



جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية
قسم العلوم الاجتماعية



مطبوعة حول دراسات سوسيولوجية عن العمل في الجزائر

المقياس : دراسات سوسيولوجية عن العمل في الجزائر

التخصص : تنظيم وعمل

المستوى : ماستر 2

بودشيشة أحمد

قسم العلوم الاجتماعية

a.boudchicha@univ-skikda.dz

السنة الجامعية 2022/2021

فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوعات |
|--------|--|
| 4 | مقدمة |
| | الفصل الأول: الدراسات والمسوح الاجتماعية عن العمل في علم اجتماع الصناعي |
| 7 | 1-الدراسات و المسوح الأولى عن العمل و العمال في اوربا |
| 8 | 2-الدراسات المبكرة عن العمل والعمال في الجزائر(دراسة بيار بورديو) |
| 10 | الفصل الثاني دراسات وبحوث رواد سوسيولوجيا التنظيم والعمل في الجزائر |
| | *تمهيد |
| | اولا-المنطلقات الفكرية للباحثين الجزائريين بخصوص المؤسسة، العمل والعمال |
| 12 | 1-نظرية حداثة الفرد |
| 14 | 2-النظرية الثقافية |
| 19 | 3-الانثروبولوجيا البنائية |
| 20 | 4-نظرية الفينومينولوجيا |
| 21 | 5-الاتجاه السوسيو-تقني |
| 22 | 6-المؤسسة الصناعية |
| | مراجع الموضوع |
| 34 | ثانيا: تساؤلات واستنتاجات السوسيولوجيون والانثروبولوجيون الجزائريون |
| 38 | -دراسات الجيل الأول من الباحثين |
| 41 | 1-دراسات وابحات علي الكنز |
| 46 | 2- دراسات وابحات سعيد شيخي |
| 48 | 3- دراسات وابحات جمال غريد: |
| 50 | 4- أعمال وكتابات جيلالي اليابس |
| | 5- دراسة وبحوث كلودين شولي |
| | 6-بحوث ودراسات أحمد هني |
| | -دراسات الجيل الثاني من الباحثين |
| 53 | 1- دراسات وابحات محمد بشير: |
| 59 | 2- دراسات وأبحاث مراد مولاي الحاج |
| 60 | 3- دراسات وابحات عنصر العياشي |
| 65 | 4-دراسات وابحات عبد القادر جغلول |
| 68 | 5-دراسات وكتابات عمر اكتوف |
| | الخاتمة |
| | المراجع |

مقدمة

كانت المؤسسة الصناعية موضوع ومحور إهتمام علم اجتماع الصناعي، وعلم اجتماع العمل، ثم سوسيولوجيا التنظيمات، وصولاً الى علم اجتماع الشغل. سواء في الولايات المتحدة الأمريكية أو أوروبا، ولاحقاً في دول العالم السائر في طريق النمو. حيث انشغل الباحثون في هذه الفروع من علم الاجتماع بالظواهر الناجمة عن ظهور المؤسسات والشركات والمنشآت في اطار نماذج التنمية، حيث انكبت اهتماماتهم حول ظاهرة التغيرات الحاصلة بين الموارد البشرية مع التكنولوجيا المستوردة والمطبقة في تلك المؤسسات ، وظروف الانتاج وبيئة العمل وعوامل تحفيز وخلق الدافعية والانجاز ثم مسألة التسيير والتنظيم والادارة العمل والموارد البشرية وتطبيع السلوك الانساني بما يتماشى مع قيم العقلانية الصناعية التي تتطلبها المؤسسة الصناعية (التنظيم العلمي للعمل والبيروقراطية)، وكذا ظواهر النزاع والصراع وكل ما من شأنه التقليل من الفاعلية والاداء.

لقد ألهمت البحوث والدراسات الامبيريقية المعدة في الولايات المتحدة في النصف الاول من القرن العشرين، الكثير من الكتاب ودفعتهم الى ترجمتها ونشرها وخاصة في اوروبا (في فرنسا جورج فريدمان وبيار نافيل)، وتحول نموذج المؤسسة الصناعية الذي تركزت عليه تلك الدراسات الامبيريقية الحديثة الى أسلوب يمكن تصديره الى البلدان الحديثة الاستقلال التي كانت تبحث عن نموذج اقتصادي للتطور واللاحق بالتطور الصناعي بدءاً من ستينات القرن الماضي. حيث تم تصوير المؤسسة الصناعية وفق النموذج الغربي كأسلوب للتنمية، وطورت نظريات سوسيولوجية تنموية اخرى في هذا الشأن في مجال النهضة الاقتصادية او التنمية. في الولايات المتحدة طرحت نظرية حداثة الفرد باعتبارها وسيلة لتحديث الفرد والتي قامت على الاعتقاد بأن المؤسسة الصناعية لها القدرة على تلقين القيم الجديدة والتمثلات الحديثة للعمال الصناعيين لتحل محل القيم الثقافية لبيئتهم الاجتماعية لتصنع منهم "أفراداً عصريين) انطلاقاً من تصور تماثل الطبيعة البشرية).

لقد كانت الدولة الجزائرية المستقلة (1962) في أمس الحاجة الى اسلوب تنموي شبيه بالأسلوب الياباني أو الكوري أو الماليزي الحالي. للخروج من وضعيات الفقر والبؤس الناجمة عن فترة الاستعمار الطويلة (1830-1962) بالاعتماد على أليات اقتصادية واساليب ادارية للانطلاق في البناء والتشييد وتوفير الشغل للمواطنين وتحقيق الاحساس بالاستقلال للجزائريين. الشيء الذي دفع السلطة السياسية في الجزائر في سبعينات القرن الماضي لتبني توجه قائم على مشروع المؤسسة الصناعية والذي جاء في شكل مشروع تنموي يسمى الصناعة المصنعة (L'industrie industrialsante) استناداً لرأي الخبراء الاجانب (دي بيرنيس) وفلسفة الثورات الثلاث (ثورة صناعية توفر الآلات ووسائل الانتاج للنهوض بالثورة الزراعية للاكتفاء الغذائي ثم الانطلاق في الثورة الثقافية لتطوير الانسان وتعليمه وتنقيفه ¹) .

