لا زالت تشكل نوعا من الممارسات

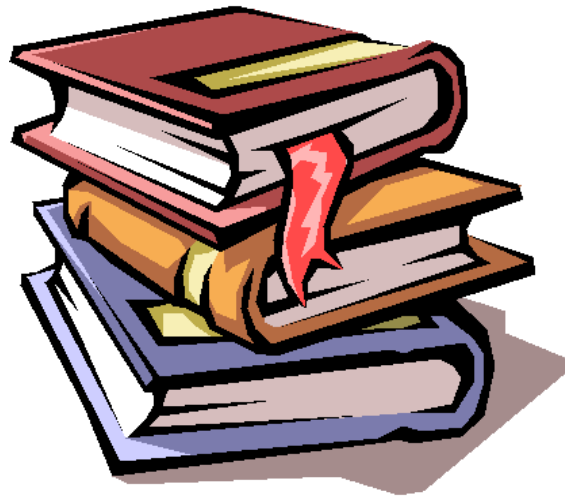


الخاصة بالهيمنة وتضارب حول المواقع والسلطة بمختلف التعبيرات، وهذا يفسر الصراعات المختلفة للأدوار وظهور بعض أشكال الهويات نتيجة المرجعيات التاريخية والثقافية والاجتماعية.

لذلك كي تستطيع المؤسسة الجزائرية كتنظيم أن تكون بناء اجتماعي مشترك، لا بد من العودة إلى تحليل وتفسير الهوية وفقا لمقاربة ديناميكية تعتمد على تفكيك وقراءة كل المعطيات التاريخية والاجتماعية والثقافية للأفراد داخل مكان العمل، وإعادة النظر في المرجعيات التي تشكل تمثلات الأفراد حول أنفسهم و مؤسستهم، وتكثيف البحث حولها باعتبارها تفسر أبعاد عديدة في ممارسات الأفراد وأفعالهم وتشكل هوياتهم، كما يمكن تطوير استراتيجيات التعلم الثقافي واكتساب القيم والمحافظة على استمرارية التوازن في ظل التحديات الداخلية والخارجية للبيئة المحيطة، والبحث عن أنظمة تسيير وتقييم تتوافق والخصوصية السوسيوثقافية ولا تلغي كينونتها في عالم كوني.

وهذا يعيدنا إلى القول أن دور المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية كتنظيم أنتج تاريخيا نوعا من الثقافات والأنماط الثقافية التي ترسبت عبر الزمن في تمثلات الأفراد ووعيهم وشكلت عبر عمليات إعادة الإنتاج إلى ظهور ممارسات متناقضة في مجال عملهم اليوم، لذلك إذا كانت المؤسسة الجزائرية في مصيرها التاريخي قد ساهمت في بناء هويات مهنية، لكن تبقى بعض أشكال هذه الهويات مهمشة ومعزولة نظرا لأنها لم تستطع خلق ثقافات ايجابية تضامنية بما يسهم في تكوين وبناء هويات فردية وجماعية مشتركة.

# قائمة المصادر والمراجع



1. بوخريسة. بوبكر، سوسيولوجيا بيار بورديو تحليل في النظرية والمفاهيم والمنهج. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 2017
2. التايب .عائشة. النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. ط1. منظمة المرأة العربية. القاهرة. 2011.
3. دوبار. كلود. أزمة الهويات تفسير تحول. ترجمة: رنده بعث. ط1. بيروت. المكتبة الشرقية. 2008
4. دوركايم. اميل. علم اجتماع والفلسفة. ترجمة: حسين أنس. مكتبة الأنجلومصرية. ط1. 1966
5. عبد الغني. عماد. سوسيولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء. ط1. بيروت. مركز دراسات الوحدة العربية 2017
6. فيردمان. جورج. نافيل. بيار. رسالة في سوسيولوجيا العمل. الجزء الأول. ط1. بيروت- باريس. منشورات عويدات. 1985
7. الفيلاي. مصطفى. مجتمع العمل. ط1. بيروت. مركز دراسات الوحدة العربية. 2006.
8. كاظم. نادر. تمثيلات الآخر صورة السود في المتخيل العربي الوسيط. ط1. المؤسسة العربية للدراسات والنشر. لبنان. 2004
9. كوش. دنيس، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة: منير السعيداني ، ط1، بيروت، المنظمة العربية للترجمة، 2007
10. معمري لحبيب. التنظيم في النظرية السوسيولوجية. ط1. مركز الأبحاث والدراسات النفسية والاجتماعية. كلية الآداب والعلوم الإنسانية. ظهر المهرز. فاس. 2009
11. ناول سفان. تمثيلات المتعلم واكتساب المفاهيم الشرعية مقارنة ديكتاتورية. إفريقيا الشرق. المغرب. 2017
12. ياسمين إيان. الذاكرة الحضارية الكتابة والهوية الكتابة والذكرى والهوية والسياسة في الحضارات الكبرى الأولى. ترجمة: عبد الحليم عبد الغاني رجب. ط1. المجلس الأعلى للثقافة. القاهرة. 2003
13. حيمر. عبد السلام. سوسيولوجيا الخطاب من سوسيولوجيا التمثيلات إلى سوسيولوجيا الفعل. الشبكة العربية للأبحاث والنشر. بيروت. 2009.
14. دليو. فضيل. أسس المنهجية في العلوم الإنسانية. قسنطينة جامعة منتوري. 1999

15. فزة. جمال، أحجيج حسن. البحث الكيفي في العلوم الاجتماعية، نظريات تطبيقات ط.1. فضاء آدم للنشر والتوزيع. المغرب. 2019

ب- الأطروحات:

16. خلايفية. نصيرة. التصورات الاجتماعية عند إحداث المنحرفين أطروحة دكتوراة. علم النفس الاجتماعي. قسم علم النفس علوم التربية. جامعة منتوري. قسنطينة. 2012. ص ص. 37-38.
17. عامر. نورة. التصورات الاجتماعية للعنف الرمزي من خلال الكتابات الجدارية. مذكرة ماجستير علم النفس الاجتماعي. جامعة منتوري. 2005-2006.
18. شنوف. زينب. تشكل الهوية الجماعية لدى المقاولين الشباب. دراسة ميدانية لعينة من المقاولين الشباب أصحاب مؤسسات الصناعات التقليدية. أطروحة دكتوراة. جامعة بسكرة. 2017.
19. كاري. نادية. هوية العامل الجزائري. العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع. أطروحة دكتوراة. جامعة تلمسان. 2012.
20. مراني. حسان. الهوية المهنية الاجتماعية لفئة الإطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية. أطروحة دكتوراة. 2007.
21. هارون. نورة. الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل عقود الشراكة الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية. دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للكهرباء بسكيكدة. أطروحة دكتوراة. 2019.

ج- المجلات

22. معتوق. فريدريك. الهابتوس العربي العنيد والعتيد. مجلة عمران. العدد 3/12. 2015
23. الطيب. العماري. التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري وإشكالية الهوية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. عدد خاص بالملتقى الدولي الأول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري. جامعة محمد خيضر بسكرة
24. علوان فوزية. اسماعيل زروخي. منهج التأويل في الفلسفة اليهودية. موسى ابن ميمون نموذجاً. جامعة عباس لغرور خنشلة
25. بوال. محمد. من المخيلة إلى المخيال دراسة في تاريخية المفهوم. مجلة الواحات للبحوث والدراسات. العدد 13. قسم علم الاجتماع المركز الجامعي غرداية. 2011.

26. بن عيسى..محمد المهدي. ثقافة المؤسسة كموجهة لسلوكات الأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة. مجلة الباحث العدد3/2004.

د-القرارات والمراسيم

27. المرسوم التنفيذي، رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني الموافق 30 أبريل لسنة 2008 .

الكتب باللغة الفرنسية

28. Bernaux Philippe.. La sociologie des organisations.Editions de Seuil. Paris.1985.
29. Berneaux. Philippe.La Sociologie Des Organisations. Initiation théorique Suive de Douze cas Pratiques. Sixième Edition. Edition de seuil.2009.
30. Bernoux. Philippe. la Sociologie des Organisation. Sixième Edition. Edition de Seuil. Paris. 2009
31. Bernoux. Philippe. La Sociologie des Entreprises. Edition du Seuil. Paris.1995.
32. Bevort. Antoine. .Jobert. Annette. Sociologie Du Travail Les Relations Professionnelles.2Edition. Armand Colin. Paris.2011.P194.
33. Bouhafs .Abdelkrim. Comprendre L’homme au travail .A l’Usage des Etudiants des Professionnels et des Cadres. Office des Publication Universitaires. Alger.2019.
34. Boutefnouchet Mostafa. Introduction a la Sociologie Les Fondements.2<sup>em</sup> Edition. Office des Publications universitaires .2012
35. Bourdieu Pierre. Algérie60. Structures économiques Et Structures Temporelles. Paris. ED de Minuit.1977
36. Goldette Lafaye.Sociologies’ des Organisation. Paris. Nathan Université.1996
37. Chevallier. Jacques. Identité. Organisation.institution.paris2.
38. Crozier. Michel. A quoi Sert La Sociologie des Organisations. Théorie Culture Et Société. Tome1.Edition Sali Arslan.Paris.2000.
39. Crozier. Michel. Friedberg.Erhard .l’acteur et le système.Edition de Seuil.1977.
40. Dubar. Cloud. La socialisation et construction des Identité Sociale et Professionnelles. Edition 5em. Armand Colin. Paris. 2000.
41. Dubar. Cloud. Tripiet Pierre. Sociologie Des Professions. Armand Colin. 2me Edition.Paris.1998.
42. Friedberg.Erhard. La sociologie de l’action Organisé.1Edition.1 Groupe de Boeck Université. Paris.2011
43. Grawitz Madeline. Méthodes Des Sciences Sociales.11Edition. Dalloz. Paris.2001
44. Guerid.Djamel. L’exception Algérienne. La modernité a L’épreuve De La Société.
45. Guerid. Djamel. L’Algérie l’une et l’autre Société. Oran. Edition CRASC.1995
46. Jodelet .Denise Représentation Sociale Et monde de Vie. Université.Qubec.Paris .2015.
47. Jodelet .Denise..les Representations Sociales. 2em Edition. Paris.1991.

48. Luc Van Campenhoudt.Nicolas Marquis. Cour De Sociologie.Dunod.Paris.2014.
49. Martuccelli .Danilo .François de Singly.L'individu Et Ses Sociologies.3Edition. France.2018
50. Quadrige. Manuels. Sociologie Du Monde Du Travail. 3em Edition.presses Universitaires de France.2018.
51. Roussiau .Nicolas .Bonardi.Christine . Les Représentations Sociales. Etat des Lieux Perspectives. Imprimer en Belgique Per Pierre Mardaga.2004.
52. Sainsaulieu. Renaud. Identité en Enterprise .Paris.1977
53. Sainsaulieu. Renaud. L'entreprise Une Affaire De Société .Paris. Presses. De la FNSP. 1992.
54. Sainsaulieu. Renaud. L'identité Au Travail.les effets culturels de l'organisation.4em Edition. Sciences politique.les presses.2014.
55. Sainsaulieu. Renaud. Sociologie De l'entreprise Organisation Culture et Développement. Edition Press.Sciences Politique. Dalloz.1995.
56. Sainsaulieu. Renaud. Franconie Piotet. Méthodes Pour Une Sociologie de L'entreprise. Presse de la FNSP/Anact.1994.P19.
57. Sainsaulieu.Renaud.Sociologie de L'organisation et De L'entreprise.Pfnspo.Dalloz. Paris.1987
58. Salamon .Anne. Moraliser Le Capitalisme. CNRS. Edition. Paris.2009
59. Seguire Sabine Erbés. La Sociologie de Travail. Edition La Découvert Et Syros. Paris.2004.
60. Seguire Sabine Erbés.La Sociologie de Travail. Edition La Découvert Et Syros. Paris.2004.
61. Touraine Alain . Pour la Sociologie. Edition Seul. Paris.1974.
62. Tourain Alain e. Le Retour de L'acteur Essai de Sociologie. Université du Québec. Paris.1984
63. Touraine Alain. Le Retour de L'acteur Essai de Sociologie. Université du Québec. Paris.1984
64. Weik.Karl. Le Sens De L'action. Socio psychologie de L'organisation. Librairie Vubert.Paris.Novembre 2003.
65. Addi.Lahouari. Les Mutations de La Société Algérienne –Fmille Et Lien Dans L'Algérie Contemporaine. Paris. La Découverte.1999
66. Abric.J.C.Coopération. Compétition Et Représentations Sociales. Couses et Delval.1988.
67. Aktouf.Omar. Methologie Des Sciences Sociales. Et Approche Qualitative des Organisation. Edition. Arak..1985
68. Paugam Serge. L'enquête Sociologique. Presses. Université de France.2 Edition.2012
69. Goldette. Lafaye. Sociologies' des Organisation. Paris. Nathan Université.1996

المجلات:

70. Sainsaulieu.Renaud.l'identité au Travail hier et Aujourd'hui.Revus.Développement.Emploi Juiller1999
71. Sainsaulieu Renaud.. La Construction Des identités Au Travail.Siences HumainesN20.1998
72. Sinigaglia.Jérémy.Bourdieu au travail. La vie des idées. Revus Presses Universitaires de rennes.2016
73. Dubar .cloud. Formes identitaires et Socialisation Professionnelle .revue Français de sociologie. Vol 33/oct./déc. N<sup>4</sup>. 1992
74. Maries Jean.Cours Grands Courants en Sciences Sociales. Revue de la Discipline (analyse de textes.de contextes.de Filiations.de structuration). Extraits de La revue internationale de la sociologie .Editions de Minuit. Paris.1975
75. Dubar. Cloud. Gardéa Charles. Evolution de la Promotion Sociale Et Dynamiques Des Formes identitaires. Education Permanente 163/1998
76. Zahouani. Souad. Denoux. De L'importance De La Représentation Et De Contexte Dans La Formation Professionnelle. Par Université Toulouse. N 15.2003
77. Guerid.Djamel. Cultures D'entreprise. Edition CRASC. Centre de recherche en Anthropologie. Sociale et culturelle. 1997
78. Boudry. Robinson. ET Jean-Philippe Juchs.Ddéfinir l'identité.Revus-Hypothèses. Edition de la Sorbonne. 2007
79. Soussi Sid .Ahmed. Travail Et Identité. La Portée de L'impératif une étude de Cas Revue érudit. Relations industrielles. Vol.61N 1. Université Du Québec. Paris.2006
80. Erhard Fridberg. Les Quatre Dimensions de l'action organisé. Revue Françaises de La Sociologie. Num33-4.1992.
- 81. Séminaire et colloque**
82. Partenariat Avec Fugura. Le Concept Imaginaire Sociale. Nouvelle Défis. Colloque Antirationnel. Université Québec.14.15.16 Septembre.2017.

# الملاحق







كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



دليل المقابلة لسير ذاتية لعينة لإطارات حول:

# الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة- BAG

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

تحت إ.الدكتورة:

إعداد الطالبة:

أ.د/ أسماء بن تربي

كتيبة بغامي

ملاحظة: كل المعلومات التي سيتم الإدلاء بها خلال المقابلة سيتم التعامل معها بسرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي

السنة الجامعية 2021/2020

## الملاحق

رقم المقابلة .....	تاريخ المقابلة.....	مدة المقابلة.....
--------------------	---------------------	-------------------

### البيانات الشخصية

1. السن.....
2. الجنس..... ذكر  أنثى
3. المستوى التعليمي: متوسط  ثانوي  جامعي
4. الحالة العائلية: أعزب  متزوج  أرمل  مطلق
5. التخصص.....
6. دائرة العمل.....
7. المنصب الأول.....
8. المنصب الحالي .....
9. الشهادة المتحصل عليها.....

### المحور الأول: الأصل الاجتماعي والمستوى التعليمي والثقافي والوضع الاقتصادية

1. حدثني عن المحيط العائلي الذي نشأت فيه/ مكان التنشئة ريف أم مدينة
2. المستوى التعليمي الوالدين / مهنة الأب
3. نمط المعيشة الوضعية الاقتصادية والمكانة الاجتماعية للأسرة/ نوع السكن. توفر المستلزمات
4. أين تلقيت تكوينك؟ نوع التكوين. بأي لغة درست؟

### المحور الثاني: التمثلات

1. ما هي المهن التي زاولتها قبل التحاقك بالعمل في هذه المؤسسة؟
2. ما هي الدوافع الذاتية والموضوعية التي جعلتك تلتحق بالمؤسسة؟
3. كيف تتصور العمل؟ كيف تعرفه؟
4. ما هي الطموحات التي تسعى إلى تحقيقها؟
5. ما موقفك من تسيير المؤسسة وظروف العمل بصفة عامة؟
6. هل أنت منخرط في النقابة؟ وما موقفك من دور النقابة في المؤسسة؟
7. ما هي أهم النشاطات الثقافية والرياضية والاجتماعية التي تمارسها خارج العمل؟

## الملاحق

### المحور الثالث: العمليات الاجتماعية والاندماج في العمل

1. هل ترى أن الانتماء إلى جماعة العمل ضرورة؟ لماذا؟
2. ما إذا تحققه لك الجماعة المهنية؟ الشعور بالاستقرار، الانتماء، الرضا في العمل.
3. ما مدى تناسب تكوينك الذي تلقيته مع العمل الذي تمارسه؟
4. صف لي طبيعة العلاقة التي تربطك كإطار بباقي الفئات المهنية؟

### المحور الرابع: التجارب وبناء المسارات المهنية وآليات التنشئة الاجتماعية والمهنية

1. متى توظفت بالمؤسسة؟ ما هي أهم الوظائف التي تقلدتها بمؤسسة صناعة قارورات الغاز منذ توظيفك إلى اليوم؟
2. ما موقفك من منظومة التكوين بالمؤسسة؟
3. ما رأيك بالمركز الوظيفي الذي منحه لك المؤسسة من حيث (درجة المسؤولية، المهام، السلطة)؟
4. كيف تقيم دورك في المؤسسة ( المعارف والقدرات ،تقسيم العمل، التخصص)؟
5. ما هي أهم القرارات الموكلة لك ضمن منصبك المهني؟
6. حدثني عن حياتك المهنية وبعض تجاربك وخبراتك مع ذكر التفاصيل؟
7. ...