بعد فترة من انطلاق المشروع التنموي وتركيب المنشآت الصناعية في كثير من مناطق الوطن وخاصة في المدن الكبرى، لتحقيق الاهداف والغايات المسطرة من طرف السلطات وهي التشغيل، الانتاج، تكوين، تطوير الصناعات الفلاحية، بناء نهضة علمية وثقافية، ظهرت كثير من الاختلالات والتباعد بين قيم صناعية تتطلب عقلانية و سلوك لا شخصي وثقافة متمدنة(قيم صناعية)، وبين قيم تقليدية وثقافة زراعية راسخة في السلوك والممارسة داخل هذه المركبات الصناعية، وهو ما اثر في تحقيق الاهداف المعلنة مرحليا. فانبرى عدد من هؤلاء الباحثين السوسيو لوجيين من منطلقات فكرية علمية ووطنية للمشاركة في تشخيص الواقع السوسيوولوجي للمؤسسة ومساندة السلطات في كشف الاختلالات الوظيفية والسلوكية المتكررة في العمل، والتي حالت دون ان يحقق مشروع المؤسسة الصناعية اهدافه المحددة وأهداف البرنامج التنموي القائم على الصناعة المصنعة. خاصة أمام تحالف قوى بيروقراطية إدارية مع تكنوقراطيين كان هدفهم الانتفاع من المؤسسات العمومية (الطبقة المتطفلة على الانتاج).

كان هؤلاء الباحثون -ومنهم من توفى- يحدهم امل في رؤية نموذج تنموي جزائري ناجح يعزز مكانة الجزائر ويحقق لها الاستقلال الاقتصادي. إنهم كانوا يدركون ويرون ان الجزائر ينظر اليها بكونها القادرة على الإقلاع الاقتصادي وكانوا يقرؤون ويطلعون على تريده السلطات وما يكتب خارج الوطن عن نظرة الاجانب لإمكانيات الجزائر ومشروعها التنموي والفرص المتاحة والممكنة للنهوض (موارد طبيعية و بشرية ومالية).

تقدم هذا المطبوعة ملخصات لدروس في لمقياس دراسات سوسيوولوجية عن العمل في الجزائر لمجموعة من علماء اجتماع التنظيم والعمل الجزائريين وهم من الجيل الاول : علي الكنز (1946-2020)، سعيد شيخي(1944-1993)، جمال غريد(1943-2013)، جيلالي اليابس(1948-1993)، أحمد هني()، كلودين شولي(1931-2012)، عبد القادر جغول(1946-2010)، نور الدين طوالي()، مبتول محمد()، ومن الجيل الثاني: بشير محمد(-1957)، مراد مولاي الحاج()، العياشي عنصر()، عبد القادر لقجع() وغيرهم... حيث تركزت اهتمامات هؤلاء الباحثين في تشخيص المؤسسة الصناعية والسلوك الانساني في العمل ونظام العلاقات الرسمية وغير الرسمية وطريقة ادارة العمل. يستطيع الطالب او القارئ عند قراءته للمطبوعة أن يَكون صورة حول المؤسسة لوطنية والعمل والعمال من خلال ما قدمه هؤلاء الباحثين. وتتشكل لديه كثير من الأفكار والاستنتاجات التي خلص اليه هؤلاء الباحثين والتي هي في اعتقادي مازالت ماثلة لحد الان في مؤسساتنا العمومية وما تبقى من مؤسسات القطاع العام على اختلاف احجامها واشكالها القانونية ونوعية نشاطها. خاصة ما تعلق بنمط القيادة والاتصال والاشراف والترقية والصراع والنزاعات حول العمل وقيم العمل.

ان دراساتهم وبحوثهم السوسيوولوجية المستندة على أطر نظرية للمدارس الفكرية السوسيوولوجية تقدم اضافة الى ذلك تشخيصا للواقع السوسيوولوجي لبيئة المؤسسات خاصة الصناعية الجزائرية وهو أمر مستحسن بالنسبة للطلاب الباحث. لقد حدد محمد بشير المقصود بالدراسة السوسيوولوجية للواقع المحلي

آنذاك بالقول: "نقصد بالدراسة السوسيولوجية حول المؤسسة الجزائرية البحث في اشكالية الانتقال الثقافي من المرجعية التقليدية، الزراعية، الريفية الى المرجعية الحضرية الصناعية (بشير محمد .2007. ص .)".

أهداف تدريس المقياس لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل : تتمثل هذه الأهداف في:

- التعريف بأعمال وبحوث رواد علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر من خلال شرحها وتفسيرها.
- كشف الاختلالات الحاصلة في المؤسسة الجزائرية استنادا الى بحوث هؤلاء الرواد
- اعطاء طالب ماستر 2 في التنظيم والعمل صورة عن التحليل السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية وفق المنظور المحلي لباحثين جزائريين حتى يرتبط بالواقع المحلي .
- تزويد الطالب بجملة من المفاهيم السوسيولوجية لاستخدامها في الدراسة والبحث حول المؤسسة الجزائرية.

- محاولة لتشكيل براديقم محلي لتشخيص الواقع السوسيولوجي للمؤسسات والسلوك الانساني وقيم العمل
- المعرفة السابقة الواجب ادراكها لاستيعاب الدراسات السوسيولوجية عن العمل في الجزائر يتطلب فهم واستيعاب التراكم المعرفي لتخصص علم اجتماع التنظيم والعمل وخاصة نظرية التنظيم و الالمام في بالنظريات التنظيم العلمي للعمل ، مدرسة العلاقات الانسانية، النظرية البيروقراطية، التحليل الاستراتيجي، نموذج التسيير في اليابان، انثروبولوجيا العمل، علم اجتماع الثقافي .

تتشكل هذه المطبوعة من مقدمة ، ثم فصل أول تطرقنا فيه الى نبذة عن الدراسات والمسوح الاجتماعية عن العمل في علم اجتماع الصناعي شملت الدراسات الاولى عن العمل والعمال في أوروبا ثم الدراسات المبكرة عن العمل في الجزائر والتي قدمها بيار بورديو بعنوان العمل والعمال في الجزائر، والتي أجريت إبان الاستعمار الفرنسي وهي دراسة احصائية وصفية. في الفصل الثاني من المطبوعة نستعرض دراسات وابحاث الباحثين الجزائريين بدءا من منطلقاتهم الفكرية وصولا الى استنتاجاتهم من خلال تقسيمهم الى جيل أول وجيل ثاني حسب تقسيم محمد بشير في كتابه علماء اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر الصادر في 2020 .

الفصل الأول : الدراسات والمسوح الاولى عن العمل والعمال في علم الاجتماع الصناعي

1-الدراسات و المسوح الأولى عن العمل و العمال في اوروبا : تجب الإشارة إلى تلك الدراسات الأولى، الهامة التي قدمت تصورات نظرية وميدانية حول ظواهر مرتبطة بالعمل والعمال ومفاهيم العمل وخاصة (دراسات حول الملل والتعب والتي طورها الاطباء وكذا البحوث حول ادوات الانتاج التي طورها المهندسون) وتحت ضغط ما عرف بالمسألة الاجتماعية ظهرت مسوح اجتماعية اهتمت بالتركيز حول مسائل الفقر والنبؤس في المدن ،ووضعية العمال حول المدن الكبرى في اوروبا قدمها مصلحون اشتراكيون ، اقتصاديون)، خلال القرن 19 وبداية القرن 20 قبل نمو اهتمامات علماء النفس والاجتماع

- بهذا الميدان ونذكر خاصة
- عمل جون هوارد J. Haward (1726-1790) حول السجون 1774
- دراسة لوبلاي F. Le Play (1806-1882) حول عمال أوروبا.
- عمل تشارلز بوث Ch. Both (1840-1916) ومساعديه بعنوان: عمل وحياء الناس في لندن
- مؤلف تشارلز كولي CH. Cooley (1864-1929) بعنوان: تنظيم العمل
- مؤلف الزوجين سيدني وبياتريس Sidney & Béatrice Webb (1859-1943) حول أحوال الطبقة العاملة والحركة النقابية في بريطانيا والذي اشرنا إليه في الفصل الثالث من هذا البحث بشيء من التفصيل.
- وبعد ذلك تتابعت الدراسات السوسولوجية في مجال العمل وخاصة أعمال الرعيل الاول من السوسولوجيين ف. و. تايلور F.W.Taylor (1856-1915) حول العامل البولندي وظهور مبادئ الادارة العلمية OST، أعقبته بحوث مدرسة العلاقات الانسانية بقيادة التون مايو E. Mayo (1880-1949) وفريقه حول الفتيات الستة ونمو تيار العلاقة الانسانية، ونمت الدراسات الميدانية والبحوث الامبيريقية مع نمو مراكز البحث في الولايات المتحدة في النصف الاول من القرن الماضي خاصة في جامعة متشجن. كما تطورت مراكز البحث في لندن معهد تافستوك (الاتجاه الاجتماعي التقني)، وفي فرنسا كان الفضل في تطوير الدراسات حول العمل لكل من جورج فريدمان G.FREIDMAN (1992-1977) بيار نافيل P. Naville (1904-1993) دراسات بورديو P. Bourdieu (1930-2002) وميشال كروزي M. Crozier (1922-2013) واريهارد فريديبارغ. E. Friedberg (1942) ولم تتوقف البحوث والدراسات في مجال العمل.
- تظهر أكثر أهمية الدراسات السوسولوجية بعد نشر وترجمة الدراسات الامبيريقية الامريكية الاولى الى الفرنسية وبحوث مراكز البحث في شيكاغو و اوهايو وفي ويسكنسن Wisconsin وهذا ما أدى الى ظهور و نمو البحوث في علم اجتماع العمل في فرنسا) بفضل الدور الذي قاما به كل من جورج فريدمان وبيار نافيل)، ومع تطور علم الاجتماع والنفس الصناعيين في الولايات المتحدة. حيث جرى التركيز على دراسة مجتمعات المصنع، والظواهر الناجمة عن العمل (الظواهر الإنسانية النفسية أو الفيزيقية والتكنولوجية)، وتزامن ذلك مع نمو وتطور علوم ومعارف أخرى في علم النفس، الارغونوميا، طب العمل نذكر منها مؤلف ويلبرت مور W.Moore بعنوان العلاقات الصناعية والنظام الاجتماعي
- مؤلف جورج فريدمان بعنوان : المشاكل الإنسانية للآلية الصناعية .
- مؤلف جون وود وود J. Woodward 1952-1958 حول أهمية" العمل التكنولوجي وعلاقته بقضايا العمل والعمال في التنظيمات الصناعية" ، ومن خلال دراسته 100 مؤسسة عدد عمالها بين 100 و8000 عامل وصلت إلى نتائج عديدة، منها أن التنظيمات الكبيرة أو ذات الإنتاج الجماهيري تميل إلى توفير علاقات صناعية أقل رضا، بالمقارنة بنموذج الإنتاج بالوحدة وإنتاج العمليات معا. وان