### المحور الخامس: الرأسمال القيمي والرابط الاجتماعي

1. حدثني عن أهم القيم التي اكتسبتها في العمل منذ توظيفك إلى اليوم؟
2. هل بالإمكان أن تعطي لي رأيك حول أشكال التضامن والتكتلات العمالية الموجودة بالمؤسسة (قبلية، عروضية ، مصلحة، قرابة)؟
3. كيف تشجعك مؤسستك كإطار عند المبادرة والإبداع؟
4. حدثني عن أهم اهتماماتك الثقافية في بيئة العمل؟ مع إعطاء بعض الأمثلة؟

جامعة محمد خيضر بسكرة

الملحق رقم 2



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



دليل المقابلة البؤرية لأعوان التحكم حول:

# الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة- BAG

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

تحت إ.الدكتورة:

أ.د./

إعداد الطالبة:

كتيبة بغامي

أسماء بن توكي

ملاحظة: كل المعلومات التي سيتم الإدلاء بها خلال المقابلة سيتم التعامل معها بسرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي

السنة الجامعية 2021/2020

رقم المقابلة .....	تاريخ المقابلة.....	مدة المقابلة.....
--------------------	---------------------	-------------------

بيانات تفاعل الباحثة مع المشاركين

- 1-الترحيب بالمشاركين:.....2-اسم الباحث..... 3-الجهة.....
  - 3- هدف البحث.....4-الجماعة.....5- المؤسسة.....
  - 6- جنس المشاركون ذكور/ إناث..... 7- أصل المشاركين.....
  - 8- عدد المشاركين.....9- تخصصات المشاركين.....
  - 10- المستوى التعليمي.....11- الشهادات المتحصل عليها .....
  - 12- سن المشاركين.....13- مدة عملكم.....14- دائرة العمل.....
- دعونا نتحدث عن آرائكم ومواقفكم من بعض القضايا بمؤسستكم:
- 15- حدثوني عن مؤسستكم وحدة باتنة؟ كيف تم التحاقكم بها؟
  - ماذا تمثل مؤسسة قارورات الغاز- وحدة باتنة لكم؟
  - هل بالإمكان أن تشرحوا لي ظروف العمل التي تعملون بها؟
  - 16- هل تشعرون بالانتماء إلى هذه المؤسسة؟
  - 17 - حسب رأيكم هل تعتبركم المؤسسة محور أساسي في عملية التسيير؟
  - 18- ما موقفكم من نظام الرقابة والجزاءات في المؤسسة؟
  - 19- ما رأيكم من دور النقابة في المؤسسة؟
  - 20- ما هي أهم الأهداف والإنجازات التي تريدون تحقيقها؟ مع إعطاء بعض الأمثلة؟
- دعونا نتحدث عن طبيعة العلاقات و العمليات الاجتماعية والاندماج فيما بينكم:
- 21- متى تجدون أنفسكم بحاجة إلى العمل الجماعي بدل العمل الفردي؟
  - 22- هل بالإمكان أن تشرحوا لي كيف تعزز طبيعة المهام من الثقة بينكم؟
  - 23- حدثوني عن بعض حقوقكم وواجباتكم المهنية؟ مع ذكر بعض الأمثلة؟
  - 24- حدثوني عن تحملكم للمسؤولية عند وقوع بعض الأخطاء المهنية؟
  - 25- ما طبيعة العلاقة التي تربط بينكم وبين باقي العمال في المؤسسة؟

دعونا نتحدث عن مسارك المهني في المؤسسة؟

26- ما هي أهم الوظائف التي زاولتموها قبل التحاقكم بالوحدة؟

27- اشرحوا لي طبيعة النشاط الذي تمارسون؟

28- حدثوني عن تكوينكم بالمؤسسة؟ كيف تقيمون التكوين من حيث زيادة معارفكم و مهاراتكم؟

29- حسب رأيكم أنتم كأعوان تحكم هل تتخذون قرارات بالمؤسسة؟

30- حدثوني عن خبرتكم المهنية؟ كيف سمحت لكم بامتلاك المعرفة التقنية؟ أمثلة؟

31- كيف تقيمون قدراتكم الفنية والتقنية مقارنة بالإطارات؟

32- حدثوني عن دوركم بالمؤسسة؟

دعونا نتحدث عن الرأسمال القيمي المتداول في مؤسستكم:

33- ما هي الصعوبات التي تجدونها عند أداء مهامكم؟

34- هل تتوفر بينكم روح الجماعة بين الذين تتقاسمونهم مهام العمل؟

35- حدثوني عن الأجور والحوافز بمؤسستكم؟

36- هل بالإمكان أن تحدثوني عن ثقافة احتفال مؤسستكم بالأعياد الدينية والوطنية؟

37- متى تجدون أنفسكم ملزمون بتطبيق القوانين مع العمال الذين يقعون تحت إشرافكم؟

### الملحق رقم 3

تقرير اثنوغرافي عن الدراسة الميدانية بمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة -

استلهمت الباحثة منهجية كتابة التقرير من المراجع " كتاب جيامبيترو إجراء البحث الإثنوغرافي. ترجمة محمد رشدي. ط1. المركز القومي للترجمة.2014" "كتاب عمر أكتوف الجزائر المعنى أو المنفى. ترجمة.عبد القادر بوزيدة.دار أراك للنشر 2014".

#### حالة اثنوغرافيا رقم 1

" يوم قررت إجراء التحقيق الميداني، لم أكن أعرف كيف أحصل على الموافقة، حملت وثائقي متجهة إلى المؤسسة.أدق على الباب، يفتح لي.. يبدو أنه حارس المؤسسة، رحب بي قلت له أنا طالبة دكتوراة أريد مقابلة مدير المؤسسة، طبعاً قام بمكالمتي... ..تفضلي بالدخول...توجهت لأمانة المدير، لم أكن أتصور أن أتلقى الترحيب.. وفي ذهني تلك الوضعية التي وجدتها في مؤسسة نفضال..خلت نفسي في تكتة عسكرية، مركز للتحقيق؟ انتظري، من أرسلك؟...هل لديك موعد سابق؟ يجب أن...، عليك بالحضور في الوقت المحدد للعمل، ما موضوع بحثك، نحن نوجهك؟....

تذكرت حينها أن المؤسسة الجزائرية العمومية عالم من الإجراءات..هو تماما نفس السيناريو، وأنا بين مد وجزر..تجبنني سكرتارية المدير،مرحبا بك، قالت لي تفضلي بالجلوس.حضر المدير، فجأة انتابني شعور الارتباك...قال أنت طالبة دكتوراة...تريدين إجراء تريض بالمؤسسة..كانت ردة فعله سريعة، نجحت في الحصول على الموافقة... ..

غادرت، المكتب وبينما كنت أراقب موقف السيارات، فجأة التقيت بعامل يحمل وثائق وطوق طبي كان ملفا رقبته..كان يمسك ملفا...بدا لي أنه تعرض لحادث عمل خرج من الباب الخلفي المؤدي للورشات حدثته ، هل أنت عامل بالمؤسسة؟.....سألته وعبارات الأسف بادية على محياه. يجب وقع لي حادث عمل..جئت لطببية المؤسسة.ترددت قليلا وقلت هل هناك خطرا؟ كيف وقع لك ذلك؟ نظرت في ملامح وجهه شعرت أنه يريد الإفصاح عن الكثير من معاناته وألمه ثم استرسل في الحديث " أنا عامل مهني بسيط أعمل في ورشة الميكانيك، وقع لي حادث عمل على مستوى الرقبة كنت أحمل ثقلا، أنا أمام الآلة. ذهبت لطببية المؤسسة للفحص،قررت حينها إعطائي عطلة مرضية مدتها ثلاث أيام لكن بعد مدة شعرت بالألم فقامت بفحوصات أخرى خارج المؤسسة، لقد تبين أن الألم في الرقبة يعود إلى رفعي للثقل، فالضرر الذي حدده لي أيضا طبيب الضمان الاجتماعي يتجاوز ما حددته طببية المؤسسة، فقد أعطاني عطلة مرضية جديدة ثلاثة أشهر..." همست لنفسي ما السبب في وجود خلل في الفحوص؟الطبية لم تشخص جيدا؟تري أسباب أخرى؟ ويضيف منزعجا" تم استدعاء الطببية لمصلحة الضمان الاجتماعي...لمح لي أن للإدارة دخل في مدة العطلة المرضية"التزمت الصمت قليلا وقلت شفاك الله،واصلت طريقي.

بعد، يومين عدت للمؤسسة، توجهت نحو مكتب رئيس مصلحة المستخدمين أقيت التحية طلبت منه وثيقة الموافقة التي سبق أن تركتها لدى أمانة المدير، ليتسنى لي الدخول للمؤسسة بصفة رسمية و طلب من إطار بنفس المصلحة مكلفة بالدراسات كلفها بتسجيل معلوماتي، لتعد لي محضر تعيين لمباشرة التريص الميداني جلست، وإذا به يسألني أنت تحضرين للماستر؟ يقصدنا الكثير من الطلبة.أجبت أنا احضر لرسالة دكتورة، سألني عن التخصص والموضوع وعن مكان إجراء التريص الإدارة أم الورشات، فكرت قليلا أجبته البحث الدكتورالي قد يستغرق مدة من الزمن مبدئيا فترة استطلاع لمعاينة المؤسسة وستوضح فيما بعد،أكملت الدردشة معه بشأن بعض القضايا عن المؤسسة الهيكل، الاستثمارات، إستراتيجية التسيير،خطوط عامة عن تسيير المؤسسة، وأنا أحدث نفسي متى اظهر ومتى أستتر؟ كيفية إتمام البحث؟إذا به يخاطبني كم المدة المحددة للبحث، أجبته مبدئيا سنحدد المدة مبدئيا بشهر ونصف،وبعد ذلك طلب مني إحضار اتفاقية مصادق عليها من الجامعة التي أدرس بها، ثم قال: لي" حسنا لا مشكلة أدركت أنني حصلت على الموافقة... ثم غادرت.

صادف، ذلك اليوم الثاني عشر من أكتوبر لسنة 2020، عدت في الصباح الباكر إلى المؤسسة بالتحديد بتوقيت الثامنة والنصف، كانت وجهتي مكتب أمانة المدير، القيت التحية على السكرتارية...رحبت بي وجلست في كرسي ..كانت تبتسم وترتدي مئزر أبيض يحمل اسم المؤسسة- BAG..كانت تحدثني عن المؤسسة كثيرا "حنا هنا دايما نستقبلو لستجيار"، قلت فعلا هي مؤسسة حدثني عنها الكثير من الطلبة الذين أجروا بها تريضاتهم، تبادلنا أطراف الحديث لاحظت إصرارها في تقديم المساعدة، وكانت تقول أنا في الخدمة إن وجدت أية صعوبة، شكرتها وطلبت حينها التعرف على بعض الدوائر والمصالح بالمؤسسة...كنتأنتقل برفقتها من مكتب لآخر أستطلع بعض المكاتب والمصالح و أقابل بعض العمالالإداريين، كان أغلب الإداريين من جنس الذكور لا يرتدون المآزر، في حين لاحظت أن أغلب الإناث الإداريات يلبسن مآزر بيضاء تحمل في الخلف اسم المؤسسة وحدة بانة.

في البداية، كنت أنتقل من مكتبها إلى بعض المكاتب الإدارية المقابلة، شد نظري تلك المكاتب الخشبية التي كانت تميز معظم مكاتب العمال الإداريين، بينما كنت بمكتب مصلحة الأجور انتهت لصوت العامل بالمكتب المجاور مباشرة، نظرت إلى الأعلى فلاحظت ذاك الجدار الخشبي الذي كان يفصل بين المكتبين، كدت أن أفقد تركيزي وأنا استفسر عن بعض المعلومات من المكلفة بمصلحة الأجور، وكان يرادوني تساؤل لماذا ذاك الشكل للمكاتب؟لما الجدران الخشبية؟ كانت تلك الكلمات التي تخرج من المكتب المجاور تكاد تعيق كلامي مع الموظفة.

غادرت، مكتبها إلى المكتب المجاور لرئيس مصلحة المستخدمين..طلبت الإذن بالدخول جلست ثم طلبت منه إعطائي بعض الوثائق الخاصة بالمؤسسة الهيكل التنظيمي، العدد الإجمالي للموظفين. في ذلك الشهر، القائمة الاسمية حيث كان يصير على استخدامها عند الحاجة، كنت أؤكد له ذلك قائلة"بمجرد تحديد عينة البحث..سأعيدها..." وقف إلى خزانته وقدم لي مذكرتين من شهادة الماستر، خاصة بعد أن



فهم أن موضوعي حول "الهوية في العمل" قال نفس الموضوع الذي قامت به طالبة ماستر قلت نعم أعرف أن الطالبتين قامتا بإجراء البحث في المؤسسة، طالبين بنفس القسم الذي أدرس فيه...ابتسم وقال حسنا، ما الوثائق التي يمكن أن أقدمها، كنت متحفظة قليلا،فقلت حاليا سأستطلع الميدان والمؤسسة وأتعرف على بعض العمال...إلى أن تتضح لي فكرة العمل أجب بكل سرور" لا يوجد هناك مشكلة، ترددت، ثم طلبت منه عدد العمال الذين تم توظيفهم للسنوات الأخيرة، فتح جهاز الحاسوب وكان يبحث عن الملف قال ما المعلومات التي تحتاجين قلت سنة التوظيف وعدد العمال من الفئات المهنية 'إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ...كان يدقق جيدا في الملف كلما حدثته عن المعلومة التي أحتاج كان يتركها ويمسك بالفأرة ويحذف كل عمود يحوي معلومات لست بحاجة إليها، أكمل الملف وقام بطبعه قمت بإلقاء بعض الأسئلة المتعلقة بإستراتيجية المؤسسة في كيفية التوظيف ومتابعة المسارات المهنية، قبل أن أوجه له عبارات الشكر، سألته؟ مكتبك من نوع خشبيا بتسم قال أترين هذه المكاتب تعود لتاريخ إنشاء المؤسسة، كانت مفتوحة على بعضها البعض دون جدران لقد صممت على الطريقة الألمانية في البداية، لكن ثقافة العامل الجزائري، لذلك قاموا ببناء بعض المكاتب بالاسمنت أما البعض الآخر فصلوها بالخشب ليشعر العامل بالراحة في العمل ثم استرسل في الحديث.وجهت له عبارات الشكر ثم انصرفت ...

**في اليوم التالي**، عدت للمؤسسة كنت ألاحظ بعضا من السيارات في موقف مقابل المؤسسة والبعض منها كان عند المدخل دخلت متجهة للإدارة كان حارس المؤسسة اعتاد زيارتي، كانت لا تبعد عن مدخل الباب الرئيسي إلا بمسافة صغيرة لاحظت أرقاما وشارات لافتات بالموقف كتب على بعضها، المدير، سيارة الإسعاف، بعض الأسهم الضوئية تشير إلى مدخل الإدارة...تساءلت لماذا تركن بعض السيارات في الخارج..والبعض في موقف المؤسسة؟ لفت انتباهي مسافة الموقف، دخلت من الباب الأمامي المؤدي للطابق الإداري اتجهت للأمانة لسكرتارية المدير التي تعودت وجودي سألتها عن امكانية حصولي على بعض المعلومات فيما يخص نشأة المؤسسة، الإنتاج،أجرت مكالمة هاتفية انتظرت قليلا، كان حديثها شيق إذا بموظف يستأذن للدخول كان يتخذ هيئة متعاطمة بيروقراطية، عرفت من خلالها أنه مسؤول فرع التسيير، رحبت به وعرفت بنفسي، ثم سألته عن امكانية منحي بعض المعلومات حول تاريخ إنشاء المؤسسة،وكذا بعض المعلومات، أسر لي بأن المسألة حساسة شعرت بتغير نبرة صوته، طرح بعض الأسئلة خلت أنني في تحقيق للشرطة، فأجابني سأمحك في حدود ما يسمح به القانون، المعلومات سرية لا يمكنني الفصح عنها، انصرف لمكتبه جلست بكرسي السكرتارية التي كانت تبتسم كثيرا، انتظرت قليلا...عاد المسؤول وكان في يده حافظة صفراء، كانت تحوي بعض المعلومات التي تصفحتها بسرعة، كانت مجرد معلومات يعرفها العام والخاص، تاريخ النشأة، بعض الإحصاءات المتعلقة بالإنتاج استثمارات المؤسسة، نوع المنتج صور لقاوورات الغاز التي تصنعها المؤسسة، وجهت عبارات الشكر له، ثم انصرفت. واصلت، حديثي مع السكرتارية وكانت تسألني عن مكان إقامتي وعن بعض المعلومات كنت أجيبها حيناً والتزم الصمت حين آخر،لاحظت تواجدي بالمؤسسة يوما كاملا فاقترحت امكانية تنقلي مع العمال في

الحافلات المخصصة لنقلهم، تناول وجبة الغداء مع العاملات، توقيت الغداء، فهمت من حديثها أن العمال يحصلون على وجبات الغداء لكن باقتطاع مبلغ من أجورهم والمحدد بعشرين دينار، من أجرة كل عامل شهري كنت استمع لكل صغيرة وكبيرة، ليتسنى لي فهم بعض السياقات التي يمكن أن توجه لي عملية البحث، استغربت معاملتها الحسنة مع ما لاقيته من صعوبات في مؤسسة نفضال حين أجريت الاستطلاع، أحببتها بأني سأفكر في العرض، شرط أخذ ترخيص من المسير الأول، أعلم جيدا كباحثة أخلاقيات البحث، احترام قانون المؤسسة الداخلي. ووصفتي موظفة بالإدارة، كنت اعرف ما قد أسببه من إحراج ومشاكل كانت لا تتردد في خدمتي اتصلت بالمدير، كانت تقنعه في الكثير من الأحيان وافق على الفور، وسمح بتلقي مع العمال وحصولي على وجبة الغداء، مع العاملات. حصلت على بعض المعلومات، قبل انصرافي وجهت لها عبارات الشكر وأخبرتها عن امكانية نزولي للورشات لاستطلاعها، قالت انتظري يمكنك الذهاب في حافلات نقل المؤسسة ابتسمت قلت في يوم آخر، انصرفت وأنا في طريقي لمخرج المؤسسة، سمعت صفارات نهاية توقيت العمل، واصلت طريقي إلى خارج المؤسسة.

عدت في الصباح الباكر إلى المؤسسة كنت أتلقى تحية الصباح من العمال الذين تعودوا وجودي بالمؤسسة، و البعض يلقي السلام، ممن كنت أصادفهم في أروقة الإدارة، اتجهت لمكتب أمانة المدير، سألتها عن رغبتني بالنزول إلى الورشات تجيبني حسنا تجري مكالمة هاتفية مع أحد العمال، بعد حين دق الباب استأذن للدخول فأخبرته "الطالبة تريد معاينة الورشات اذهب معها وأرها الدوائر، الإطارات التقنية وأعوان التحكم". أجابها قائلاً "مكانش مشكل مدام"، تركت حقيبة وثائقي وحملت قلما، كراسا. ونزلنا من الطابق الإداري إلى الأسفل، توجهنا نحو المخرج المؤدي للورشات لفت انتباهي على الجهة اليمنى من المخرج مساحة، كانت تكسوها بعض الحشائش و الشجيرات كانت محاطة بشائك سلكي كانت مرتعا لبعض القطط، أما على الجهة اليسرى لاحظت نوافذ من زجاج تراكم عليها الغبار وأنسجة العنكبوت التي كانت تظهر على زوايا الجدران وزجاج النوافذ مشيت مع العامل فرأيت مباني على شكل مستودعات كبيرة ومجموعة من الأبواب الحديدية الملونة بالأزرق كانت أغلبها مغلقة ما عدا مدخل بدا لي أنه مدخل للورشات، وباب مكتوب عليه باللون الأبيض «Réalisation»، اتجهنا نحو الجهة العلوية من الباب بمسافة، و بمجرد انحرافنا في اتجاه اليمين رأيت بعض الورشات كان يجلس أمامها مجموعة من العمال يرتدون مآزر زرقاء، يتبادلون أطراف الحديث واصلنا الطريق ببعض خطوات إذا به يفتح باب غرفة كبيرة بها معدات وقطع الغيار المتناثرة هنا وهناك على الأرض تبدو كأنها مستودع لميكانيكي، بعض الأجهزة الكهربائية، ألقيت التحية وشد انتباهي شابين كانا في مقتبل العمر ورجل كبير في السن كان يجلس على كرسي وسط الورشة، كان لا يرتدي بزة العمل، المئزر الأزرق، سألتها لعامل الذي كان برفقتي عن رئيس المصلحة فقال " هو هنا توجهنا نحو مكتب صغير محاط بالزجاج كان في الزاوية اليمنى من الورشة، حيث كانت مساحته لا تتجاوز بعض الأمتار، وكان هناك كراسي يبدو أن الدهر أكل عليها و شرب. كان هناك رجل يجلس على كرسي في مكتب قديم، يرتدي بزة زرقاء، كان منهما في تصليح قطعة الغيار التي

كان يمسك بها اقتحمنا مكتبه الصغير بعد إلقاء التحية، كانت علامات التعب بادية على وجهه، رد التحية بنبرة صوت منخفضة، كشفت عن هويتي أجنبي، " مرحبا بك في أي وقت، بالتوفيق" طرحت بعض الأسئلة المتعلقة، بمنصبه المهني، مدة عمله، ترقبته، تبين من إجابته أنه رئيس مصلحة الصيانة أخبرني مرافقي للورشات بصوت عال وبنغمة صارمة " شفتي يخطينا هذا نضيعو، لوزين يحبس" أجابه " أخطيوني برك "، قدمت نفسي لبقية العمال الذين وجدناهم بالورشة فوجئت بالرجل الكبير في السن تبين أنه أقدم عامل بالمؤسسة على وشك التقاعد مدة عمله تقارب الاثنان وثلاثون سنة، أما الشابين فكان أحدهما كهربائي، و الآخر متربص في فترة التجريب.

انصرفنا من الورشة ببضع خطوات وبالضبط عند مدخل كبير كأنه باب أحد السجون، دخلنا وإذا بأصوات حديدية تتبعث كلما تقدمنا بخطوات إلى الأمام، لاحظت ورشة فارغة تفوق مساحتها الألف متر، كان بعض العمال منشغلين في تلحيم بعض القارورات، وعامل آخر على الآلة كان في الركن الأيمن من المدخل، توجهنا حذو باب رمادي من الخشب اقتحمناه ألقينا السلام، لاحظت أربع مكاتب ممثلة بالأوراق و فوقها أجهزة حاسوب كانت تبدو من النوع القديم، وجهاز تدفئة في الركن الأيمن للمكتب، كان يجلس أمام كل مكتب عامل تقدمت قليلا وعرفت بنفسي، قد تبين لي بعد محاورتهم أنهم إطارات تقنيون بدائرة النوعية و المراقبة، رفعت رأسي لاحظت مساحة مقابلة لتلك المكاتب وإذا برجل يرتدي نظارات وبزة زرقاء كان يختبر مادة أولية على الآلة، بعدما خرجنا.

تقدمت بخطى متثاقلة، مع العامل وإذا بالأصوات تعلو من الورشات كان العمال يرتدون مآزر زرقاء تظهر خلفها كتابة صفراء باسم وحدة باتنة-، معدات وآلات ضخمة وتكنولوجيا، بالرغم من تجربتي المتواضعة في بعض المؤسسات الصناعية، في إطار تحضير لي لشهادة الليسانس، الماجستير، وتقني سامي في الإعلام الآلي تسيير، كمصنع النسيج، مؤسسة صناعة الألبان، مؤسسة صناعة الاسمنت، لكن لم أتصور تلك التكنولوجيا كانت أكثر تعقيدا، الحركة الدينامية توزيع الجماعات المهنية، كيفية العمل، كنت أتحدث مع العامل وأنا بالكاد أسمع من شدة أصوات الآلات وكذا بعض القارورات التي لاحظت أن بعض العمال يطرقونها بمطرقة حديدية، وهي تخرج من الآلات متتابعة في شكل سلسلة، عادت ذاكرتي إلى الوراء تذكرت المحاضرات التي درستها في سوسولوجيا العمل، وما كان يشرحه لنا أستاذ حول العمل بالسلسلة لجورج فريدمان، شعرت أنني بدأت اقترب من الهدف.

كانت تلك الأفكار تدغدغ ذهني، فإذا بالمرافق يحدثني أكملنا الطريق صوب مكتب كان أمام دائرة النوعية والمراقبة ومقابل لجهة الورشات دخلنا إليه، كان باب حديدي ملون بالأخضر قاتم اللون، القينا التحية وإذا بشاب كان يجلس أمام مكتب حديدي، يبدو فارغا ما عدا بعض السجلات والأوراق التي كانت فوقه، كان الشاب ملتحيا يرتدي بزة العمل الزرقاء، رد السلام متحمسا ثم قال مرحبا " تحدثت معه وعرفته بنفسني تبادلنا أطراف الحديث لمدة زمنية، شدني حديثها العفوي ولغته البسيطة. لاحظت الفرق بينه وبين مسؤول

إدارة فرع التسيير قلت لما لإداري متعاطم وهذا متواضع؟ تبين من خلال الحوار الذي جرى بيننا أنه رئيس فرع التحميم، وجهت له عبارات الشكر ثم انصرفنا..

كانت الواجهة دائما إلى الأمام، كنت أتتبع ذلك العامل وإذا ببعض العمال الذين لاحظوا وجودي يحدقون بي نظرات تساؤل استغراب، تعجب، بالرغم من ارتداءهم للكمامات، خاطبت نفسي لما الاستغراب؟ هل أبدو غريبة عن محيطهم؟ أم سلوكيات عفوية؟ ترى أنا من جنس الإناث والجميع في الورشات من جنس الذكور؟

واصلنا السير في اتجاه الأسفل وجدنا مدخلا آخر طرق العامل بابا كان أزرق فاتح اللون، وقال لي هذه دائرة الإنتاج دخلنا في رواق صغير جدا لمحت عجلة مطاطية، ومخطط يبدو مخطط تصميمي لكيفية صناعة قارورات الغاز، كانوا فوق طاولة خشبية مهترأة، دخلنا من باب صغير على الجهة اليمنى وإذا بنقاشات حادة تتبعث من المكتب، ثلاثة شبان يرتدون مآزر زرقاء وآخر كان بملابسه العادية غير بزة العمل، وفجأة توقفوا عن الكلام فور دخولنا قام العامل بتقديمهم، كان الثلاثة إطارات تقنيين بالدائرة أما من كان لا يرتدي بزة العمل ظهر أنه رئيس دائرة الإنتاج. أخبرني العامل باقتراب موعد الغداء وأنه سيكمل معي الاستطلاع في حدود الساعة الثانية بعد الظهر، فعدت أدراجي نحو الإدارة.

كانت الساعة تقارب الثانية انصرفت من مكتب أمانة المدير متوجهة نحو الورشات وإذا بذلك العامل يناديني، اعتذرت منه "أجابني مكانش مشكل" توجهنا إلى الورشات حيث كان الضجيج رهيبا، أصوات القارورات تعلق في سماء الورشات، بعض العمال يؤدون أعمالهم ونشاطهم، والبعض كان يمسك بهاتفه النقال منغمسا في الدردشة. البعض الآخر كان يجلس بالقرب من الورشات يتبادل الحديث مع الزملاء، آلات رافعة صغيرة. لاحظت عاملا شابا كان يقود آتة الصغيرة بسرعة بدقة متناهية، في اتجاهات مختلفة، بدت عليه الاحترافية والتجربة في القيادة، كان يضع المادة بسرعة في مكانها المخصص ثم ينعرج بآلته نحو ورشة المادة الأولية، واصلت الطريق مع العامل أكملنا السير إلى مكان يتوسط الورشات سأل العامل "وينو الشاف تا عكم؟ وإذا بشاب طويل القامة كان يتجاوز الثلاثون سنة، قادم كان يتوسط زمرة عمالية، كان يلبس مئزرا وكمامة اقترب قليلا فنزع كمامته وقال "مرحبا « سرنا ببعض خطوات، حيث كان هناك مكتبين صغيرين كان بابهما ملونا بلون رمادي، اقتحمنا المكتب الأول لاحظت خزانتيين من حديد، ومكتب وضعت عليه بعض السندات والسجلات، كان ذلك المكتب جد صغير بالكاد يتسع لبضع أشخاص، جلس بمكتبه انتظرت حتى يرد أنفاسه عرفته بنفسي، ثم سألته عن منصبه ومدة عمله أجاب "أنا إطار تقني رئيس فرع الميكانيك، عندي ثمانية سنوات و أنا في لوزين" قلت له سررت بمعرفتك واني سأعود لاحقا للاستفسار لطرح بعض الأسئلة، واصلنا الطريق نحو مخرج الورشات فالتقينا أيضا بشاب كان يبدو بنفس سن رئيس مصلحة الميكانيك، كان برفقة بعض العمال كان يعطيهم بعض الأوامر، ألقى التحية، فأخبرني بأنه أيضا إطار تقني، قلت هل بإمكانني التحدث معك" كان مبتسما شعرت أنه كان مستمتعا بعمله" قلت أنت إطار في أي دائرة، أجابني "أنا نخدم في دائرة الإنتاج اسمي (ر.ج) عندي خمسة عشر سنة خدمة في لوزين"

رحبت به ثم انصرفنا، أخبرني العامل قائلاً "هذه هي كل الدوائر بالمصنع، عبرت له عن امتناني كان يوماً شاقاً... أدركت أنها صعوبات البحث.

انصرفت من دائرة الإنتاج لفت انتباهي بعض العمال كانوا يتوافدون على الأماكن المخصصة للوضوء، وغرفة أخرى فهمت أنها مخصصة لتغيير الملابس خرجت في اتجاه الإدارة، دقت النظر في النوافذ التي رأيتهما في الصباح رأيت عمالاً يجلسون على كراسي وطاولات من اللون الحنطي، كانوا يتناولون وجبات غداء على شكل (سندويشات)، أدركت أنه مطعم المؤسسة كان يبدو قديماً جداً، ذهبت إلى مكتب السكرتارية لأرتاح قليلاً كانت تقول "هل أعجبك مصنعنا، العمال يقدمون جهوداً" أجبتها فعلاً مهام شاقة، بعد فترة زمنية لاحظت توافد بعض الإطارات على مكتبها، رأيت قائمة فوق مكتبها كان هؤلاء الإطارات يسجلون حضورهم...سألتهما "قائمة الحضور" قالت "إنهم إطارات ساميون يسجلون حضورهم اليومي هنا" تكاد الساعة تقارب الرابعة مساءً استأذنتها في العودة مع العمال في حافلات النقل وافقت ابتمت وقالت "فقط أنت تتعبين نفسك سبق وأن قلت لك مدام المدير موافقاً فليس هناك مشكلة" وفجأة رن جرس نهاية العمل فخرجت برفقتها، كنت أشاهد العمال في صفوف الواحد تلو الآخر، كانوا يؤكدون حضورهم ببصماتهم على الآلة الموضوعية عند مدخل الإدارة انتظرتها لتسجل حضورها. أدركت أن الإطارات السامية هم من يؤكدون فقط، حضورهم في مكتب السكرتارية. اتجهنا نحو الخارج، شاهدت الكثير من العمال عند الباب الرئيسي للمؤسسة، سألتها عن سبب تجمعهم، فأجابت بأن هناك آلة حضور أخرى، خرجنا من المؤسسة كانت هناك ثلاث حافلات. سألتني عن إقامتي ووجهتني إلى الحافلة التي ستمر بالقرب من مكانه، ودعتها وركبت الحافلة مع العمال.

ألقيت السلام، وأنا جالسة في مقعد تلك الحافلة البانسة تساءلت؟ مؤسسة صناعية اقتصادية عمومية تنتج بمعايير عالمية؟ لازل البعض من عمالها لا يملكون سيارات خاصة؟ مازلت حافلات النقل قديمة؟ عكس ما لاحظته في مؤسسة نפטال، نظر سائق الحافلة خلفه فقلت له أنا متربصة، لقد أخذت الإذن من المدير، كان ينتظر خروج بعض العمال الذين تأخروا في الخروج من العمل، كان يحفظ أسماء كل من تبقى مزال "م"ت" كان العمال يجلسون في الأخير ويتبادلون الحديث بصوت مرتفع وبمجرد ملاحظتهم ركوبي بدأت الأصوات تتخف، كانوا يجلسون ثنائيات و زمر صغيرة في المقاعد الأخيرة، كانوا يتحدثون في مواضيع مختلفة، منها فيروس كورونا، غياب الزملاء، لاحظت تضامناً في بعض القضايا الاجتماعية المرض، حوادث العمل. كان البعض جالسا منفرداً مع هاتفه النقال، البعض يتبادلون الحديث مع السائق، توقفت الحافلة بالقرب من مقر إقامتي غادرت الحافلة ورأسي يكاد ينفجر.

كنت أكرر الزيارات للمؤسسة يوماً قابلت فيها بعض العمال من الإطارات وأعوان التحكم كنت استفسر عن وضعية المؤسسة، عرفت أن الوحدة استفادت من استثمارات في سنة 2016، تعرفت على بعض الإطارات التقنية وأجريت مقابلات مع بعض أعوان التحكم، الذين كانوا في خط الإنتاج يشرفون على عمال التنفيذ كان البعض مراقب، والبعض منظم صف، حيث كانت مجموعات من أعوان التحكم تعمل لفترة

صباحية إلى الواحدة، لتأتي مجموعة أخرى لتتأوب العمل في الفترة المسائية، كنت استمع لبعض المشاكل التي كان يعاني منها العمال خاصة فيما يتعلق بالساعات الإضافية، تعويض الإنتاج نتيجة توقيف بعض العمال في فترة الفيروس، كان العمال يشتكون من ظروف العمل، و الأجور، أجريت بعض المقابلات الاستطلاعية مع رئيس مصلحة الصيانة، رئيسة مصلحة النوعية والمراقبة، تأكدت من بعض الأبعاد والمؤشرات التي سأبني عليها دراستي.

كانت آخر مقابلة قمت بها مع رئيس دائرة الإنتاج حدثني عن بعض المشاريع، وعن الهيكلة الجديدة للمؤسسة، الإشراف، الأدوار، تنفيذ البرامج الإنتاجية الأهداف، المشاكل والصعوبات، إستراتيجية الإنتاج الجديدة للمؤسسة التحسين في نوعية المنتج، شكل القارورة لتقادي التكاليف والحماية من التلوث، عدد العمال والإطارات الذين يشرف عليهم، المصالح التي يشرف عليها كيفية تحديد المسؤوليات، و عن التكوين وإمكانية المؤسسة في تكوين الكفاءات.

كانت تلك كل المعطيات التي جمعتها خلال فترة الاستطلاع، التي دامت ما يقارب الشهر تقريبا.

### حالة اثنوفرافيا رقم 2:

قررت إجراء السير بعد ما حددت من سأقوم بمقابلتهم من الإطارات كانت الوجهة دائرة الإنتاج، وذلك بتاريخ 2020/11/8، كنت متخوفة جدا من عدم توقيفي بعد هذا الجهد، الفترة التي قضيتها بالمؤسسة، بسبب ارتفاع الحالات المسجلة لفيروس كورونا، ذهبت للدائرة صباحا وجدت رئيس دائرة الإنتاج، قلت له هل بإمكانني المباشرة في المقابلة كان منشغلا قال لدى اجتماع عودي بعد قليل، ذهبت لأمانة المدير لأنتظر انتهاء الاجتماع، حتى يتسنى لي إجراء المقابلة، لاحظت تداول رئيسة مصلحة المراقبة والنوعية على مكتب الأمانة يتبادلان الحديث في أمور عدة، خاصة عن زملاء العمل، بعض الإطارات في باقي الدوائر. كان الإطارات يترددون على مكتبها لوضع بعض الوثائق للمصادقة والإمضاء، وأخذ التقارير الصادرة من الدرج الذي كان مقسما حسب الدوائر مكتوب على كل درج اسم الدائرة، حيث كانت شديدة التنظيم تراقب حاسوبها وكل الوارد كانت تصحح بعض الأخطاء في التقارير ،وتضع جداول الإرسال في حافظات الأوراق، لاحظت حرصها الشديد في التنظيم والدقة في العمل، وفجأة انصرفت رئيسة دائرة النوعية، أخبرتني السكرتارية أنها زوجة رئيس دائرة، بعد دقائق سمعت ضجيجا في الرواق، يبدو أن الاجتماع انتهى عدت إلى الدائرة. وجدت رئيس الدائرة بدأت في المقابلة وبعد مدة، وقف وأخبرني أنه سيكمل مساء، لأن لديه أعمال.

كنت ألاحظ المكتب والأرشيف والحافظات الموضوعية على الرفوف تكاد لا تظهر من الغبار، أدركت أن المكاتب جد قديمة رثة، ما عدا أجهزة الحاسوب الموضوعية فوق المكاتب كان هناك مكتبين لإطارين تقنيين، ومكتب آخر صغير منفصل لرئيس مصلحة البرمجة والمنهجية، حاولت برمجة مقابلة ثانية مع الإطار التقني بعد ما لاحظت تفرغه. كان يجيب بعفوية نشأته بحنين إلى الماضي، وإجابته عفوية ، صريحة منفتحة في حديثه، كان يروي حياته وتجاربه المهنية بفخر، وثقة وراحة يتفاعل ويجيب، كانت مقابلة شيقة استطعت

أن أكملها بنجاح، في حدود الساعة الواحدة، فجأة دخل مسؤول الدائرة أكملت المقابلة معه كان صارما وعصبيا في الإجابة عن بعض الأسئلة، لاحظت قلقه شكل تفاعله مع الأسئلة المطروحة خاصة المتعلقة بالتسيير، دور النقابة، أنهيت المقابلة وجهت عبارات الشكر، رأيت طريقة التعامل بينه، بين مرؤوسيه، كان السن متقارب جدا بينهم، كانوا يؤدون مهامهم وبعض الأحيان يتحدثون في مواضيع خارج العمل، أدركت صعوبة أن يكون الباحث من جنس دون جنس المبحوثين، كنت أحاول التفاعل أكثر، لكن كنت مضطرة للانصراف .

على العموم وفقت في إجراء مقابلتين..جئت إلى الإدارة كعادتي بمكتب السكرتارية، كان يوما موفقا.

عدت باكرا وكان ذلك اليوم مطرا، ذهبت للإدارة كعادتي ألقيت التحية على السكرتارية، تركت حافظتي وحملت دليل مقابلاتي توجهت لإدارة الإنتاج، وإذا ببعض الأشغال في المراحض،ضجيج رهيب رغم قرب المراحض من دائرة الإنتاج، كان بعض العمال يغتسلون، والبعض يتوضأ..سألت نفسي لما الترميم أوقات العمل؟ رغم قرب المراحض من دائرة الإنتاج، ألا يمكن ترميم وإنجاز الأشغال في أيام العطل الأسبوعية؟ هو حال التسيير في الجزائر..دخلت إلى الدائرة وجهت تحية الصباح، وإذا ببعض العمال يقتحمون المكتب بدأت الأصوات ترتفع بينهم وبين بعض الإطارات كان النقاش حادا. قلت لم الصراخ الدائرة بمثابة العمود الفقري في المؤسسة؟ أليس هناك اجتماعات في الدائرة لحل المشاكل؟ بينما انتظر قدوم الإطار الذي سأجري معه المقابلة،جاء عامل تنفيذ لأجل طلب رخصة الغياب من مسؤول البرمجة والمنهجية، فهمت منه أنه قام بأداء ساعات إضافية يريد ترخيصا بالغياب لتعويضها،أخرج الإطار ورقة التصريح بالغياب وكان يستمع للعامل. وإذا بهاتفه يرن، فجأة بدأ صوته يرتفع، كان يتحدث مع أحد الإداريين وكان يقول "أنا أعرف مهامي فلا داعي للتدخل فيها".أغلق الهاتف وقام بتسريح العامل، بدأت ملامح القلق، هل للإدارة حق في التدخل في مهامه كمسؤول مباشر على العامل له الصلاحية في اتخاذ القرار؟، انتظرت قليلا علمت أن الإطار التقني في مهمة، ذهبت إلى رئيسة دائرة النوعية لبرمجة مقابلة أخرى كانت الساعة تقارب العاشرة صباحا، قيل لي أنها في الإدارة ذهبت إلى الإدارة.فصادفتها في مكتب المدير، استأذنتها عن إمكانية إجراء المقابلة، ثم رافقتها إلى مكتبها المتواجد أسفل الإدارة أجريت معها المقابلة وشدني لها شخصيتها و حديثها عن اندماجها في العمل في محيط ذكوري. وكيف رفعت التحدي.