كانت بعض من هذه الدراسات والبحوث لم تركز على علاقات العمل وركزت على نتائج تقسيم وانتشار العمل المتخصص والنقابية، فإنها لا تخلو من الإشارة إلى علاقات العمل - بالمفهوم الذي نستخدمه في هذا البحث - بين الفاعلين (الأجراء أو العمال وأرباب العمل أو المسيرون الجدد) تلك الفئة المهنية الجديدة)، ثم الطرف الثالث وهي الدولة، وهي أحيانا المقرر، ولكن في أغلب هذه المؤلفات هي مراقب أو منظم فقط على اعتبار أن أغلب المؤلفات لا تعيد النظر في نمط الإنتاج (أي علاقات القوة أو الملكية أو الاستغلال أي علاقة العمل/ رأس المال التي تؤخذ كشيء مسلم به) ذات اتجاه ليبرالي، كما توجد بعض الأعمال المعاصرة التي ركزت على فهم وتحليل دور الفاعلين.

-الدراسات المبكرة عن العمل والعمال في الجزائر(دراسة بيار بورديو)

1-دراسة بيار بورديو (Pierre Bourdieu 1930-2002) المعنونة ب: العمل والعمال في الجزائر

ان المجتمع الجزائري ابان الاستعمار كان ارضية خصبة لبيار بورديو في ابراز قدراته المعرفية السوسيولوجية وكان ذلك منذ التحاقه بالخدمة العسكرية بالجزائر ، ودرسته عن العمل والعمال في الجزائر قدمت في شكل كتاب في جزئين. الأول ، كتبه A. Darbel ، و J.-P. Rivet و C. Siebel ، وهو دراسة احصائية للعمال الجزائريين والثاني يلقي نظرة سوسيولوجية عليهم اي على العمال الاجراء .الجزء الاول دراسة وصفية دراسة متعمقة لستين فرداً (60) في شكل سير ذاتية ، سمحت دراستهم بفهم الوحدة الداخلية لهذا التكوين الفريد للسمات التي يتكون منها الفرد في منطقة القبائل. من خلال التساؤل ليس فقط عن حياتهم المهنية ولكن عن حياتهم ككل ، وهو ما جعل من الممكن استعادة الحياة العملية من بين جوانب أخرى من الوجود وكذلك الوضوح فيما يتعلق تهرب العلماء المتقنين بشأن رفض التعامل مع موضوع الدراسة.(Fugier Pascal.2006). ان دراسة بيار بورديو تعتبر من اهم الدراسات التي عن العمل بشكل تفصيلي. يوضح هذا العمل اسس العمل الاجتماعي والانثروبولوجي الذي طوره بيار بورديو محاولا فهم المواقف المعرفية مبينا اختلاف وجهات النظر حول الهيمنة، واعادة انتاجها .ان الدراسة هدفت الى توضيح المعرفة الاثنوغرافية لمشاكل العمل في المجتمعات الريفية والحضرية في مجتمع متخوف من الاستعمار وكشف زيف الخطاب الاستعماري وطرقه في اغتصاب الاراضي وتفكيك النظام القبلي والتهجير الذي انتج طبقة البروليتارية الرثة (sous-prolétarienne). حيث تركز بالخصوص على التفاوت بين مواقف البروليتاريا الدنيا وادماجها اجتماعيا في المجتمعات التقليدية المبنية على الزراعة والشروط المفروضة من قبل النظام العمل الأجور المرتبط بالرأسمالية التي ادرجها الاستعمار .

ان الطرح الاساسي لإشكالية دراسة بيار بورديو عن العمل والعمال في الجزائر يرتبط بالتفكير الماركسي الذي هيمن في فترة الخمسينات من القرن الماضي وخاصة مسألة البروليتاريا والانتقال الى الرأسمالية، ان بورديو يشير ان مفهوم العمل لا وجود له في النظام الزراعي للمجتمعات التقليدية، فالعمل ينتج في سياق حركة بروليتارية في مواجهة الفلاحين مع البطالة التي تهددهم بالسحق الاجتماعي. ان بورديو كان في

قطيعة مع السواد الاعظم من المتقنين الذين برروا الحرب الاستعمارية على الجزائر وتداعيتها. وينتقد الذين يؤسسون لنظام السيطرة الاستعمارية والعنف الممارس على الشعب الجزائري (L.Bazin.2013.37).

ثالثا: دراسات الجيل الاول من علماء اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر

تمهيد :

كانت الدولة الجزائرية بتطبيقها سياسة الصناعة المصنعة وانشاء لمركبات صناعية في بداية السبعينات من القرن الماضي كبرى تهدف الى تطوير قاعدة صناعية لتحقيق تطور في مجالات الصناعات وقطاع الفلاحة ثم الانتقال الى المجال الثقافي . ولقد كان ينظر من خلال جلب التكنولوجيا واقامة وتشبيد المؤسسات الصناعية تطوير الانسان الجزائري الريفي المزارع وتحويله الى عامل منتج صناعي. غير هذه الاهداف المسطرة اعترضتها كثير من الصعوبات وخاصة الاجتماعية القيمة والنفسية وماهو متعلق بالتحديد بالذهنية والسلوك. فانكب علماء الاجتماع الجزائريين (رواد علم اجتماع التنظيم في الجزائر) على دراسة تلك الصعوبات من وجهة نظر سوسيولوجية وانثروبولوجية بهدف تشخيص وتفسيرها في وقت كان ينظر الى الباحث بكونه قاطرة التي تنتشر افكار السلطة السياسية بخصوص الاهداف الاستراتيجية للسياسة التصنيعية (الالتزام الاخلاقي بقضايا الوطن). ساهم هؤلاء الرواد وخاصة علي الكنز وسعيد شيخي وجمال غريد ، بتشكيل حقل سوسيولوجيا العمل في الجزائر من خلال أعمال مرجعية كانت بدايتها دراسة قام بها الثلاثي حول مركب الحجار بعنابة تحت عنوان: «الصناعة والمجتمع: حالة مصنع الصلب والفولاذ بعنابة»، (الجزائر1982). ثم تبعوها بأعمالهم الفردية على شكل رسائل دكتوراه الدولة، كانت الأولى مع علي الكنز برسالة عنوانها) **Le complexe sidérurgique d'el Hadjar-une** (Ed. du CNRS ,1987 **expérience industrielle en Algérie, Paris**، نُشرت فيما بعد بالفرنسية ثم نقلها كثير من الباحثين الى العربية تحت تسميات مختلفة . ثم لحقه سعيد شيخي بتقديم رسالة دكتوراه بعنوان «المسألة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر: العامل، الورشة والبيروقراطي»، جامعة باريس7عام1986. وأخيراً جمال غريد الذي قدم رسالة بعنوان: «التصنيع، الطبقة العاملة وعلم الاجتماع: نموذج الجزائر» بجامعة باريس 1994.

-المنطلقات الفكرية والمرجعية للباحثين بخصوص المؤسسة الجزائرية، العمل والعمال

يذكر محمد بشير أن الادياب السوسيولوجية في الجزائر إستلهمت انفاسها من الاطروحات الفاعلة على المستوى العلمي ومنها النظرية التطورية التي تنطلق من المسلمة القائلة ان تطور الثقافات وحيد ومتشابه مما يعني ان قوتها تتجلى في عناصرها الموحدة والمطابقة. الرافد الثاني هو النظرية الثقافية التي تركز اساسا على التباين بين الثقافات وان هذه الاخيرة تستعمل اطرا مرجعية مختلفة بل متناقضة. لذا فهي ترى ان قوة الثقافات تتمثل في قدرتها على الاختلاف. اما الاطروحة الثالثة فهي النظرية التاريخية فهذه النظرية تطرح فكرة اختيار المجتمعات لمستقبل خصوصي حسب ما تملبه قدراتها الذاتية اي التاريخية

والحضارية مما يجعلها تسلم بإمكانية محورة هذه الأخيرة لكل العناصر الدخيلة عنها) محمد بشير (2007. 3) ومنه انطلق الباحثون الجزائريون في محاولة تأصيل تفكير سوسيولوجي محلي للمؤسسة الجزائرية من هذا التراكم المعرفي والخبرات الميدانية في مجال الاحتكاك بالواقع الاجتماعي والواقع السوسيولوجي ، ناهيك ان البعض منهم انشغل بالتدريس والتعليم العالي واخرون شغلوا مناصب وزارية وسمحت لهم الفرصة لمعرفة صعوبات التسيير ومسألة اتخاذ القرار وعلاقة ذلك بالتوجه العام لسياسة الدولة الجزائرية ثم مقارنة للواقع المحلي ومحاولتهم اسقاط دراسات سوسيولوجية واطر نظرية أجنبية مواكبة لسنوات السبعينيات والثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي التي كانت تاطر التفكير السوسيولوجي في مجال علم اجتماع الصناعي أو علم اجتماع تنظيم والعمل أو علم اجتماع العمل أو سوسيولوجيا المنظمات على الواقع المحلي . وخاصة مقاربات علم اجتماع التنمية ، النظرية الثقافية ، نظرية حداثة الفرد ، التحلل الاستراتيجي (وخاصة تيار سان سليو) ، نظرية الظاهرية أو الفينومينولوجيا ، علم الاجتماع الديناميكي ، الانثروبولوجيا البنائية .

1-نظرية حداثة الفرد : عُرِفَت هذه النظرية باسم "حداثة الفرد (Individuel Modernity) " ، والتي قامت على الاعتقاد بأن المؤسسة الصناعية لها القدرة على تلقين القيم الجديدة والتمثلات الحديثة للعمال الصناعيين لتحل محل القيم الثقافية لبيئتهم الاجتماعية لتصنع منهم "أفراداً عصريين". لقد طور هذه النظرية كل من ألكس إنكلس (Alex Inkeles 1920-2010) ودافيد سميث (David Smith) في الولايات المتحدة الأمريكية على ضوء البحوث الميدانية التي أجراها في ستة دول من الدول السائرة في طريق النمو. وكان هذان الباحثان يعتقدان أن للتصنيع نفس التأثيرات على حياة العمال مهما كانت بيئتهم الجغرافية والاجتماعية والثقافية، تعمل على تدمير خصوصياتهم القديمة (التقليدية

تعتبر المؤسسة في تصور سان سوليو (R. Sainsaulieu 1935-2002) فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماؤها على هوية مهنية حيث تُكتسب فيها القواعد والقيم والتمثلات التي ستعمل على هيكلة أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء. إن هذه الخلاصة لا تختلف في شيء عن تلك التي قدمتها نظرية الحداثة الفردية، أو تلك التي شرحها وتوسع فيها كلود دوبار (C. Dubar) حول دور المؤسسة الصناعية في التنشئة الاجتماعية.