غادرت، مكتبها فاستوقفني زمر العمال أمام ذلك المطعم البائس الذي تراكم عليه الغبار، لاحظت بعض العمال في الداخل، والبعض كانوا يرتعدون من شدة البرد ينتظرون لقمة ليسترجعوا بها بعضا من الطاقة إنه شقاء لقمة العيش.

أكملت طريقي للإدارة دخلت لمكتب أمانة المدير وجدتها تحمل فنجانها من القهوة، وتجلس أمام مدفأة كهربائية لاحظت ما تعنيه المناصب الإدارية أمام مناصب التنفيذ في أسفل الهرم التنظيمي، سألتها عن سبب

وقوف بعض العمال تحت المطر أمام المطعم، قالت احتياط المؤسسة لتجنب عدوى الفيروس، هل هي الحماية فعلا؟ لم ألاحظ ارتداء بعض العمال للكمامات؟ لما يقف هؤلاء العمال تحت المطر وفي جو بارد، أين الحماية والسلامة المهنية؟ لم ألاحظ ذلك مطلقا.

كانت الساعة تشارف الثانية بعد الظهر، وإذا بالعمال أمام المبنى الإداري لاحظت توافدهم مجموعات اعتقدت أن هناك اجتماعا؟ أخبرتني السكرتارية " اليوم لدينا انتخاب بالمؤسسة Lecomité de participation يتم انتخابها كل ثلاث سنوات، اليوم سيتم اختيار أعضائها الجدد من مختلف الفئات المهنية، إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ، هذه اللجنة تشارك في تسيير المؤسسة بنسبة ثلاثون بالمائة، لقد كانت تنتظر نتائج الانتخابات، تقول أتمنى الفوز لـ " ر " ف"، لاحظت إقبال بعض العمال والإطارات على مكتبها، خرجت قليلا لأفهم الأمر لقد رأيت توافد العمال للانتخاب والبعض كان ينتظر أسفل الإدارة، كان هناك حماس في الإقبال، معرفة النتائج كان الكل يترقب في قاعة الاجتماعات، كأن العمال تطبعوا على ثقافة الانتخاب، سلوك العمال وطريقة تفاعلهم مع الحدث الانتخابي، حتى أنني انفعلت مع الموقف.

بعد مرور ساعات بدأ الفرز، وخرج المكلفون بتنظيم الانتخاب من قاعة الاجتماعات، حيث تم تعليق صور الفائزين بعدد الأصوات من الإطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ أمام مكتب السكرتارية ثم انصرف العمال إلى أعمالهم... كان يوما مميزا.

مرت أيام، وأنا أتردد على المكاتب الإدارية والدوائر كانت المهمة شاقة، كنت أبحث في كل مرة عن الإطارات لبرمجة المقابلات..كنت ألاحق البعض بين الإدارة و الورشات، ظروف صعبة ومزرية مكاتب جد قديمة، أسقف بلاستيكية تنزل من ثوبها قطرات من الماء، لاحظت أيضا أمام بعض المكاتب الإدارية، عايشت مع العمال ظروفهم القاسية وهم يقفون لساعات طويلة أمام الآلات في تلك الأجواء الباردة، كان البعض يتهاقت على مكاتب الدوائر للتدفئة، البعض كان يجلس في زوايا الورشات يمسكون بهواتفهم للحديث والدرشة والبعض كان منهمكا في مراقبة الآلات وتأدية المهام، لاحظت اللامبالاة لدى بعض العمال الشباب، محادثات عبر الهاتف أمام الآلات وأثناء العمل، كان البعض يستغل بعض الدقائق للتواصل عبر شبكات التواصل الاجتماعي والبعض يستغل بعض اللحظات في الترفيه على شكل جماعات صغيرة، لم هذه السلوكات؟ كيف ينشغل آخرون في العمل، ويقضي بعض أوقاته في الحديث والتسكع بين الورشات والدوائر، رغم وجود كاميرات مراقبة و مسؤولين، كان بعض العمال ينصرفون إلى غرف تغيير الملابس قبل نهاية العمل، أما البعض فكانوا يواصلون أعمالهم حتى بعد نهاية العمل.

كانت، أغلب المكاتب في الإدارة مجهزة من العتاد وأثاث المكتب والستائر، أجهزة التدفئة مكتب المبيعات مكتب الوقاية والأمن، مفارقات في استخدام وتوفر الوسائل لدى المسيرين، حتى في أبسط الأشياء الكمامات كانوا يغيرونها عدة مرات، توفر علب كاملة، أدركت معنى الامتيازات وسلطة المناصب الإدارية.



بينما كنت أرى صعوبة حصول بعض العمال على القفازات ولباس العمل، كان البعض يقبلون على رؤسائهم ببعض مكاتب الورشات لأجل طلب القفازات أو الكمامات، لقد كانت طلباتهم تقبل تارة وترفض تارة أخرى، لاحظت نوعا من النقشف في الاستعمال، كانت كمياتها جد محدودة في تلك الخزانات الحديدية الصغيرة، كان البعض منها مفتوحا لوضع أدوات ومعدات العمل كالأدوات الكهربائية. أما البعض منها فكان مغلقا بأقفال حديدية لا يفتحها إلا رؤساء الفروع و الورشات، لم تفارقني تلك الصورة حين رأيت عامل جاء لأجل طلب كمامة من أحد المشرفين لتلحيم قارورة الغاز، فقال له "لما تريد كمامة، فأجابه العامل للحماية من رائحة التلحيم، فرده وهو يقول "حاليا لم يتبقى لدي قم بعملك.

لم تكن تلك الظروف حكرا على بعض العمال البسطاء في الورشات، فقد لاحظت ذلك أيضا مع بعض الإطارات في فروع التلحيم، الميكانيك، الإنهاء، في أحد الأيام التي ذهبت فيها لأجري مقابلة مع رئيس فرع الإنهاء اندهشت لرؤيته، لقد كان ذلك الشاب الملتحي الذي قابلته في التلحيم. سألته لما أنت هنا في الإنهاء فقد كنت قبلا في التلحيم، أجابني لم نفهم ما حدث، لقد تم نقلي إلى فرع الإنهاء، تم نقل رئيس الإنهاء إلى الميكانيك أما مسؤول فرع الميكانيك فنقل إلى التلحيم، كان يحاول إشعال مدفأته الكهربائية، كان يضغط على الزر ليرفع من درجة حرارته، كان يرتعد من البرد ويضع يديه في جيب معطفه تحت المنزر، فجأة حمل هاتفه النقال واتصل برئيس مصلحة الوسائل، كان يخبره بإمكانية إصلاح المدفأة، و نبرة صوته حادة فقال " هي المرة الثانية التي يتم فيها إصلاحها لكنها لازالت درجة تدفئتها ضعيفة، كان غاضبا وقال " جد لي حلا أرسل من يصلحه أو اشترى جهاز آخر، لاحظت التناقض بين خطاب الإداريين والوضعية الحقيقية للعمال، بين ما يظهر في النصوص القانونية لمكانة الإطار وبين ما يعيشه فعلا، مكاتب قديمة رثة، حتى طلاء الجدران.

زرت، يوما دائرة المراقبة، لاحظت بعض الإطارات ينظفون مكاتبهم من الأوراق والأوساخ ثم يرمونها في سلة المهملات التي كانت ممتلئة عن آخرها، سألت أحد الإطارات كان يقول "مكان والو في لوزين، حنا لراننا نظفوا واحد لعلابالو بينا"، لم أرى بالمؤسسة سوى عاملة نظافة كانت تردد على المكاتب الإدارية. لقد كانت تقضي بعض أوقاتها في الحديث.. تهيمش قد يفقد الرغبة في العمل.

فكم من مرة، زرت فيها الورشات كنت أتحسر على وضعية العمال، كانت بعض القوانين ملصقة على الجدران و كانت تظهر عليها بعض التعليمات التي تحدد مهام رؤساء المصالح أو الدوائر، أوراق في حافظات بلاستيكية بالكاد كنت أقرأ بعض سطورها، قانون العمل 11/90 الخاص بالعمال، كان يحوي حقوقهم في الغياب والعطل المدفوعة الأجر، كان معلقا في معظم مكاتب الورشات..

لاحظت أشكالا من التضامن القبلي بين بعض العمال وهم يتقاسمون لغة أمازيغية مشتركة، كانت ممارستهم وخطابهم يترجم ذلك في الورشات، حاقلات النقل، كنت أرى نشوب صراعات في الحافلة على أمور شكلية

لن أنسى يوما كان العمال خارجون من المؤسسة، اتجهت كعادتي نحو الحافلة ثم جلست في المقعد الذي كان خلف السائق مباشرة. كان السائق ينتظر أحد العمال، وإذا ببعض العمال يصرخون عندنا أشغال ومسؤوليات لا داع من الانتظار الساعة تتجاوز الرابعة لدينا مسؤوليات عائلية، كان السائق محتارا، انتظر قليلا .. حتى التحق أحد العمال، بدأ السائق يتمتم ثم انطلق.

هذه الفترة، لاحظت نقص في درجة الحذر في التعامل والسلوك لدى بعض العمال في المؤسسة، أو خارج العمل في حافلات النقل، رغم أن الفضاء الذي كان يميز المؤسسة قبلا كان عموما فضاء منفتحا وخاصة في الورشات، تذكرت حين خرجت يوما من الورشات إلى الإدارة فلفت انتباهي عامل كبير في السن، كان يخرج من المطعم ... وبمجرد خروجه من المطعم ... اختلس وجبة (ساندويتش) تحت مئزره، .. لمكان يخفيها؟ أهي عادته؟ أم أنه انتبه لوجودي؟

كان التفاوض يظهر في سلوك وثقافة بعض الفاعلين، كنت يوما بمصلحة الصيانة بصدد إجراء مقابلة وإذا بالإطار الذي كنت أقابله يصلح خلاطا كهربائيا و يمسك بمفك ويفتح في البراغي. اقتحم مكتبه أحد الإطارات من نفس الدائرة... قطع حديثي ومقابلتي فسأله إن أنهى من إصلاح الخلاط قائلا " زرب خدمو المرأة راهي تظل تسقسي عليه أخبرني قائلا" أنا دائما جيولي روات و حوايج تاع الدار نخدمهم" انصرف ذلك الإطار فقال " كرهولي حياتي في لوزين هذا تعبوني".

وضعيات معاشة بطرق مختلفة لأجل تحقيق مصالح الفاعلين، زرت يوما مصلحة الأجور صادف نهاية شهر نوفمبر، كنت بصدد برمجة المقابلات الأخيرة المتبقية مع الإطارات، لاحظت تسلل بعض العمال من مختلف الفئات لأجل الإطلاع على أجورهم، حيث كانت الموظفة تكتب في قصيصات ورقية أجرهم الشهري، وكانت تبحث أحيانا في جهاز الحاسوب وتخبرهم عن الأجر، كانت تردد "هبلوني" كنت أحدث نفسي لم يأتي العمال؟ رغم أنني لاحظت أن بطاقات الأجور كانت توزع على الفروع والمصالح.

كانت هناك مصالح واضحة، آليات تشتغل لتعميق أشكال المحاباة، لاحظت حضور طباخ المؤسسة حاملا لكيس من الخضر أعطاه لأحد العاملات وبالمقابل كانت يستفسر عن أجره، رغم قلة زياراتي للمطعم مع العاملات، فقد لاحظت طريقة تعامل الطباخ في توزيعه للوجبات استغلال موقعه منصبه، مع بعض العاملات زونييه مكثفة.

فقد رأيت العديد من التصرفات من هذا النوع، استخدام بعض العلاقات لتحقيق الأهداف الشخصية لا على المستوى المهني، بل تتعداها إلى مصالح أخرى، ضف إلى الكثير من الأفعال لتحقيق مآرب وأهداف كثيرة.

**حالة اثنوغرافيا رقم 3:**

" أخيرا أتممت المقابلات مع إدارات المؤسسة، وكنت أتردد على الورشات لإجراء المقابلات البوذية مع أعوان التحكم، كانت تلك الفترة الزمنية الأكثر صعوبة بالنسبة لي، رغم تعود العمال على وجودي واحتكاكي المتواصل بهم، كنت أنتقل بين الورشات كنت أتساءل كيف لي أن أجري المقابلات في تلك الظروف التي كان يعيشها أغلب أعوان التحكم؟ خاصة المشرفون منهم على العمال، هؤلاء المراقبون الذين لا يمكنهم ترك مهامهم، نظرا لطبيعة مناصبهم المحددة وأدوارهم الحساسة من حيث تقسيم العمل، التحكم التقني، إصلاح الأعطاب، كيف لي أن أجمع بين مجموعة من أعوان التحكم من مختلف الورشات في الآن ذاته. قد لاحظت تدخلاتهم المتكررة في الورشات، وتحديد المكان والزمان الواحد المناسب لإجراء المقابلات وطبيعة نشاط المؤسسة الإنتاجي؟ أيضا اختار توقيت وجبات الغداء، كل تلك الظروف والصعوبة في أداء المهام. هل أقوم ببرمجتها في أيام أخرى؟ كنت أحدث نفسي هل المؤسسة إنتاجية ما يعني مراعاة ذلك من جهة، ومن جهة أخرى إن قمت بإجراء المقابلات خارج سياقها الطبيعي فقد تفقد معناها، في الكشف عن سلوك وتجارب الفاعلين أثناء تفاعلهم، ودينامية التفاعل لتوليد المعاني التي يضيفها الفاعلون على أفعالهم.

في ذلك اليوم، نزلت إلى الورشات وكنت أنتقل من ورشة إلى أخرى، ومن فرع إلى آخر لاستطلاع حضور أعوان التحكم الذين يعملون صباحا، وهؤلاء الذين يناوبون العمل في الفترة المسائية، انتهت لبعض العمال وهم يؤدون فرائضهم الدينية، حيث في أركان الورشات دون تخصيص مكان للصلاة كانوا يضعون صفائح كرتونية يصلون عليها، حيث تم غلق مصلى المؤسسة نظرا للفيروس لتجنب العدوى هكذا فهمت من بعض العمال.

ذهبت إلى مصلحة الصيانة، إذا بعون تحكم يقتحم مكتب رئيسها، كان يخبره عن توقف الآلة التي أصلحها قبل يومين كان يقول "لم تصلح العطب جيدا لذلك توقفت لنفس السبب يوجد ثقب في أنبوب الآلة أجابه ر.م. " لقد أصلحتها كيف توقفت مرة أخرى، حدث العامل قائلا " أنت كنت تدققها بالمطرقة لذلك ثقبته " لاحظت غضب عون تحكم حين كان يتحدث إليه ر.م بلغة استصغار، ترى فما الخلل نقص في خبرة عون التحكم، المسألة لم تكن كذلك، أخبره الإطار " خليها وين قعدت نجي نعلها" كان التقني الوحيد الذي يمتلك خبرة في تصليح كهرباء الآلات، كان يتحدث بثقة وكأنه كان متأكد من العطب.

اتجهت لدائرة الإنتاج لأحدد موعد مع عوني تحكم، احتدم خلاف حول قرار توقيف الآلة في فرع الإنهاء، بين ر.م وأحد الإدارات من الدائرة التقنية، تضارب وتعدد في القرار وإصدار الأوامر.. وجدت عون التحكم وآخر كان في مهمة خارج المؤسسة، واصلت السير نحو ورشة الإنجاز، أقيت السلام، رأيت رئيس الورشة غاضبا سألته عن أحد أعوان التحكم في ورشته كان لديه عمل في أحد الورشات، كان مستاء أسر لي "أعوان الأمن حبسوني جيت نخرج من الباب الخلفي مي كملت درت رايبى لأنو كاين بزاف خرجوا من ثم شافوني أنا برك، ناس تهز النحاس، حاميا حراميا" فقد رأيت حال المؤسسة الاقتصادية العمومية، مؤسسة تنتج بمعايير عالمية؟ في كل الأحوال لم أتمكن من التحدث مع أعوان التحكم الذين أردت مقابلتهم عدت مباشرة إلى الإدارة كعادتي لمكتب الأمانة دخلت

المكتب، كان المدير يمضي بعض الأوراق منها وثيقة الاستفسار والعقوبة المتعلقة بالإطار الذي أوقفه أعوان الأمن.....خرج المدير ..دخلت إلى المكتب وإذا بأحد المسؤولين تستأذن بالخروج، كانت معفية من الترخيص محابة في التعامل وتطبيق القوانين، لاحظت بعض العمال في الورشات لا يخرجون إلا بعد أخذ الإذن بالخروج ، كانت تقول " منجيش غدوة قولي للمدير " لاحظت غيابها المتكرر في تلك الفترة.

في اليوم الموالي، عدت للمؤسسة، حيث كانت وجهتي مكتب رئيس فرع التلحيم، كان ذلك المكتب يتوسط الورشات ويقع بين دائرتي الإنتاج والنوعية، بدا لي أنه المكتب المناسب لإجراء المقابلات، متوسط المساحة مقارنة بمكتب فرع الإنهاء و الميكانيك، كانت مكاتب جد ضيقة و في قلب الورشات حيث كانت الضوضاء والضجيج، أما مكتب دائرة الإنتاج والمراقبة، فقد لاحظت صعوبة ما سأصدره من إزعاج للإطارات، كانوا يجلسون أمام أجهزة الحاسوب التي تحتاج للتركيز، قد أشكل عليهم ضغطا كبيرا، أما عن مصلحة الصيانة فكانت بعيدة قليلا عن شبكة العمليات لأعوان التحكم، كان مكتب التلحيم المكتب الوحيد المناسب لإجراء المقابلات، بعيدا عن ضجيج الآلات ليتسنى لي الاستماع جيدا، أما من جانب آخر فقد كان فارغا، لاحظت عدم جلوس الإطارات أو العمال ما عدا منظم صف كنت قد لاحظت بقاءه فيه باستمرار خلال فترة الاستطلاع،...لقد كان رئيس فرع التلحيم نادرا ما يجلس فيه.

استأذنت بالدخول، لاحظت رئيس فرع التلحيم يحاول التنسيق مع عوني تحكم، حول رصد الإنتاج في السجلات الموجودة على مكتبه وتسجيل عدد القارورات ونوعها، أدركت وجود خطأ بين العدد الوارد في السجل والموجود فعلا من عدد القارورات، حاولت الاستفسار من رئيس فرع التلحيم، فهمت أن هناك عدم متابعة بين دائرة المراقبة والنوعية ونفس ما صرح لي به أحد منظمي الصف"استغرق الأمر بعض الوقت حتى تم استدراك الخطأ، ثم انصرف كل إطار وعون تحكم إلى أعمالهم.