هذا المفهوم كما اسلفنا مفهوم حديث وارتبط ببدايات النهضة الحديثة وكان سببا فيها. ان تحرير الانسان من جميع العوائق والقيود الفكرية والدينية السابقة على وجوده الاجتماعي ورده الى سوية بشرية اولية وحره، والاعتراف له من ثم بحرية الاختيار، هو الذي مكن الانسان لأول مرة من ان يشق طريقه بنفسه دون الاعتماد على اي قوى خارجية وان يكون مسئولا عن خياراته. ان وضع الانسان وجها لوجه امام قوى الطبيعة أعزل إلا من قوته الذاتية وارايدته وتطلعاته، لم يكن عملا دائما يخلو من المخاطر او السلبيات، الواقع ان حالات الاغتراب والنكوص والاحباط والاكنتاب ظلت بمثابة احتمالات وارده. لكن في المقابل فإن ذلك كان من زاوية اخرى حافزا ومحركا للإنسان كي يخطو أولى خطواته نحو مواجهة

الطبيعة ومحاولة السيطرة عليها. ومن الواضح اليوم انه قد نجح في هذا الى حد بعيد. وعلى نحو لم يتسن لأسلافه طوال آلاف السنين التي خلت. ان امتلاك الانسان لحرية الفردية وشعوره الطبيعي بالاننا، وحقه في تحديد مصيره، كان حجر الزاوية في البناء السياسي والقانوني الحديث، فالديمقراطية تدين بالشيء الكثير لهذه الفردية. وقبل ذلك لم يكن ممكنا تصور نشوء نظام يتساوى فيه جميع الناس في الحقوق الطبيعية والاساسية بصرف النظر عن الاعتبارات الاخرى (دينية أو ايدولوجية او عرقية.. الخ). لم يكن ممكنا تصور وجود مثل هذا النظام في الوقت الذي لم يكن الفرد يتمتع بالحق في ان يختار الطريقة التي يود العيش بها، وان يكون صوته مساويا لأصوات الآخرين في تقرير الشؤون العامة. ان النظام الديمقراطي ينطلق اساسا من فكرة الناس متساوون امام القانون بموجب العقد الاجتماعي الموقع بينهم، وبما يكفل حقوقا متكافئة في المجالات الطبيعية التي يطالها هذا العقد، مثل المواطنة والحريات الخاصة والعامة وسائر الحقوق المدنية والسياسية. ولا يمكن تحقيق فكرة المساواة ابتداء بدون وجود افراد مستقلين وأحرار يملكون الحق في الاختيار والممارسة الحياتية في شتى جوانبها. ان العبيد او الافراد غير مكتملي الاهلية من الناحية القانونية والاجتماعية والسياسية، لا يستطيعون ان يمارسوا حقوقهم الطبيعية بصورة سليمة. ولا يستطيعون المشاركة في تقرير مصائرهم ومن ثم يتعذر عليهم ان يكونوا مساوين لغيرهم بصورة فعلية. ان النظام الديمقراطي يجعل الناس شركاء في الحقوق والواجبات فالفرد لا يصوت او ينتخب او يترشح فحسب لشغل المناصب التشريعية او التنفيذية لكنه ايضا يساهم بنصيبه في حفظ هذا النظام وفي دعمه ماديا وسياسيا من خلال دفعه للضرائب وانتظامه في الاطر والتنظيمات المجتمعية المختلفة. والاهم ان هذا النظام يتيح اوسع مجال لممارسة الحرية الاجتماعية التي هي الميدان الاساسي لتبلور شخصية الفرد وتطورها. ان كون الانسان حرا في اختيار دينه او فكره او عاداته او السلوك الذي يريد الظهور به يجسد ويكافئ الحق في الحياة. ولذلك فإن نزع هذه الحرية من الانسان يعادل مصادرة حياته. ان الفردية تتأسس على قاعدة اطلاق الفرد من جميع القيود التي تكبل حريته وحركته، واتاحة اوسع حرية ممكنة له كي يبلور فرديته ويمارس فعله الانساني والاجتماعي. وبهذا المعنى لا يعود المجتمع سوى مجموع افراده المتساوين والمكتملي الاهلية. بقي ان نقول ان النظم الشمولية حاربت على مر التاريخ الفردية، ووجدت فيها نوعا من التحرر والاستقلالية (الخطيرة) وغير المرغوب فيها. لماذا؟ لانها لا تطبق ان ترى افرادا يمارسون حريتهم بصورة اصيلة وطبيعية. بل هي لا تعيش ولا تستقيم الا في اطار سلب الفرد حريته وتهميش ذاته وتأمين تبعيته لشخص او هيئة اخرى. ان الفرد الحر ليس مجبرا على ان يسير خلف هذا الحزب او تلك المؤسسة وهو ليس مجبرا على الانتماء او الانضواء تحت اي لافطة من اللافتات التي ترفعها النظم الشمولية. (في هذه النظم يتحدد موقع الانسان ومصيره بالانتماء الى هذه الجهة او تلك). ولما كانت تلك النظم تقوم في الاساس على قهر الانسان وسلبه حرية الاختيار وارغامه على الانتظام في اطار المجموع والذوبان فيه، فقد كان من الطبيعي ان تسعى الى محاربة مفهوم الفرد واستبداله بمفاهيم اخرى تتناسب مع وضعيته الجديدة. ان الفرد هنا لا يعود اكثر من جزء او رقم، لا تتأثر

الجماعة، بغيابه أو حضوره، ولا تهتم بسعادته أو شقائه فالمهم هو سعادة أو شقاء المجموعة. وبالطبع في مثل هذه الحالة تنتفي كل امكانية للنمو الطبيعي للفرد، ومن ثم يصاب المجتمع بأكمله بالضمور والتخلف. اما الحديث عن الحداثة والتقدم فهو يصبح بدون معنى بدون الحقوق الفردية وخلق الشخصية المستقلة للفرد. (مراد مولاي الحاج. 2006. 61).

2- النظرية الثقافية : لكل أمة مفهومات أساسية خاصة بها تحرص عليها وتسعي لترسيخها وتثبيت جذورها في شتى المجالات الفكرية والاجتماعية والسياسية وتعمل علي المحافظة عليها والاهتمام بها وهذه المفاهيم هي ما يمكن أن نطلق عليها إسم الثقافة ومن المعلوم بدهاء أن الثقافات تتعدد وتختلف باختلاف المبادئ والتصورات الفكرية لدي الأمم ولقد اهتمت الأمم عبر تاريخها بنشر ثقافتها وحمايتها من الانصهار في غيرها من الثقافات فما هي الثقافة، وماهي أنواع الثقافة. فالثقافية هي تيار فكري الذي ظهر في الولايات المتحدة في ثلاثينيات القرن العشرين وضم عدد من تلامذة فرانز بواس من ابرزهم إدوار سايبير وروث بنديت ومرغرين ميد. وترتكز المقاربة الثقافية علي تقسيم العالم الي مساحات ثقافية او الثقافات المحلية تؤلف انظمة مغلقة نسبيا وتمتاز بتماسكها الخاص وتستعمل كلمة الثقافة لتبيان مقابلة بين تيارين فكريين في تاريخ الانثروبولوجيا وهما: الانثروبولوجيا الأمريكية التي تتدرج في تراث علوم الثقافة السائدة في ألمانيا والانثروبولوجيا الاجتماعية الإنجليزية التي تقترب اكثر من علم الاجتماع بأصولها وتعتبر ان تحليل البني الاجتماعية هو الشرط المسبق للتركيز علي دراسة المشاكل الثقافية في مختلف أبعادها: اللسانية والتقنية والسيكولوجية والتاريخية. (أورتيغر).

2-1- أنواع الثقافة:

2-1-1- الثقافة القوية : وهي الثقافة التي تخلق لأعضاء المؤسسة تماسك كبيرا قيما بينهم ونظرا لقوة ثقافة المؤسسة فإنها تصل الي مستوى الهوية. حيث تكون أكثر تأثير علي سلوك الفاعلين أي القدرة علي احتواء الثقافة الفرعية التي يحملها الموظفون داخلها حيث تكون أكثر تأثير علي سلوك العاملين إنما هي تشير الي اتفاق العمال بين العاملين حول ماتمثلة المؤسسة فيزداد التماسك بالقيم التي تكون مشتركة بين أعضاء مما يؤدي الي خلق مناخ داخلي من السيطرة العالية علي سلوك ويؤدي هذا الجماع حول الغرض لزيادة التمسك والولاء التنظيمي وبالتالي تؤدي الي تقليل ميل العاملين الي ترك المؤسسة .

ان هذا النوع من ثقافة المؤسسة التي تتميز به وتحفظ به كتراث ثقافي يجعلها نثير التعايش حول نقطة تمت الإشارة إليها وهي ثقافة المؤسسة في ضل وجود ثقافات المؤسسة اي الثقافات الفرعية حيث يناقش بشير محمد هذه النقطة في كتابه ثقافة المؤسسة ام ثقافة المجتمع في قوله إن الثقافة المؤسسة هي تلك المقاربات أو الوظائف والتي تعيش المؤسسة الصناعية تنظيم موجه مكان مستقل ومركزي في عملية المثاقفة للفاعلين به الأكثر من هذا المجتمع كله. إن الثقافة القوية للمؤسسة والتي تعتبر موروثا ثقافيا لها يكون أكثر تأثير علي سلوك الأفراد والفاعلين بداخلها وليس العكس يجعلها تحقق الوظائف التالية :

تعطي أفراد المؤسسة هوية تنظيمية تسهل الالتزام الجماعي، تعزيز استقرار النظام وتشكل السلوك من خلال مساعدة الأفراد علي فهم ما يدور حولهم (يوسف سعداوي، 2013. 456).

2-1-2- الثقافة الضعيفة: الثقافة الضعيفة للمؤسسة مثلها مثل الثقافة القوية للمؤسسة تعد موروث ثقافي للمؤسسة يستمر علي شكل رواسب ثقافية خاصة بها والثقافة الضعيفة هي التي لا يتم اعتناقها بقوة من طرف أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع منهم وتفقر المنظمة الي التمسك المشترك بالقيم والمعتقدات وهو السبب الرئيسي للضعف حيث يجد العاملون صعوبة في التوافق والتوحيد مع المنظمة أو مع اهدافها وقيمها كما تتميز بالهشاشة وتذبذب نسق قيمها نظرا لوجود ثقافات فرعية عديدة متناقضة أحيانا مما يجعلها تبتعد عن جوهر القيم المنظم وبالتالي عدم السيطرة علي سلوكيات وتصرفات وعدم القدرة علي ضبطها وفق قواعد محددة مما يجعل الافراد يسيرون في طرق مبهمه غير واضحة المعالم نتيجة تلقيهم تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في اتخاذ القرارات مناسبة لقيم واتجاهات الأفراد العاملين

2-1-3- الثقافة المتطورة: تهتم الثقافة المتطورة كخاصية بضمان النجاح الدائم والمستمر للمنظمة في كونها تساعد علي توقع التغيرات والتكيف معها فالثقافات المتطورة تلك التي تركز علي فلسفة المنظمة وتطوراتها كما تعمل علي التنبؤ بالأخطار وترتكز علي الثقة وحسب العمل لأفراد بشكل تلقائي وان الثقافة المتطورة مفتوحة علي تغيير هذا ما يؤدي بها الي نجاح المستمر والدائم كونها تتكيف مع القرارات الخاصة دون أن تتغير قيمتها الأساسية كما نجدها تشجع علي ممارسات عديدة في المنظمة ومن بينها تشجيع وتثمين روح المبادرة والتي تسمح بالتكيف مع كل جديد أثناء التحول أهمية دور القيادة في عملية تعميم التغيير مما يتطلب قادة ذوي كفاءة عالية وعلي دراية كاملة بما تحمله المنظمة من قيم.