جلست بالمكتب واستأذنت رئيس فرع التلحيم، كان جد متعاون كنت أتحدث إلى " منظم صف" بالورشة ليساعدني على تنظيم المقابلة الأولى مع زملائه، كنت أحدثه عن توقيت العمل لأعوان التحكم الذي يناوبون العمل في الفترة المسائية،أجريت مقابلة هاتفية مع بعض الإطارات الذين حاولوا مساعدتي لبرمجة المقابلة في ذلك اليوم، ثم أرسلني إلى إطار في دائرة الإنتاج، الذي كان يحاول إقناعي بإجراء مقابلات فردية، أخبرني أن الأمر صعب جدا قال "أعوان التحكم لا يمكنهم التوقف عن العمل" رجعت لفرع التلحيم، وأنا بطريقي لاحظت حركة غير عادية في ورشة الإنهاء، نقص ملحوظ في عدد العمال، لقد توقف الفرن، رأيت ضغطا لدى بعض الإطارات، و فجنبت بغياب المدير ..كانت المبادرات كثيفة من جانب أعوان التحكم خاصة منظمو الصف، ومبادراتهم في التدخل التقني وأثناء توقف الإنتاج ..كانوا يتصلون برئيس الدائرة التقنية الذي عاد من عطلة... حاولت التحدث مع عوني تحكم منظمين صف بخصوص كيفية إجراء المقابلة وحددت موعدا معهم،أما بقية أعوان التحكم فحدثت إطارات ليوجهوني إلى الذين يشرفون عليهم إليهم، لأتمكن من جمع عدد المشاركين وأعرف التحالفات..وكنت قررت إجراء المقابلات بفرع التلحيم بعد ما تأكدت أنه المكتب المناسب للمقابلات، كان مركز للعمليات يتوسط

الدوائر، كما حدثت مسؤول فرع التلحيم الذي وافق على ذلك دون تردد، نجحت في تحديد مكان المقابلة والأعضاء الذين سأقوم بمقابلتهم، ثم غادرت المؤسسة.

عدت باكرا، صادف ذلك اليوم الأول من شهر ديسمبر توجهت إلى الورشات عادت الحركة إلى ورشة الإنهاء، توجهت لمكتب فرع التلحيم، أنتظر فيها أعوان التحكم وجدت منظم صف بنفس الفرع، الذي تعودت وجوده سألته عن الفرن، فقال تم إصلاح العطب، عايشت تلك اللحظات العسيرة التي كان يمر بها العمال من مختلف الفئات المهنية. لاحظت قلق بعض الإطارات واستياء بعض العمال، كان ينتابهم الخوف كل مرة تتوقف فيه بعض الآلات شعرت بقلقهم على الإنتاج بسبب التوقف المستمر للفرن، جلست أنتظر حضور بقية أعضاء المجموعة الأولى.. كنت في مكتب رئيس فرع التلحيم الذي كان متقهما، حضر خمسة أفراد إلى المكتب لأجري معهم المقابلة.. كان البعض يتساءل عن مدة المقابلة والبعض يطالب بالاستعجال فيها.. قمت بالتعريف بنفسي ورحبت بالمشاركين، وحدثتهم عن التوقيت الذي ستجرى فيه المقابلة وكيفية برمجتها لكي لا أشغلهم عن أعمالهم.. اتفقنا على المدة التي قسمتها على فترات زمنية باشرت في طرح بعض الأسئلة كالسن، ومدة العمل، ثم طرحت سؤالا فيما يتعلق المنصب المهني، وإذا بمشاركين يقول أحدهما أنا "مسير آلة توقفت عن طرح الأسئلة.. عرفت أن ثلاثة أعضاء من المجموعة هم أعوان التنفيذ، اضطررت لتوقيف وإلغاء المقابلة.... لم يكن أمامي خيار آخر سوى الانصراف من المؤسسة غادرت وأنا أفكر في كيفية إعادة ترتيب برمجة المقابلات.

كررت الزيارة ليومين متتالين، حاولت فيها تحديد قائمة الأعضاء من أعوان التحكم توجهت إلى الورشات لاحظت عدد هائلا من العمال في ورشة الإنهاء، كانت حركة غير عادية واصلت طريقي إلى فرع التلحيم طرقت الباب وجدت إطارا من دائرة الإنتاج... سألته عن أعوان التحكم بالدائرة.. أخرج هاتفه لإجراء المكالمة.. أخبرته أنه غير ممكن الذهاب إليهم بدل مكالمتهم، عرفت بأن المؤسسة وفرت شريحة اتصال خاصة بها، لتفعيل التواصل بينهم وبين مختلف الأجراء في جميع المستويات التنظيمية مجانا، كان الأمر ايجابيا لتسهيل الاتصال بين مختلف المصالح والفروع، فجأة حضر ثلاث أعوان تحكم إلى المكتب منظمي صف تحدثت معهم بتحديد موعد آخر للمقابلة، تمكنت من إقناعهما، انصرفوا إلى أعمالهم كان في المكتب عون التحكم الذي اعتدت وجوده بفرع التلحيم، حدثته عن منظمي صف أحدهما في ورشة الإنهاء والآخر في نفس ورشة التلحيم، أخبرني أنه يناوب العمل في المساء على الساعة الواحدة.

كان عمال فرع التلحيم قد انضموا إلى ورشة الإنهاء لمساعدة زملائهم لأجل تعويض الإنتاج الذي تأخر بسبب توقف الفرن.. انصرفت إلى الإدارة إلى مكتب الأمانة العامة للمدير.. جلست كعادتي مع السكرتارية، كانت تتحدث معي وتراقب رسائل على جهاز حاسوبها عبر الانترنت. سبق أن لاحظته في مصلحة المستخدمين، ودائرة الإنتاج وكذا دائرة النوعية وفرع الأمن والمبيعات، ودائرة التقنية عندما كنت أجري المقابلات مع الإطارات.

استفسرت منها لتأكيد الملاحظة...أخبرتني أنها شبكة تسمى **OX** وهي شبكة انترانت خاصة بمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة- وهي شبكة داخلية متوفرة في مختلف المصالح الإدارية والهيكل التنظيمية، ما عدا بعض الفروع التلحيم، الإنهاء، الميكانيك، وكذا ورشتي الإنجاز والصيانة في الدائرة التقنية...أخبرتني أنها شبكة تسهل التواصل الأفقي والعمودي بين مختلف هياكل المؤسسة، كانت مبادرة لتفعيل عمليات الاتصال...كانت الساعة تقارب الثانية غادرت مكتبها إلى الورشات وبالضبط نحو مكتب فرع التلحيم لأحدد موعدا مع عون التحكم الذي يناوب في المساء وجدته جالسا مع منظم الصف أخبرته بموعد المقابلة وكيفية تنظيمها على فترات، كان متفهما وقبل مقابلي مباشرة فخرجت نحو مصلحة الصيانة لأتحدث مع عوني تحك بالمصلحة، بخصوص تاريخ المقابلة ثم انصرفت حيث كان عدد المشاركين الذي حددت معهم سبعة مشاركين.

عدت إلى المؤسسة في اليوم الموالي، بعد الزيارات المتكررة التي لم أستطع فيها إجراء المقابلات البورية، توجهت نحو فرع التلحيم وجدت خمسة أعوان تحك ماعدا منظم صف في فرع الإنهاء وآخر في مصلحة الصيانة..جلست بالمكتب كانت الساعة تقارب العاشرة صباحا، التحق كل المشاركين...أخبرتهم بالفترات الزمنية التي يمكن فيها مقابلتهم جميعا في توقيت واحد، حددنا مواعيد أخرى، وباشرت في المقابلة حيث لاحظت تفاعلهم في طريقة الإجابة، شعرت برغبتهم للبوخ عن الظروف التي يعيشونها للتخفيف عن ضغطهم، وسردهم لمعاناتهم في العمل الساعات الإضافية خاصة في فترة الفيروس لتعويض واستدراك الإنتاج،الصراعات التي يعيشونها يوميا، للدفاع على حقوقهم و الإضراب الذي قاموا به، أحسست باتحادهم وتضامنهم من خلال إجابتهم بلغة " حنا" في كل مرة، لم أحس بالوقت كانت الساعة تقارب الواحد زوالا، توقيت الانصراف لمن يناوب صباحا...استطعت إنهاء المقابلة بعد ثلاث أيام.

في الأسبوع الموالي، كانت وجهتي الورشات لبرمجة المقابلات المتبقية توجهت لفرع الميكانيك للتحدث مع منظم صف بالفرع، عرفت باندعاش أنه تدخل في الآلة ووقع له حادث عمل، كان العامل السادس الذي يتعرض لحادث عمل منذ وجودي بالمؤسسة.

انصرفت من فرع الميكانيك إلى فرع التلحيم، رأيت تجمع عدد من العمال في ورشة التلحيم و الميكانيك، عرفت أن الفرن توقف مرة أخرى، كان أعوان التحكم المناوبون مساء وصباحا منشغلون مع بعض الإطارات في أداء الأعمال والمهام..لاحظت عملا كثيفا وتضامنا لفئة أعوان التحكم..كان شهر ديسمبر من آخر السنة لاحظت الكثير منهم يقومون بالجرد حتى رئيس فرع الميكانيك، حاولت الاتصال بهم لبرمجة المقابلة...أخبروني أنها نهاية السنة وأن الفرن توقف وأني لا أستطيع إجراء المقابلة ليومين متتاليين، وحددوا موعدا آخر ...

رجعت للمؤسسة بعد يومين، توجهت للمكتب الذي أجري فيه المقابلات حضر خمسة أعوان التحكم، أحدهم من الدائرة التقنية، واثنين من دائرة الجودة والنوعية، وعوني تحك من دائرة الإنتاج اخترت من كل دائرة عوني تحك كان الهدف إثراء النقاش والاختلاف بينهم، باشرت في المقابلة حيث توضح لي أن عدد أعضاء المقابلة كان مناسباً

حيث كان الجميع يجلس في مكانه، استطعت التركيز والاستماع أكثر، كما تبين لي الاختلاف أكثر حول بعض القضايا نظرا لتتوع مناصبهم ودوائر عملهم، كانت تبدو أيضا هذه المجموعة أكثر استجابة عن سابقتها...العدد سمح لي بالاستماع والتركيز أكثر استطعت إنهاء المقابلة في نهاية الأسبوع.

اضطرت لتوقيف التحقيق الميداني لمدة أسبوع من الثامن عشر إلى السابع والعشرين ديسمبر، بعد استدعائي لأداء بعض الأعمال المستعجلة في الجامعة، بعدها عدت إلى المؤسسة توجهت ككل مرة إلى الورشات صباحا، بمجرد دخولي إلى ورشة الإنهاء لاحظت المشاركة الجماعية، والاتصال الشبكي بين الجماعات المهنية كانت الورشة متوسطة الحجم مقارنة بورشة الميكانيك و التلحيم، كان تقسيم العمل دقيقا .. ذهبت إلى مكتب فرع التلحيم وأخبرني عون التحكم أنه تم إصلاح عطب الفرن من رئيس مصلحة الصيانة، الذي استطاع بخبرته التقنية تغيير قطع الغيار الذي لم تستطع المؤسسة توفيره، قام بتعديلات واستطاع إصلاح الفرن، فجأة دخل رئيس فرع التلحيم كانت يده متسختان ومعه بعض العمل الذين كانوا يدخلون إلى المكتب وأحذيتهم موشخة .. قد عرفت أن الآلة الأوتوماتكية الخاصة بتقطيع المادة الأولية.. في ورشة الميكانيك توقفت، رغم أن تقنية الآلة حديثة من نوع الديجيتال..حصلت عليها المؤسسة مؤخرا في مشروع الاستثمار التكنولوجي....كان الإطار ينظف مكتبه،...من الأوساخ...لم أفهم سبب عدم تمكن الإطارات من إصلاح عطبها.... تم تسريح العمال من الورشة. لم يكن ممكنا مقابلة المجموعة الأخيرة التي حددت إجراء المقابلة معهم.

كررت الزيارة لمدة يومين متتاليين حاولت الاتصال بأعوان التحكم الذين تم تسريحهم، بعد مساعدة بعض الإطارات الذين كانوا يتصلون بهم،...استطعت إجراء المقابلة في الأيام الأخيرة من الأسبوع الذي كان يصادف التاسع والعشرون من شهر ديسمبر...أجريت المقابلة مع المجموعة الأخيرة وفي المساء حاولت استكمال بعض المعلومات المتعلقة بالتكوين من رئيس مصلحة المستخدمين....

عموما استطعت إنهاء المقابلات البورية مع أعوان التحكم حاولت استكمال بعض المعلومات، كما كانت فرصة لأجراء مقابلة أخيرة مع إطار رئيس دائرة التقنية الذي تعذر علي مقابلته خلال فترة إجراء المقابلات مع زملائه، وفقت في أجزائها على فترات متقطعة نظرا لانشغاله بالإعطاب في ورشة الميكانيك.

كما حاولت أيضا برمجة مقابلة أخرى مع المدير إطار سامي في المؤسسة كان مصابا بفيروس كورونا... لكن تعذر علي إجرائها، نظرا لرفضه المقابلة في تلك الفترة التي تزامنت مع إعداد الميزانية والجرد وحلول السنة الجديدة.

كانت زيارتي متكررة، كنت أحاول فيها استكمال بعض المعلومات وتأكيد بعض المشاهدات، التي استمرت إلى غاية السادس من شهر جانفي، قمت بتحديد موعد مع ممثل النقابة للحصول على بعض المعلومات، وكذا تحديد موعد مع إطار هيدروليكي لاحظت خبرته في الميدان في معرفته العميقة بالآلات خلال مقابلتي له أثناء التحقيق الميداني، لأعين معه كل الورشات...قبل عرضي حيث كان متعاوننا.

عدت في العاشر من شهر جانفي إلى المؤسسة، توجهت إلى ممثل النقابة، كان ممرضا بمستوصف المؤسسة، وفي طريقي إلى المستوصف لاحظت القمامة التي كانت متناثرة في أكياس أمامه ببضع أمتار، واصلت السير دقت الباب ثم دخلت إلى غرفة الممرض كانت هناك قاعتين للعلاج مجهزة بأدوات جد بسيطة، كان معه عامل قال لي " هذا عامل تنفيذ منخرط وعضو في النقابة"، كان المستوصف يحوي أربع قاعات قاعة علاج للطبية، وقاعة للانتظار، وقاعتين للممرض، كان يلبس ساعة فاخرة لاحظت أنه لا يرتدي بزة العمل الطبي..استغربت عامل ممرض، في نفس الوقت ممثل النقابة. حدثني عنه العمال كثيرا و كذا بعض الإطارات" كان ابن مدير سابق في المؤسسة مستواه ثالثة ثانوي، حصل على شهادة من مدرسة خاصة لتكوين الممرضين" رشح كعضو وممثل للنقابة..حاولت معرفة بعض المعلومات المتعلقة بقرار انضمام المؤسسة لفروع نفضال، معلومات عن نقابة المؤسسة والأمين العام،كنت قد لاحظت لغته المتعاطمة في الحديث حين كان يسرد تجربته في العمل النقابي..تمكنت من الحصول على الاتفاقية الجماعية وبعض الوثائق بعد زيارتي المتكررة على مكتبه.

اليوم الأخير من الدراسة الميدانية الذي صادف الرابع عشر من جانفي قمت بجولة في الورشات مع الإطار التقني الهيدروليكي، عدت بعدها لإجراء مقابلة مع مدير المؤسسة بعد المحاولات المتكررة لمقابلته وكان ذلك يوم 28 من شهر فيفري لسنة 2021، كنت قد أكملت تفريغ المقابلات، لذلك اضطررت بأجراء مقابلة مفتوحة لاستكمال بعض المعلومات وكذا الكشف على بعض الإجابات التي بقيت عالقة في ذهني.. قابلته في مكتبه بدائرة المستخدمين..كان يجب بلغة عامية كانت بعيدة عن العقلانية..لاحظت مبالغته في التحدث عن وضعية المؤسسة الحقيقية، ككل مسؤول جزائري... تبين في أغلب إجاباته إدخاله " للمكتوب، الله غالب" في تفسير بعض الأحداث، إجابات لا معنى لها تعبير شعبي عامي لا علاقة له بالكفاءة والمستوى العلمي.. لات عكس منصبه كمسير أول للمؤسسة، التمسث تهريه من الإجابة على بعض الأسئلة.. تجنبه الإجابة عن بعض القضايا التي لاحظتها في المؤسسة..كانت صدمة حقيقية لم أكن أتصور سياسته في المراوغة...كان يغلب العاطفة على العقل كما هو الحال لدى الكثير من الأفراد الجزائريين.

" لقد عايشت تجربة فريدة من نوعها، أدركت فيها ظروف المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، عرفت معنى المعاناة اليومية، بيئة العمل و طبيعة النشاط الصناعي صعوبة التحكم التقني للآلات، باختصار يتعلق الأمر بالمفارقات بين المستويات الإدارية والتنفيذية،شاهدت التناقضات في السلوك والممارسات. ثقافة الأفراد..المعاملات، التكتلات،إستراتيجية العلاقات، شبكات المصالح، الانغلاق والتصلب، الخوف من فقدان المناصب، التناقض بين خطاب النصوص القانونية للمؤسسة والوضع المعيش.

أدركت أن البحث الاثنوغرافي يتطلب مزيدا من التركيز والجهود، الكثير من الوقت لتتبع الأحداث ومعايشة الباحثين أصعب فترة عشتها حين كنت أتناسى نفسي كباحثة و أنفاعل مع مجتمع البحث وأتعاطف معهم في بعض المواقف..عرفت أن هذا النوع من البحوث يحتاج إلى باحث متمرس ذو تجربة طويلة وخبرة عميقة في



## الملاحق

تكتيكات وتقنيات الميدان كي يستطيع المشاركة ويعزز من علاقته بالمبجوثين، خاصة إن كان جنسه غير جنس المبجوثين،دون أن يؤثر ذلك سلبا على مشاركته وتوجيه أهدافه وعلى سياقات بحثه.

### الملحق رقم: 4

جدول المقابلات مع الإطارات:

رقم المقابلة	البيانات الشخصية	تاريخ المقابلة	مدة المقابلة
1	( ذكر، 42 سنة، جامعي، إطار سامي، رئيس دائرة، 16 سنة خبرة )	2020/11/8	15.40-13.00 / 10.33 - 10.5
2	( ذكر، 42 سنة، جامعي، إطار رئيس مصلحة، 15 سنة خبرة )	2020/11/8	12.50 - 10.45
3	( ذكر، 39 سنة، جامعي، إطار تقني، 10 سنوات خبرة )	20220/11/ 9-2020/11/8	9.42-8.15/16.14-15.50
4	( أنثى، 39 سنة، جامعي، إطار سامي، رئيسة دائرة، 15 سنة )	2020/11/9	12.05-10.00
5	( أنثى، 39 سنة، جامعي، إطار ،مسؤولة فرع، 15 سنة خبرة )	2020/11/10 -2020/11/9	12.39-10.37/14.50-13.38
6	( أنثى، 43 سنة، جامعي، إطار، رئيسة فرع، 16 سنة خبرة )	2020/11/9	15.35-14.15
7	( ذكر، 39 سنة، جامعي، إطار تقني، 10 سنوات خبرة )	2020/15-12-10/نوفمبر/2020	15.00-14.10/14.30-13.48 11.45-11.10
8	( ذكر، 33 سنة، جامعي، إطار تقني، 8 سنوات خبرة، رئيس فرع )	2020/16-15-22/نوفمبر/2020	12.45-11.52/15.58-15.09 10.58-10.10
9	( ذكر، 34 سنة، جامعي، إطار تقني، 10 سنوات خبرة )	2020/11/16	15.45-14.30
10	( ذكر، 37 سنة، جامعي، إطار تقني، 9 سنوات خبرة )	2020/11/17	10.12-8.15
11	( ذكر، 39 سنة، جامعي، إطار تقني، 10 سنوات خبرة )	2020/11/18	14.22- 13.40 /12.00-10.58
12	( ذكر، 35 سنة، جامعي، إطار تقني، 5 سنوات خبرة، رئيس فرع )	2020/11/19	15.45-14.20
13	( ذكر، 34 سنة، جامعي، إطار تقني، 6 سنوات خبرة )	2020/11/23	11.30-10.15
14	( ذكر، 53 سنة، جامعي، إطار تقني، 16 سنة خبرة، رئيس فرع )	2020/11/24	11.37-9.30
15	( ذكر، 56 سنة، ثانوي، إطار تقني، 16 سنة رئيس مصلحة )	2020/11/24	15.30-13.44
16	( ذكر، 36 سنة، جامعي، إطار تقني، 8 سنوات خبرة )	2020/12-2-2020/11/25	11.20-10.27 /11.37-10.40
17	( ذكر، 40 سنة، جامعي، إطار تقني، 8 سنوات خبرة، رئيس مصلحة )	2020/11/26	15.13-14.15 /13.20-11.42
18	( ذكر، 40 سنة، جامعي، إطار تقني، 9 سنوات، رئيس مصلحة )	2020/11/29	12.16-9.42
19	( ذكر، 46 سنة، جامعي، إطار تقني، 16 سنة خبرة، رئيس فرع )	2020/11/29	13.26-12.20
20	( ذكر، 40 سنة، جامعي، إطار تقني، 15 سنة خبرة، رئيس ورشة )	2020/11/30	12.23-10.47
21	( أنثى، 39 سنة، جامعي، إطار، 15 سنة خبرة، )	2020/11/30	14.41-12.30
22	( ذكر، 37 سنة، جامعي، إطار تقني، 11 سنة خبرة )	2020/12/2	13.04-11.32
23	( ذكر، 49 سنة، جامعي، إطار سامي، 9 سنوات خبرة، رئيس دائرة )	2021-1-10-2021/1/6	12.15-11.10/12.45-11.30

الملحق رقم : 5 دليل شبكة الملاحظة

رقم ملاحظة	موضوع الملاحظة	تاريخ ملاحظة	مكان ملاحظة	توقيت الملاحظة
	الفضاء العام للمؤسسة			
	الفضاء الخارجي			
	الفضاء الداخلي			
	المكاتب والديكور			
	لباس العمل للفئات المهنية			
	حضور رؤساء الفروع والدوائر داخل الورشات			
	العمل كفريق داخل الفروع و الورشات			
	تأخر العمال عن العمل			
	التناوب في العمل بين مختلف الفئات السوسيو مهنية			
	خطوط الاتصال			
	الرقابة داخل الورشات			
	الاجتماعات الإدارية وبين مختلف الدوائر			
	الأعطاب داخل الورشات			
	التدخلات التقنية للفئات المهنية			
	المساحة الخاصة بالورشات			
	توزيع الفئات المهنية بالورشات			
	نوع التكنولوجيا اتوماتكية نصف اتوماتكية			
	عدد الآلات في الورشة			
	التخصص وتقسيم العمل			
	طبيعة العلاقة التي تربط بين مختلف الأجراء			
	هيكله الجماعات المهنية			

1- Effectif par C.S .P. BAG- BATNA –mois Octobre- 2020

Effectif G.r.Socio .Prof	Mois concerné		
	CDD	CDI	Totale
Cadre Supérieur	00	05	05
Cadres	02	31	33
Maitrise	13	50	63
Exécutions	54	155	209
total	69	241	310

2- Effectif Par Fonction:

Fonction	Mois concerné		
	CDD	CDI	Totale
production	55	149	204
Soutien Technique	7	23	30
Administration	05	36	41
Service Sécurité HSEQ	02	33	35
total	69	241	310

المصدر - من إعداد الباحثة-

بالاعتماد على القائمة الاسمية للعمال ( الدرجة المهنية للفئات المهنية، الهيكل التنظيمي، طبيعة النشاط)

## SITUATION DES EFFECTIFS Par Catégorie Socio-professionnelle

الملحق رقم 7 من إعداد الباحثة  
بالاعتماد على القائمة الاسمية وشبكة الملاحظة  
داخل الورشات

Mois **oct.-20**

structure	EFFECTIF PERMANENT				EFFECTIF TEMPORAIRE				EFFECTIF GLOBAL			
	Cadre	Maitrise	Exécution	TOTAL	Cadre	Maitrise	Exécution	TOTAL	Cadre	Maitrise	Exécution	TOTAL
Dépt. Production/Méthodes	5	0	1	7	0	0	0	0	5	0	2	7
Secteur Mécanique	1	4	30	35	0	0	10	10	1	4	40	45
Secteur Soudage	1	5	37	43	0	0	25	25	1	5	62	68
Secteur Finition	1	5	37	43	0	0	10	14	1	5	47	53
<b>Total Dpt Production</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>106</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>151</b>	<b>173</b>
DptContrôle Qualité	4	15	1	20	0	9	0	9	4	24	1	29
<b>Total Production</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>107</b>	<b>148</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>45</b>	<b>63</b>	<b>12</b>	<b>37</b>	<b>152</b>	<b>201</b>
<b>Dpt Technique</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>31</b>
Service Ventes	2	1	2	7	0	0	5	5	2	1	7	10
Dpt Comptabilité	4	2	0	6	0	0	0	0	4	2	0	6
Dpt ADM. & Personnel.	5	3	12	20	0	0	3	3	5	3	15	23
Direction Unité	3	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	3
Service Sécurité	1	5	28	33	2	0	0	2	3	5	28	36
<b>Total Administrative</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>42</b>	<b>68</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>47</b>	<b>78</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>36</b>	<b>50</b>	<b>155</b>	<b>241</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>54</b>	<b>79</b>	<b>38</b>	<b>63</b>	<b>209</b>	<b>310</b>

BAG/BATNA

الملحق رقم 8

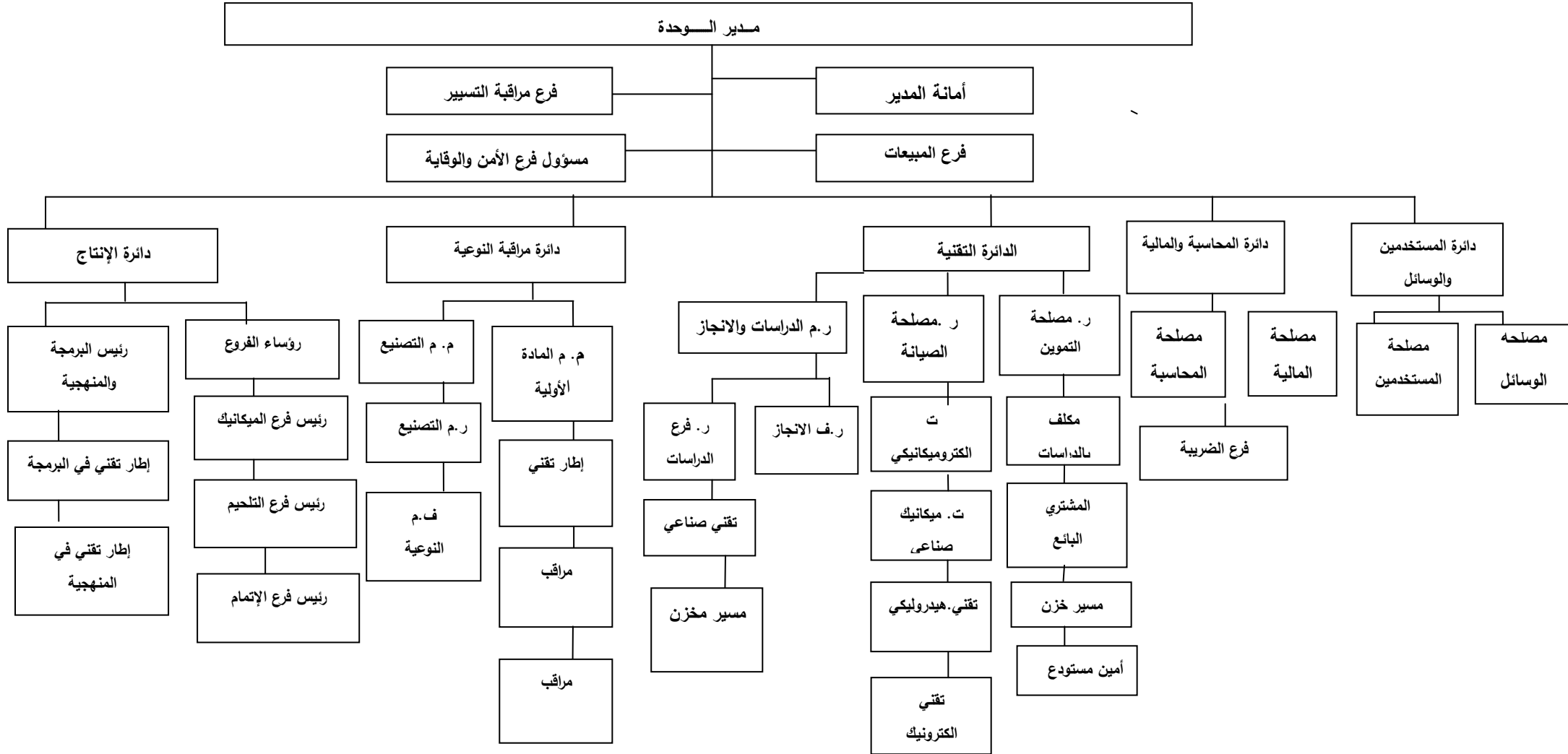
**Effectif Moyen**  
**2011 – 2022**

	Année 2011	Année 2012	Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	
Effectif Moyen	223	315	297	277	258	259	294	314	309	310	
Les départs en Retraite	12	07	05	19	12	04	00	00	00	00	

المصدر إعداد الباحثة - بالاطلاع على سجل المتقاعدين - مصلحة الأرشيف -

الهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعة قارورات الغاز -وحدة باتنته BAG

الملحق رقم 9



BRANCHE CARBURANT Etas Récapitulatifs Des Effectifs Mois De Février 2020

الملحق رقم 10

DISTRICT CBR BATNA

STRUCTURES	Cod e cf	PERMANENTS															TEMPORAIRES											Temporaire par type d'utilisation			TG1+ 2			
		Cadres supérieurs			cadres			Maitrise			exécution			TOTAL		TG1	Cadres			Maitrise			exécution			TOTAL		TG 2	Campa gne Hivern ale	A.S. 		Au tre s		
		H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F		H	F	T	H	F	T	H	F										
SIEGE	/	1		1	39	18	57	16	4	20	10	2	12	66	24	90	1		1			0			0	1	0	1			1			91
DEPOT CBR BATNA	058	1		1	6	2	8	82	2	84	4	1	5	93	5	98	1		1	8		8	41		41	50	0	50			50			148
DEPOT CBR BISKRA	078			0	6	1	7	50	1	51	11	1	12	67	3	70			0	5		5	26		26	31	0	31			30			101
DEPOT CBR KHNCHELQ	406			0	4		4	17	2	19	5	1	6	26	3	29			0	5		5	15		15	20	0	20			19			49
Total district		2	0	2	55	21	76	165	9	174	30	5	35	252	35	287	2	0	2	18	82	0	82	0	82	102	0	102	0	100	2			389

## الملحق رقم 11

### تقرير عن الدراسة الاستطلاعية الأولى بمؤسسة نפטال CARBURANTS لتسويق وتوزيع المواد البترولية - باتنة-

تبين من خلال الدراسة الاستطلاعية وجملة الملاحظات والمقابلات المفتوحة التي تم إجراؤها خلال الفترة الزمنية 26 جانفي إلى غاية 18 مارس 2020 أن:

مؤسسة نפטال مؤسسة اقتصادية عمومية تجارية تحوي ثلاث مقاطعات خنشلة، بسكرة، باتنة وهي مؤسسة لتوزيع وتسويق المواد البترولية تقع المنطقة الصناعية كشيدة، كانت تسمى ب CLP وتم تغيير اسم المؤسسة إلى CARBURANT ، أما نشاطها فيتمثل في تسويق وتوزيع المواد البترولية الغاز المخزن، الوقود، تتوفر على محطة للسيارات مجهزة بكاميرات مراقبة، كما تحوي المؤسسة على الهياكل التالية :

مركز توزيع وتخزين الوقود والزيوت- مركز لتخزين وتوزيع الوقود التجاري- مركز لتخزين الغاز المميع- حيث يتم توزيع حركة الوقود في دائرة الاستغلال الموجودة بالقرب من المخرج الثاني للمؤسسة بقرب المخازن وبرج مراقبة دخول وخروج الشاحنات لتوزيع الوقود، كما تحوي المؤسسة على ستة دوائر تتوزع على المبنى الإداري وهي دائرة التجارية، دائرة الإدارة والموارد البشرية، دائرة المالية والمحاسبة، دائرة الأمن والوقاية. أما دائرة الصيانة والتقنية فهي توجد أسفل المبنى الإداري بالقرب من دائرة الاستغلال لتسهيل مراقبة دخول وخروج الشاحنات ومراقبتها.

فيما يخص المكاتب الإدارية فهي مفتوحة على بعضها البعض تتكون من طابقين سفلي وعلوي، تواجد الرموز والشارات وكاميرات المراقبة داخل وخارج البناية، كما تحوي على جهاز أمني يراقب كل دخول وخروج للمؤسسة. أما الفضاء الداخلي فالمكاتب مفتوحة مقابلة لبعضها البعض تتم فيها عملية الاتصال بسهولة، توفر لوحات وشارات عند مدخل المؤسسة ومكاتبها بالإضافة إلى ثلاث مداخل وأربعة مخارج للنجدة، وأنايبب الإطفاء.

لباس العمل بالنسبة للإداريين فهو لباس عادي، أما بالنسبة لأعوان الأمن فهو أخضر، ارتداء لباس الأزرق بالنسبة للسائقين والعمال والإطارات التقنية وأعوان التحكم المتواجدون على مستوى دائرة الصيانة والتقنية، وأيضا أحذية وقفاذات خاصة وخوذة الرأس باللون الأصفر لكل العمال المتواجدون أسفل المبنى الإداري بمراكز التوزيع و التشحيم والمراقبة.

تتوفر المؤسسة على خمس حافلات للنقل ثلاث حافلات لنقل العمال إلى أماكن إقامتهم إلى الأحياء على مستوى المدينة، وحافلتين لنقل العمال إلى الأماكن المجاورة المعذر - سريانة- التوتة.

استخدام اللغة الفرنسية في اللقاءات والتحية الصباحية داخل المؤسسة وأيضا اللغة الأمازيغية في بعض المكاتب كمكتب مصلحة المستخدمين، ومكتب مسؤول المالية، وأيضا في حافلات النقل بين بعض العمال وكان أغلب الحديث المتداول بينهم حول العمل والترقيات، والمنح الخاصة بالمؤسسة، أما داخل المؤسسة مواضيع النقاش تدور حول العمل ومواضيع أخرى تخص ظروفهم الاجتماعية بصفة عامة .



## الملاحق

الالتزام بالوقت لاحظنا أن أغلب العمال المؤسسة من الساعة الثامنة إلى غاية 12 ظهرا ثم ينقل العمال إلى أماكن إقامتهم وآخرون بسياراتهم الخاصة، والعودة إلى العمل الواحدة ونصف لمتابعة العمل والخروج في الساعة الرابعة تماما. ما عدا بعض الإطارات السامية مدير المؤسسة، رئيس دائرة الإدارة والموارد البشرية.

العمال الإداريون من جنس الذكور والإناث أما العمال المتواجدون على مستوى دائرتي الاستغلال والصيانة والمخازن فهم كلهم ذكور، الصرامة في تنفيذ الأوامر ومراقبة حركة الدخول والخروج من المؤسسة، كما لاحظنا تداول المدير يوميا على أغلب مكاتب رؤساء المصالح والدوائر .

المقابلات الاستطلاعية مع الإطارات:

### مقابلة رقم 1:

أجريت المقابلة بتاريخ 2020/2/16 و 2020/2/17 مع رئيس مصلحة الإدارة والموارد البشرية، المستوى التعليمي جامعي، يبلغ من العمر 42 سنة، مدة العمل في المؤسسة 6 سنوات، أعزب، تحصل على تكوين لمدة ثلاثة أشهر بالمؤسسة، التحق بالمؤسسة عن طريق العلاقات الشخصية، يتمركز في المدينة تخصصه موارد بشرية حصل على درجة الليسانس، عمل في مصلحة الميزانية والمحاسبة كمكلف بالدراسات ثم تم ترفيقته، درجة المسؤولية رئيس مصلحة الموارد البشرية يتقن اللغتين العربية والفرنسية، من أصول مدينة الجزائر العاصمة لكن لظروف العمل استقر والده بمدينة باتنة والده كان إطار بنفس المؤسسة.

بالنسبة لتكوينه السابق فهو كان عامل بمؤسسة قارورات الغاز وصرح قائلا " تعرضت لصراعات في المؤسسة مما جعلني ألجأ إلى نفس الأسلوب حتى أنا عندي علاقات شخصية من الجزائر العاصمة، وهناك قابلت مسؤول النقابة الذي أمرني بأن أستقر في نفس مكان العمل إلى حين حل المشكل، لجأت بأسلوبي الخاص فوجهت تقرير خاص حول المشكل الذي وقع لي وقمت بمقابلة سيدهم السعيد شخصيا الأمين العام للعمال الجزائريين السابق، حيث صرح " لقيت جماعة منهم المدير دفوايو " لذلك قررت نلجأ إلى أساليب المعرفة باش منتحرقش وبذلك حولت لمؤسسة نفضال منذ 2014 .

فيما يخص هاذي المؤسسة التحقت بها عن طريق العلاقات الشخصية، أهم التجارب التي تعلمتها هي كيفية مواجهة الصراعات وإثبات ذاتي والتجربة التي حدثت لي في مؤسسة قارورات الغاز علمتني كيفية التحدي، بالرغم من الصراع الذي وقع لي مع مدير المؤسسة حاولوا تهمني لكن قدرت نتجاوز الصراع ، كنت أعتقد أن هذا الصراع مشكلا كبيرا أحسست أنني لست أهلا للعمل، لكن بعد التجربة تعلمت واستفدت منها لأنني استطعت بها تكوين نفسي.

أما بالنسبة لوضعتي الاقتصادية والمالية فأنا أعيش في سكن خاص وأمتلك أيضا سيارة، أنا راضي الأجر جيد منصب أحسن مما كنت في مؤسسة قارورات الغاز، ووضعتي المهنية جيدة من ناحية الأجر، كرئيس مصلحة و العامل هو من يفرض نفسه وعلاقاته في العمل، فيما يخص منصب الذي منحت لي المؤسسة فأرى أنا دوري مهم لكن أرى أنني لم أصل إلى الأهداف أو الطموح الذي أسعى إليه، أرى أن العامل في المؤسسة الجزائرية لازم كون ذكي ودير علاقات في المؤسسة وخارج المؤسسة لأنو نعرفو كلنا واقع المؤسسة الجزائرية، لكن كما قلت تجربتي السابقة وضغوط العمل أعطاني تجربة كافية لمعرفة كيف أواجه الآخرين، و أرى أن العمل عطاني مكانة وهيبة في المجتمع وقيمة داخل المؤسسة.

فيما يخص الترقية والتكوين فإني تكونت خارج المؤسسة لمدة ثلاثة أشهر، مزال ديرونا تكوينات، اكتسبت تجربة في مؤسسة قارورات الغاز، أما من ناحية الترقية فأرى نفسي مستقرا وأحس بمكانتي في العمل كإطار في المؤسسة، ترقيت مرتين وهذا المنصب يمنحني صلاحيات في اتخاذ القرارات على مستوى المصلحة وعلى مستوى الدائرة أيضا، أما فيما يخص صعوبات العمل هي فقط التعامل مع مختلف الأفراد في المؤسسة، لأنو منصب تاعي يفرض عليا نتحمل بعض الأفراد لذلك يجب على العامل في هذا المنصب يكون على درجة من الوعي وسع بالو أنا أكي تشوفي نتعامل مع العمال كامل أيضا ملفات المتربصين، كما أنو هذا المنصب بزاف ناس تجي تستفسر على التوظيف والمناصب الشاغرة وتجييب معلومات ساعات غالطة، أنا الدور تاعي أني نفهموا مليح لجي هنا لازم خرج على قناعة"

أما انتماءه للجماعات المهنية فهو يرى أنها ضرورية في المؤسسة، لتبادل الخبرات وكذلك بالنسبة له قال " لازم الإنسان يتعرف ويعرف حتى خارج المؤسسة لأنو العلاقات هي لتعلموا وتساعدوا باش يوصل للهدف تاعوا"

بالنسبة لاهتماماته صرح قائلا " أني نحب نطلع على الكتب في مجال تخصصي، لا أنتمي إلى أي جمعية رياضية أو ثقافية أو حزب سياسي، كنت عضو في النقابة لكن الآن راني منخرط فقط.

### مقابلة رقم 2 :

أجريت المقابلة 2020/2/18 و 2020/2/20 مع مسؤول الدراسات والتخطيط، إطار المستوى التعليمي جامعي مهندس دولة، مدة العمل في المؤسسة 30 سنة، التخصص، هندسة مدنية، السن 58 سنة، أقدم عامل بمؤسسة نفضال هو من مدينة باتنة، متزوج، التحق بالمؤسسة عن طريق التوظيف المباشر لأنو حنا هناك الوقت مكانش صعوبة في العمل تحط البطاقة الوطنية ودير طلب ستيت عيطولي، لم أعمل بأي مؤسسة التحقت منذ تخرجي مباشرة بهذه المؤسسة تكويني كان باللغة الفرنسية.

بالنسبة لوضعيتي المالية لأبأس بها لكن لا أملك سيارة نظرا لغلاء الظروف المعيشية، لدي سكن خاص من ناحية الرضا الوظيفي فأنا راضي عن الأجر وأيضا عن عملي في المؤسسة فالعمل عبادة، كما أن المؤسسة تمثل لي مصدر للرزق وجزء مني . بالنسبة لطموحه صرح قائلا " حنا خدمنا المؤسسة بصدق والحمد لله، واش نتمناو غير أني نتقاعد نشوف بلي درنا الواجب تاعنا اتجاه المؤسسة، معندنا حتى طموح"

فيما يخص بداية تجربته المهنية قال " أن خدمت مع الفئات الإطارات القدام الذين لم يبخلوا عليا بالمعلومات وكذا تعلمت منهم وتكونت مليح، فيما يخص الأدوار والمهام أنا عندي بزاف مهام خدمة تاعي تحتاج التركيز لأنو مصلحة التخطيط الدراسات عندي كل الوثائق المتعلقة بالمؤسسة أي مخطط تفاقية عندي، فيما يخص التكوين أجاب أنه لم يتلقى أي تكوين في المؤسسة لأن التبرصات في المؤسسة بالعلاقات الشخصية ، حنا بالممارسة والتجربة زدنا تعلمنا حنا بكري منبخلوش بعضانا البعض حنا بكري نعتوا رغم أنهم كايين ناس مش قاريين بزاف مبصحتوا خلي خدمتو علمك"، فيما يخص الترقية كانت إجابته أن الترقية في المؤسسة تتم عن طريق الأقدمية، أيضا كايين وبين استخدموا العلاقات الشخصية.

أما عن التكوين واكتساب الخبرة أجاب قائلا " لازم الكفاءة يثبت أهليته ويفرض نفسو في المؤسسة لأن العمل هنا ميداني لازم الإطار هو يفرض روجو في الميدان ياخذ حقو في الجزائر، واحد لقولك هاك والكفاءة لازم فرض روجو ذراع واحد لقولك أرواح تخدم ولا هاك، فيما يخص المنصب المسؤوليات صرح قائلا الحمد لله أنا راضي على خدمتي منصب تاعي، لازم العامل يرضى باش

## الملاحق

متعرض للمشاكل، أنا خدمتي مع التقنية أكثر من نخدم مع الناس والتعامل مع التقنية أفضل ، بالنسبة للمعرفة والمهارة تعلمت على يد عمال ينقلون المعرفة"

بالنسبة لاتخاذ القرارات قال " أنا ندير واجبي المهني اتجاه المؤسسة راني نخدم مع زوج من الإطارات من الجيل الجديد، نعطيهم الخدمة ونحسهم كما أبنائي لازم منكوش صارم معاهم، لأنو إجراءات المؤسسة تغيرت الشباب هاذو الصغار لديهم ردة فعل ومعارف ومهارات، وبملكون رغبة ودقة في العمل، لكن يتسرعون في القرارات يتهوروا شويبا مش كما حنا القدماء عندنا خبرة، ضرك دزو برك" لكن حنا القدماء القرار نديرولو ألف حساب" كما صرح قائلاً" حنا منتهوروا من وقعوا في المشاكل.

أما تصوره عن المؤسسة سابقا والآن قال أن المؤسسة قبلا كان التأخير في العمل، لكن العامل يؤدي عمله بالنسبة له فوضعية المؤسسة الآن هناك إجراءات صارمة لكنها تسببت في صراعات حول الوقت بين المسؤولين والعمال البسطاء، وصرح المبحوث أن هذه الإجراءات تطبق على عاملين دون آخرين، لأن الرقابة ليست على الجميع وهو ما جعل من المؤسسة فضاء للصراع المهني.

فيما يخص العلاقات فصرح أنه يتعامل بحذر لأنو العقليات مش كيف كيف، لكن على العامل يتأقلم ويتكيف ويتعلم ويفرض قدراته، أنا أتعامل مع الجميع لكن في حدود العمل"

تمثلت إجابته حول الانتماءات أنه لا ينتمي إلى أي نشاط ثقافي ولا إلى نقابة ولا إلى أي حزب سياسي.

### مقابلة رقم 3:

تم إجراؤها بتاريخ 23/02/2020 مع إطار السن 44 سنة، المنصب المهني: رئيس مصلحة المستخدمين والأجور مؤهلاته العلمية حصل على درجة ليسانس في الحقوق، أيضا شهادة ليسانس في البيطرة، مدة العمل 15 سنة، فيما يخص الالتحاق بالمؤسسة التحق عن طريق مسابقة التوظيف إجراء امتحان مهني بمدينة عنابة، هو من مدينة باتنة، متزوج زوجته أيضا إطار في مؤسسة، تم ترقيته ثلاث مرات عمل مكلف بالدراسات في مصلحة الشؤون الاجتماعية، ثم تم تحويله إلى مصلحة المستخدمين عمل بها كإطار لمدة سنتين، ثم تمت ترقيته إلى رئيس مصلحة المستخدمين والأجور، فيما يخص تكوينه فهو باللغة العربية بالنسبة لتخصصه في الحقوق أما فيما يخص تكوينه في البيطرة فهو بالفرنسية كما صرح أنه نشأ في أسرة تتقن جيدا اللغة الفرنسية فوالدته كانت أستاذة في اللغة الفرنسية، والده كان مجاهد كما قال " انا تربييت في أسرة أكل نهدرو الفرنسية ولا الشاوية، لذلك معنديش مشكل في الفرنسية والديا عايشين في فرنسا زوج خاوتي في كندا"

بالنسبة للظروف المعيشية صرح أنه يملك سيارة خاصة وسكن خاص أيضا، وبالنسبة له الأجر غير كاف حيث صرح قائلاً" بالنسبة للشهادات لعندي ناقص الأجر، تلقى خدام إطار في التأمينات ولا سونطراك" هنا بالنسبة ليا كإطار أملك خبرة مهنية وعندي مستوى علمي ومعرفي نشوف بلي مراهمش مدولنا في حقنا" بالنسبة لي العمل هو تطوير للذات واستمرارية الإطار لتكوين مهاراته وخبرته من ناحية المؤسسة فأرى أنها لا تعطينا مكانة التي نستحق، المكتب حوايج تاع بكري مكاتب موروثه، كما أن إستراتيجية التسيير في المؤسسات تاعنا يفكرون في الجانب المادي فقط وهناك استهلاك عشوائي للموارد ، الخلل في المسير .

بالنسبة للتجربة والخبرة المهنية يقول " أنا ملقيتش مشكل بزاف من ناحية العمل والمنصب لراني فيه، لأنو نوع التكوين لعندي الحقوق نعرف القوانين تاع العمل جيدا وأيضا اللغة الفرنسية نقرأها جيدا هنا في المؤسسة جيوننا رسائل من المديرية العامة تاع نفضال لازم

## الملاحق

المصلحة هاذي لخدم فيها يعرف الفرنسية مليح والقوانين المتعلقة بقانون العمل، لذلك ملقبتش صعوبة باش نخدم الأجور لأنو الأهم في المصلحة هاذي قوانين الأجور، وهذا التكوينات ساعدتني أني نتأقلم ونتكيف بسرعة مع المهام لرائني ندير فيهم"

أما عن طموحه وأهدافه المهنية فأجاب "أنا كان عندي مشروع مهني مع أحد المختصات في علم النفس التنظيم والعمل بفرنسا، تواصلت معاها عرضت عليها مشروع لتقديم تكوين لي لأصبح أخصائيا نفسيا في المؤسسة، تواصلت لمدة ستة أشهر، لكن تراجعتم عن المشروع بعد ما عرضت على المدير، لقيت كشغل بغاؤ خدمو مصالحهم، كي تولى للمشروع المختصة قولو حنا جينا للمشروع، لذلك خممت مليح وليت حبست المشروع هنا مستعرفوش، وليت حبست المشروع وقلت إذا نروح نقرا في فرنسا عندهم تتكفل المؤسسة بتكوينني نعم لكن إذا متكفلش مندير حتى مشروع"

أما فيما يخص منصبه فأجاب " المنصب الذي أنا فيه يسمح لي باتخاذ القرار، أنا أعمل مع مجموعة تقع تحت إشرافي في المصلحة معي عشر عمال هم من نفس المستوى العلمي أنا أعمل مع فريق يملكون كفاءات تكوينية تسهل لي من أداء مهامهم وأدوارهم، ماعدا عامل في مصلحتي صرح قاتلا" ظل ديرلي مشاكل عندو علاقات شخصية مع مسؤول الدائرة لكن لازم نساعدوا وخلص لأنو المسؤول في أي منصب لا بد أن يكون على وعي بالمسؤولية أن يتحدث بصفته قائد حقيقي، ويملك طريقة يتعامل بها مع مختلف الموظفين بالمؤسسة، نوعية منصب عملي تقتضي أن أكون مرن في تعاملاتي مع مختلف الأفراد" أيضا صرح قاتلا" كايين عمال هنا عندهم علاقات قرابة كايين عامل هنا ظل دور عندي في المصلحة هو يخدم في سياج مبصح زوجة تاعو تخدم هنا ظل طالع هابط جي على أساس سقسي على الخدمة، لكن هو جي ظل على الزوجة تاعوا عليها لازم المسؤول كون على درجة من الوعي، لأنو مشكلة في المؤسسة الجزائرية مشكل أمة وليست مشكل فرد" غياب الوعي" لذلك على المسؤول أن يكون واعيا في كيفية التعامل مع العمال"

أما علاقته بزملائه قال " فمع فريق عملي هي علاقة تتجاوز العلاقة المهنية، علاقات أخوة أما عن بقية العمال فهي علاقة تحدها علاقات رسمية في إطار المهام الموكلة لي، في إطار القانون الداخلي للمؤسسة"

أما الانتماءات فأنا لا أنتمي إلى أي حزب سياسي ولا إلى أي جمعية ولا أمارس أي نشاط ثقافي لأنو المجتمع ثقافته محدودة كل الأفكار ليس لها صدى، حتى في المؤسسة قدمت مشروع مهني لكن لا حياة لمن تتادي.

### مقابلة رقم 4:

أجريت المقابلة بتاريخ 2020/2 /26/24 مع مهندس في الوقاية والأمن المستوى والدرجة العلمية جامعي، المنصب المهني رئيس دائرة الوقاية والأمن، السن 41 سنة، مدة العمل 15 سنة، متزوج ومن المدينة، التحق عن طريق المسابقة، عمل كإطار في نفس المصلحة تم ترفيقته بعد خروج رئيس دائرة وإحالته على التقاعد إلى رئيس دائرة الوقاية والأمن.

بالنسبة للظروف المعيشية والمالية أجاب " بالنسبة للسكن أنا أملك سكن خاص وسيارة أيضا، زوجتي أستاذة في التعليم الثانوي وتحضر رسالة دكتورة في بيولوجيا، من ناحية الأجر أرى أنه جيد وأنا راضي عن الأجر وكذا عن وضعيتي المهنية من حيث المنصب المهني والعمل الذي أقوم به، بالنسبة لي فالعمل استغلال الإطار لتخصصه ليزيد من معارفه ومهارته خاصة التطبيقية، كما أن العمل هو قيمة وهدف للفرد ومكانته في المجتمع.

## الملاحق

فيما يخص التجربة المهنية والخبرة صرح قول " فأنا درت تريبس طويل المدى في ميدان الحماية المدنية في الجزائر العاصمة لمدة ثلاثة أشهر، حاولت نطبق ما درست نظريا بالجامعة مع الميدان، والأكيد أنني تعلمت حوايج مع الخبرة الميدانية والممارسة خاصة مجال الوقاية والأمن، وبالنسبة لرأيه حول صعوبة عمله قال " نشاط المؤسسة جد حساس، توزيع المواد البترولية وتخزينها ليس بالأمر السهل لأنو أي خطأ قد يكلف الكثير من الخسائر البشرية والمادية، وهنا صعوبة المهام لراني ندير فيها، المخزونات تاع الوقود الغاز المميع، المواد كلها سريعة الالتهاب، لذلك احرص على سلامة المؤسسة نكون متيقظ نراقب كلش الوقاية تاع العمال، الواقيات، لازم منغفلش هذا أمر ليس هين المسؤولية ثقيلة بزاف "

فيما يخص منصبه واتخاذ القرارات صرح المبحوث أنه لا يمكن له اعتماد أي قرار لأن المسؤولية المنصب تقتضي عليه أن يتخذ قرارات بنفسه فقط ينفذ القرارات الصادرة من المدير فقط، لكن بعد النظر فيها والتمعن. حيث قال " أي قرار قادر يرجع عليا لذلك لازم نتخذ قراراتي وأنا نتحمل مسؤوليتها منقدرش نتشاور ولا نفوض صلاحياتي لأي كان لأنو المسؤولية لراني فيها تحتتم عليا ذلك "

أما علاقاته فقال " أنا ملازمش نتعامل بتهاون مع العمال لازم الصرامة، أنا نتعامل أمر طبق لغلط تحاسب لأنو كان نتعاطف وليو العمال استهزأو صراو مشاكل أي غلطة راح تكلف الكثير "

بالنسبة للانتماءات أجاب " أنا هنا منيش لاحق منقدرش نمارس حتى نشاط لأنو طبيعة العمل تاعي تقتضي التركيز والحضور والدقة، منقدرش نمارس أي حاجة خارج العمل تاعي "

### مقابلة رقم 5:

أجريت المقابلة بتاريخ 2020/03/3 مسؤول برج المراقبة، التخصص: كهربائي: المستوى التعليمي شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية، يبلغ من العمر 39 سنة، متزوج، مدة العمل 10 سنوات، المنصب الأول في المؤسسة تقني سامي تم ترقيته في المنصب الحالي مسؤول برج المراقبة، يتمركز بالمدينة عمل سائق في حاسي مسعود لمدة سنتين، ثم التحق بالمؤسسة عن طريق مسابقة مهنية، والده يعمل عامل بسيط بمصنع الجلود.

فيما يخص الأجر صرح الأجر " جيد أنا راضي على الأجر، لكن المشاكل في الشركة هاذي خاصة فيما يخص حقوق الساعات الإضافية الحكم فيها كالعسكر تغلط شعلوك ولا ديرلك خصم مباشرة" بالنسبة للظروف المعيشية قال " أنا عايش مع الدنيا في دار كبيرة عندي سيارة ، بالنسبة لطموحه وأهدافه أجاب " لازم نخدم كثر وهنا العمل ضمير مهني لازم نتحلاو بالروح الوطنية نخدمو خاوة مع بعضنا البعض " المؤسسة بالنسبة لي جزء مني أنا نشوف من واجبي نخدم بضمير " لدي رغبة في تطوير قدراتي ومهاراتي

أما عن تجربته ومساره المهني أجاب " أنا خدمت تراجي في حاسي مسعود العمل في النقل في الصحراء واعر وتعب بعيد على العائلة تاعي، لكن تعلمت حوايج بزاف الصبر التحكم في روعي، أيضا جيت بخبرة نعرف القوانين تاع المؤسسة الوطنية والشركات الوطنية، هنا علمني واحد هو خرج تقاعد ناس بكري نعتو بالنية والصح، أنا نتعامل مع التقنية نشوف روعي قائد سفينة في هذا البرج، والفت وطبيعة العمل كل يوم نتعلم حاجة "

فيما يخص القرارات صرح قائلا " أنا منصبي يحتم عليا مراقبة حركة دخول الشاحنات وخروجها ومراقبتها، لكن دائما راني على اتصال برئيس دائرة التقنية والصيانة في حال حدوث مشكل هو من يتخذ القرارات أنا أتحكم أراقب لكن القرار هنا مركزي معنديش صلاحيات بزاف في أخذ القرارات، لكن كاين بعض الأخطاء تصرا وأنا بتجربتي وكفاءاتي كاين وين نتصرف في الأجهزة التقنية ونعرف الخلل "

## الملاحق

---

بالنسبة للمسؤولية أجاب" المسؤولية في البرج هذا حساسة، نراقب التخزين الدخول والخروج تاع الشاحنات، كايين وين ساعات غلطو في الكمية تاع الشحن ولا التوزيع كان نديكلاريتها غالطة ندير كارثة، أيضا مركز الشحن لازم مكونش تداخل بين الشاحنة لتفرغ ولتعمر، تتطلب الدقة والتركيز مع جهاز التحكم للمراقبة".

أما العلاقات أجاب " نخدم معاهم كامل لازم العمل الجماعي مع زملائي، لكن كايين لحب تدخلك في خدمتك، هنا في البرج كايين إطار صاحب الأمين العام تاع النقابة ظل ديرلي في مشاكل، وحرص المسؤولين، لكن لازم نخدم في المنصب تاعي ونوصل بالجهود تاعي"

وتمثلت إجابته حول الانتماءات السياسية والنقابة في " أنا منتمي حتى لأي حزب سياسي ولا أمارس أي نشاط ثقافي".

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE  
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Universite Mohamed Khider - Biskra  
Faculte des sciences humaines & sociales  
Département des sciences sociales



جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
الرقم : طرق / ان. ق. ع. ا. ب. ت. ب. ع. / 2020

إلى السيد المحترم مدير : مؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المواد  
البتروولية (مؤسسة نפטال CLP) - بولاية باتنة-

### الموضوع: تقديم تسهيلات "دراسة ميدانية"


في إطار التعاون بين جامعة بسكرة ونظيراتها الأخرى وكذا بينها وبين المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، فإننا نرجو من سيادتكم الفاضلة، خدمة للبحث العلمي تقديم التسهيلات الممكنة للطالب(ة): بغامي كتيبة.


من خلال تمكينه من الاستفادة من المرافق والبيانات المتوفرة لديكم، قصد إتمام إنجاز أطروحة الدكتوراه LMD في شعبة: علم الاجتماع تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

الموسومة بـ: الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي.

بسكرة في: 2020/01/26

مساعد رئيس القسم

  
مساعد رئيس القسم المكلف بالدراسات العليا  
بتخصص العلوم الاجتماعية  
نشالة جبر الرحمان

  
Le Directeur District  
CBV BATNA  
AH. A. METRE

ملاحظة: نسخة لاستخدامها/ فيما يسمح به القانون



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE  
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
الرقم : 114 / ن.ر. ق.ع. ا.ب. ب.ع / 2020

Universite Mohamed Khider - Biskra  
Faculte des sciences humaines & sociales  
Département des sciences sociales

إلى السيد المحترم مدير: مؤسسة صناعة قارورات الغاز (BAG)  
- بولاية باتنة -

الموضوع: تقديم تسهيلات "دراسة ميدانية"

في إطار التعاون بين جامعة بسكرة ونظيراتها الأخرى وكذا بينها وبين المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، فإننا نرجو من سيادتكم الفاضلة، خدمة للبحث العلمي تقديم التسهيلات الممكنة للطالب(ة): بغامي كتيبة.

من خلال تمكنه(ا) من الاستفادة من المرافق والبيانات المتوفرة لديكم، قصد إتمام إنجاز أطروحة الدكتوراه LMD في شعبة: علم الاجتماع تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل الموسومة ب: الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي.

ببسكرة في: 2020/10/05  
مساعد رئيس القسم

مساعد رئيس القسم المكلف بالدراسات العليا  
بقسم العلوم الاجتماعية  
شالة عبد الرحمن

ملحظة: - نسخة لاستخدامها/ فيما يسمح به القانون  
- على الطالب الالتزام بشروط الوقاية الصحية واحترام إجراءات المؤسسة في ذلك

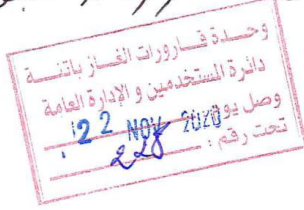


إلى السيد / مدير  
مؤسسة تجارة الغاز باتنة



السيد / كاتب  
المقايير

الموضوع: طلب تجديد فترة الترخيص للدراسة لمدرسة  
سيدي بن علي في أقاليم إيساد تكو بيطي، المتمثل في تجديد دراسة  
المدرسة نظرا لعدم إغناء الدراسة بمؤسستكم ونظرا  
علمائنا وطلب مدة شهرين أخرى لسنين لنا المتخذ بالعينات  
التي تتطلبها في الدراسة وفي انتظار ردكم تقبلوا منا فائق الاحترام  
والتقدير



المعني

Vu le 22/11/2020  
M. A. A. A. DAP 712

- DAP



République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

UNIVERSITE –Mohamed Khider - Biskra

جامعة محمد خيضر - بسكرة

### Convention De stage

Entre

L'Université Mohamed Khider - Biskra. Représenté par Mr. Le Recteur.

D'une Part ;

Et :

Société NAFTAL.BATNA

D'autre Part ;

Il Est. Convenu qui suit:

**Article 1:**

La présente Convention a pour but d'organiser le stage pratique de l'étudiante dont le nom suit conformément aux programmes et au plan d'études de la spécialité.

Nom Et Prénom	Profil	Spécialité	Année
Beghami Katiba	Doctorat	Sociologies organisation et Travail	4

**Article 2:**

Le stage a pour but d'élargir et de compléter l'enseignement donné au conformément au programme et au plan d'études de la spécialité des étudiants.

**Article 3:**

Le programme de stage pratique établi par le département et contrôlé conjointement dans son exécution par le département et l'établissement d'accueil est joint à la présente convention dont il fait Partie intégrante

**Article 4:**

Le stage pratique se déroulera du 01/3/2020 au 01/5/2020

**Article 5:**

La NAFTAL BATNA S'engage à désigner un ou plusieurs agents chargés de suivre l'exécution du programme du stage de l'étudiante. Ces agents sont tenus d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme de stage.

**Article 6:**

Pendant la durée du stage pratique dans la NAFTAL ; lorsque la nature pédagogique nécessitera la suivi de l'étudiante par un des enseignants la Société s'engage à le recevoir afin de lui permettre d'apprécier l'exécution du programme de stage.

**Article 7:**

Pendant le stage pratique l'étudiante est soumise aux obligations de l'ensemble du personnel de la NAFTAL BATNA telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet de Stage l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en précisant les risques ou sanctions encourues.

**Article 8:**

Si L'étudiante commet une infraction aux dispositions du règlement intérieur de la NAFTAL Batna Celle-ci peut lui adresser un avertissement qui sera communiqué immédiatement au département par lettre recommandée.

**Article 9:**

En cas d'accident La NAFTAL BATNA Procédera aux soins d'urgence nécessaires par l'état de santé de l'étudiant et le dirigera vers le centre de santé le plus proche si nécessaire. Elle devra adresser immédiatement un rapport détaillé au département.

**Article 10:**

La NAFTAL BATNA prendra toutes les dispositions pour protéger l'étudiant contre tous les risques en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité aux postes de travail où l'étudiant aura été affecté.

**Article 11:**

La NAFTAL BATNA s'engage à émettre au département son application et sa notation le déroulement et le résultat du stage de l'étudiant

**Article 12:**

A l'issue de son stage l'étudiante remettre a l'organisme un exemplaire de son rapport de stage sur les activités qu'elle aura effectuées.

**Article 13:**

L'étudiante prendra connaissance de cette convention avant son départ en stage trois exemplaires de cette convention seront transmis a la NAFTAL BATNA .Avoir porté son Visa gardera un exemplaire et retournera deux exemplaires au département.

**Article 14 :**

L'assurance de sécurité sociale de l'étudiante est à la charge de l'université.

Le Directeur de NAFTAL -Batna



18 MARS 2020

LE Recteur



أ.د / محمود دبابي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

اتفاقية تريض (دراسة ميدانية)

بين

المؤسسة الجامعية: جامعة محمد خيضر بسكرة من جهة

و

مؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة من جهة أخرى

### المادة الأولى: أحكام عامة

تخضع هذه الاتفاقية لأحكام المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 13-306 المؤرخ في 24 شوال عام 1413 الموافق ل 31 أوت 2013، والمتضمن تنظيم التريضات الميدانية في الوسط المهني لفائدة الطلبة والمتعلق بطبيعة التريضات الميدانية لفائدة الطلبة وتقييمها ومراقبتها.

### المادة الثانية: موضوع الاتفاقية

تهدف الاتفاقية إلى تحديد إطار تنظيم وسير التريضات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة طلبة قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة .

يخص البحث للطلبة المسجلين في طور الدكتوراه الطور الثالث تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

للطالبة: بغامي كتيبة

### المادة الثالثة: أهداف التريض

يهدف التريض التكويني إلى السماح للطلبة بتطبيق معارفه النظرية والمنهجية التي تحصل عليها خلال تريضه وإنجاز مشروع نهاية الدراسة بتحضير مذكرة.

يهدف التريض تحضير الطالب للحياة المهنية وندرج التريض ضمن المسار البيداغوجي للطلاب وهو إجباري للطلاب للحصول على شهادة الدكتوراه.

### المادة الرابعة: مواضيع البحث وتنظيم العمل

تترك مواضيع البحث وكذا مخططات عمل الطلبة والأهداف المرجوة من البحث لتقدير الأساتذة المشرفين على هذا الأخير وتحدد حسب برنامج الدراسات وموضوع نهاية الدراسة المصادق عليه من طرف المشرف.

الأستاذ الباحث للمؤسسة الجامعية بموافقة الهيئات البيداغوجية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة والهيئات المعنية بالتكفل بالتريضات في مؤسسة أو إدارة الاستقبال.

### المادة الخامسة: تعيين المؤطرين ومسؤولي التريضات

تعين المؤسسة الجامعية أستاذ باحث مؤطر للبحث.

يوضع الطالب الباحث خلال تواجده في أماكن البحث الميداني تحت السلطة السلمية لمسؤول البحث.

يجب على الطالب الباحث خلال تواجده في أماكن التريض الاحترام التام لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة المستقبلية أو المصلحة التي التحق بها.

المادة السادسة:

مدة البحث ثلاثة أشهر

المادة السابعة: شروط مختلفة

التغطية الاجتماعية للمتربص

تضمن المؤسسة الجامعية التغطية الاجتماعية عند وقوع حادث عمل بسبب أو بمناسبة الميداني في المؤسسة الجامعية التي ينتمي إليها كي يتم التكفل به لدى مصالح الضمان الاجتماعي في الأجال القانونية.

المادة الثامنة: سريان الاتفاقية

تسري هذه الاتفاقية ابتداء من تاريخ توقيعها من الطرفين.

1-9-10-2020

مدير وحدة قارورات الغاز - BAG باتنة

نائب مدير العلاقات الخارجية



Chef de Département: ADM  
et Personnel  
M. BENROUANE



أ.د / محمود دبابيش

# المُلخَص





تتناول هذه الدراسة الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة - وقد هدفت الدراسة إلى معرفة الهوية المتشكلة في العمل لدى الفئات السوسيو مهنية عبر منظومة الفعل التنظيمي، و الكشف عن الدور الحقيقي الذي تلعبه التمثلات في إعادة تنظيم علاقتها المهنية وتشكيل وعيها ومعرفة وضعيتها، وكذا معرفة أهميتها في تكوين مساراتها وبناء هويتها انطلاقا مما تملكه هذه الأخيرة من تجارب وخبرات بدخولها في مجموعة من العمليات الاجتماعية التي تعيد صياغة أهدافها في فضاء العمل الصناعي.

اعتمدت هذه الدراسة في معالجتها لهذه الظاهرة على المنهج الكيفي والتقارير الاثنوغرافي الذي قدم لنا وصفا مكثفا عن الأساليب التي يتصرف بها الأفراد وهم منشغلين بتجارب حياتهم الواقعية في سياق بيئتهم الطبيعية، وقد استعانت الباحثة بأهميته في البحث من خلال ملاحظة ودراسة اللغة المهنية كأحد محرركات الدلالة الرمزية الثقافية ومصدر من مصادر تشكل الهوية المهنية، حيث تم الاعتماد على صيغة المتكلم في كتابة التقرير الاثنوغرافي عن التحقيق الميداني النهائي انطلاقا من (.زرت، كنت)، لنقل السردية الاثنوغرافيا، وذلك حسب حالات قسمناها على فترات زمانية ومكانية، فترة الاستطلاع، فترة إجراء المقابلات، فترة إنهاء المقابلات هذه الكيفية التي سمحت بالكشف عن السياق الاجتماعي للمؤسسة واقع الدراسة.

كما تم الاستعانة ببعض المناهج المكملة، محاولة من الباحثة فهم الخصائص المميزة للفئات المهنية التي تميزها عن باقي الفئات ووعيها وما تخلقه من معاني للدلالة والمعنى وذلك بحصر عدد قليل من الأفراد ( الفئات المهنية) لفهم سلوكها في سياقها الطبيعي، وتحليل خطابات المبحوثين لفهم المضامين الاجتماعية الواردة في إجابات الفئات المهنية ضمن سياقات العمل في شكل رسالات تم الاحتفاظ بلغة المبحوثين في شكلها الطبيعي السردية، بالإضافة إلى تأويل نص المقابلات وإعادة توزيع معناها لفهم الظاهرة المدروسة، أما المنهج الموقراني ساعدنا على معرفة ما تحمله فئة الإطارات من تجارب شخصية ومن تمثلات وآراء ومواقف تعكس تصورهما للواقع، ومحاولة منا التعرف على ماضيهم محيط نشأتهم ونمط حياتهم قبل التحاقهم بالعمل وبعد دخولهم إلى العمل وبداية تكوين مساراتهم الوظيفية، وأهم المواقف والأحداث التي عايشوها خلال هذا المسار لرصد سيرورة تشكل هوياتهم.

اعتمدت الدراسة على عينة تتكون من 40 مفردة، باستخدام المسح الاجتماعي لفئة الإطارات والعينة القصدية لأعوان التحكم، وهذا بالاستعانة على مجموعة من الأدوات والتقنيات دليل المقابلة المفتوحة لعينة من السير الذاتية للإطارات، ودليل المقابلة البؤرية لفئة أعوان التحكم، والملاحظة بالمشاركة بالإضافة إلى تقنية تحليل المحتوى، والوثائق والسجلات.

توصلنا إلى حقيقة أن السياق الاجتماعي لمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة- تتحرك فيه عدة منظومات فعل تراكمت عبر مدار سنوات لدى الفئات السوسيو مهنية فشكلت أنماط من الهويات في العمل:

**هويات صلبة:** ويظهر هذا الشكل من الهوية لدى أعوان التحكم وبعض الإطارات القداماء فرغم الظروف القاسية والضغوط المهنية يقاومون ولديهم حس جزئي بالمسؤولية ويستحضرون الوعي الجمعي ويشعرون بالفخر والاعتزاز بالذات، ولديهم رغبة في الحفاظ على المصنع لأنهم يعتقدون أنه جزء لا يتجزء من كيانهم وتطغى على لغتهم المهنية أسلوب النحن، ويظهر هذا الشكل بنسبة أقل لدى الإطارات الجامعيون.

**هويات طموحة:** يظهر هذا النمط بدرجة كبيرة لدى بعض فئة الإطارات الذين يرغبون في تطوير قدراتهم ومعارفهم ويضطلعون إلى بناء مشاريع مهنية ويدركون دورهم كمنخبة مثقفة تستطيع تحسين وضعية المؤسسة، ويحملون تمثلات ايجابية بتطلعهم إلى تغيير نمط العلاقات السلطوية اتجاه الآخرين، كما أنهم يملكون مخيلة مهنية ايجابية أثرت على وعيهم بشكل عام، كما أنهم يعطون للعمل معناه الحقيقي، و يظهر هذا الشكل بدرجة أقل لدى فئة أعوان التحكم.

**هويات تقليدية منطوية على ذاتها:** وتظهر بنسب متقاربة لدى كل من الإطارات وأعوان التحكم لأنها تنسج بعض المعاني وهو ما يجعلها متمركزة على ذاتها، حيث تستخدم رأسمال علائقي أسسته على العلاقات الشخصية وأشكال التضامن التقليدي و القبلي وتمارس الإقصاء اتجاه الآخرين.

**هويات استراتيجية عقلانية:** ويظهر هذا الشكل لدى الإطارات بدرجة كبيرة ويشبه هذا النمط النموذج التفاوضي لسان سوليو حيث يستغل فيه الإطارات سلطة المناصب والمراكز الوظيفية للحصول على أهدافهم الشخصية ويبدو أنهم الأقل اندماجا نظرا لمحدودية ثقافتهم المهنية وضعف علاقتهم بالآخر ويتحدثون بلغة الأنا، ويظهر هذا الشكل بدرجة أقل نسبيا لدى أعوان التحكم الذين يحاولون احتكار المعارف التقنية.

هويات معزولة هشة: ويظهر هذا الشكل لدى الفئتين السوسيو مهنتين الإطارات وكذلك أعوان التحكم- وهي هويات أشبه بنموذج الانسحاب لسان سوليو حيث يتسم هذا الشكل بالرضوخ والتنازل للوضعية المفروضة عليها وتظهر نوعا من القبول في سلوكها وتلجأ إلى استخدام الحياد في علاقتها مع الآخرين، مما يجعلها أقل اندماجا والتزاما وتنشبت بالدين لفهم وتفسير واقعها وتتخذ كمرجعية مهنية.

هويات مضطربة: ويظهر هذا الشكل تقريبا لدى فئة أعوان التحكم نتيجة الاضطرابات النفسية والعصبية وضغوط العمل المستمرة والظروف المزرية وهو ما يشعروهم بفقدان هوياتهم لأنهم أصبحوا مجرد أجساد بدون الشعور بأهميتهم وأنفسهم داخل العمل.

الكلمات المفتاحية: الهوية، الهوية المتشكلة، العمل، منظومة الفعل، الفئات السوسيو مهنية.

This study aims on Identity of work in organisation Action of work; the study of Field in the Industry Gas unity of batna this study target is to know identity in work place in socio professional through organisational action of work and clearing the real role that representations reorganising its professional relation and building its conscience and knowing its position and knowing its necessity, in building its identity starting from this last contains of experiences and Qualifications entering in social groups actions that reorganise building its space in industrial work.

This study aimed in its treatment to this phenomena on the ethnographic method that gave us intensive description on methods that individual deals by occupying in their own experience within their natural environment and the researcher works on its necessity in research through observing and studying the professional language as one of the actional natural avatar and one of the resource of the building professional identity while the deal was on the ego in ethnographical writing report about the final investigating field. Starting from ( I visited ; I was ) to narrating ethnographical on many cases in different periods of times and places exploring period; interviewing period; and finalisation of interviews this way that permitted us to clear the social context of the society and work place in addition to other final Quantitative method to try the researcher understanding the specific characters of socio professional groups

Which are special to other groups and its conscience and what it creating of to cultural avatar

And the meaning by focusing on few persons (professional categories) to understand their behaviour in nature, and analysing speech method to understand the social contexts in the answers of his professional categories within processes of working in letters saved in researchers language in its narrating structure in addition defining the texts of the

interviews and redistribution of its meaning to understand the phenomena however the monographic method helped us to know what contains the professional of personal experiences and representations and opinions reflecting its logical view and we try to recognise of their past and their environment and their life style before starting work and after starting work and the beginning of their professional life and the facts that they lived with to narrative the involving identity.

The study deals with a group of 40 by using the social scanning and professionals me for masteries by using some techniques and tools of research; observing by participating the proof of opining interview to some groups CV and the proof of the interview of groups of masteries otherwise to analysing the context method and documents.

We have resuming that the fact that the social study of GAS bottle unity of batna moves in systems of action blacklegged through years to socio professional categories and built identities in work place.

**Solid identities:** this kind is in masteries agents and some former professionals 'in spite of hard conditions and work in oppressions they struggle and they have some sense of responsibility and they reflect the group conscience and they feel proud of themselves, and they have the need to protect the society because they believe that it is parts of their world by using in their language the pronoun we and it appears that kind in some degree in high degree professionals.

**Motivating identities:** this kind is in high degree in some high professionals that they need to develop their skills and they carry out to build professional projects and they know their role as intellectuals that cam progress the position of the society and they have positive representations by showing the change government relation of other directions in addition they have a metal view infecting on their reality and logical thought and they give the true meaning of work and its less in masteries agents

**Identities introverted :** it appears frequentative in both **masteries** agents and frames because it has some meanings that makes it focused on itself; by using the relational capital based on the personal relations and types of traditional and tribal solidarity and practises the elimination of the other.

**Strategic and rational identities:** it appears on frames and it is similar to the negotiating method of Renaud Sainsaulieu where he uses the frames the theoretical position the authority of work positions; to get their own interests and they are the less integrating because of the limits of their professional culture and weakness of their relations and they use I and it appears less in masteries agents that they try to eradicate the technical knowledges.

**Isolating identities :** it appears for both, and it is similar to Renaud Sainsaulieu it studies the declining the imposed situation and it appears some kind of acceptance in its behaviour and it is neutral with others which makes it less integrating and it is holding on religion as a reference.

**Disturbing identities:** it appears in masteries agents because of the psychological and mental troubles; and the continuous work oppression and the hard conditions, which make them feeling losing their identities because they became only bodies without feeling of importance and themselves in work place.

**Key words:** identity, the formed identity; the works; the action system; socio-professional categories.