مما سبق تستنتج أن الموروث الثقافي بخاصية التطور يمكن أي نسق اجتماعي من التطوير والتعامل مع أي خطر من مخاطر التغيير في بيئة النسق من جهة ومن جهة أخرى بحافظ علي محتواه كموروث ثقافي وفي هذا الصدد تستحضرنا تحليلات مالك بن نبي حول دور الثقافة الجوهري في مواجهة التغييرات التي تشهدها المجتمعات وقدرتها علي اجتياز مشاكل وأزمات هذه المجتمعات حيث و في كتابه مشكلات الحضارة من أجل التغيير يقول: "إن مفهوم الثقافة يكون المقياس الصحيح للمستوى الحضاري في بلد معين وللطاقة الكامنة في المجتمع أكثر مما يقدمه مقياس الآلات وعددها" (لحبيب معمرى، 2009. 134). ان الثقافة واسعة في جذورها ولها من التعاريف والأشكال وتختلف من أمة الي أخرى ومن مجتمع الي أخرى حيث أن الثقافة هي الصورة الحية للأمة وهي التي تحدد ملامح شخصيتها وهي التي تضبط سيرها في الحياة وتحدد اتجاهها فيها.

2-1-4- ثقافة المؤسسة : تعتبر ثقافة المؤسسة عنصر الرئيسية لنجاح المؤسسات أو فشلها، أد إنها تركز علي القيم و المفاهيم التي تدفع أعضاء المؤسسة الي الالتزام والعمل الجاد والابتكار والتحديث والمشاركة في اتخاذ القرارات و العمل علي تحسين الجودة وتحقيق ميزة تنافسية و الاستجابة السريعة للملائمة لاحتياجات العملاء والأطراف ذوي العلاقات في بيئة عمل المؤسسة. ويذكر سانسيليو: " انه على

الرغم من وجود الثقافة في أي مؤسسة، إلا أن كل مؤسسة ليس لها بالضرورة ثقافتها الخاصة بقدر ما يتم تجاوزها من خلال مجموعة من الضوابط الثقافية التي لا تتجح بالضرورة في الاندماج في ثقافة معينة. كما انه يعتقد سانسيليو ان المؤسسة لا تستطيع ان تتطور وهي تعاكس نظامها الاجتماعي، فالنظام الاجتماعي للمؤسسة عبارة عن مجموعة من التفاعلات أو العلاقات بين الجهات الفاعلة التي يتم إعادة إنتاجها إلى حد إنشاء روابط جماعية دائمة تتوسط وتحوّل التأثيرات المنصوص عليها في القاعدة الناتجة عن التنظيم الرسمي. ان المؤسسة يجب ان تعتمد على جماعاتها الاجتماعية والمهنية الداخلية لتطوير نفسها ثم تصبح هذه المؤسسة حقيقية قادرة على نشر نتائجها الثقافية لبقية المجتمع. يُنظر إلى الأعمال على أنها مصدر للتعلم الثقافي. (M.Jaouen.1995).

و تناول مدحت أبو النصر ثقافة المؤسسة علي انها مجموعة القيم المشتركة والعقائد والتوقعات التي تسود بين العاملين في المؤسسة ،كما ان المؤسسات خاصة منها كبيرة الحجم ليس لديها ثقافة واحدة ، وإنما نجد لديها ثقافات فرعية تعيش مع الثقافة العام(مدحت أبو نصر 2007 ، . 412). تكلم محمد قاسم القروي عن ثقافة المؤسسة علي أنها {مجموعة الرموز و المعتقدات و الطقوس و الممارسات التي تطورت و استقرت مع مرور الزمن ،و أصبحت سمة خاصة للتنظيم ،بحيث تخلق فهما عاما بين أعضاء التنظيم و السلوك المتوقع من الأعضاء فيه(محمد قاسم القروي 2000 . 286) ، و عرفها أسامة ألفراج بأنها عبارة عن حالة مستقرة نسبيا من ممارسات السلوكية التي تعيشها المؤسسة جراء نقل تجارب الأكترية المسيطرة أو الأقلية الضاغطة في المؤسسة ،و أفكارهم و معتقداتهم و قيمهم و حقها في النظام السائد لتحقيق أهداف محددة ،مما يثر وبشكل جوهري في ترتيب أولويات العاملين وأسلوب أدارتهم نظرة المؤسسة إليهم وسلوك المديرين تجاههم و دافعيتهم للعمل وكيفية تعاملهم مع المهام التي تتعارض مع القوانين و الأنظمة ،والمعايير تصنيف المتميزين منهم فضلا عن أنماط اتخاذ القرارات ،و طرائق حل الخلافات و النزعات الداخلية ،وأساليب الاستجابة للبيئة الخارجية(أسامة الفراج ، 2011، . 166).

2-1-5- ثقافة اجتماعية: تتسم هذه الثقافة بالتعامل الجماعي مع المعلومات وتتمثل في المناقشة و المشاركة لتحقيق التماسك الذي يتمثل في المناخ الاجتماعي والروح المعنوي والعمل بروح الفريق -ثقافة هرمية : تتسم الثقافة الهرمية بالتعامل الرسمي مع المعلومات من توثيق وحسابات وتقييم ووسائل الاستمرار والبقاء وتتمثل با لاستقرار ورقابة و التنسيق .وتهدف ثقافة المؤسسة: الى تحقيق الوحدة (هي اهتمام ثقافة المؤسسة في توحيد موظفين معا؛ عن طريق تقدير الاختلافات بينهم سواء في الثقافة الخاصة أو التقاليد متنوعة) ثم الإخلاص(هو الاهتمام ثقافة المؤسسة في جعل الموظفين يحافظون على وفائهم المؤسسة أد إن موظفين يرون بأنهم جزء من ثقافة ومستهم عندها سوف يحرصون على المساهمة بشكل فعال في نجاحها.

الاتجاه: هو مساهمة الثقافة التنظيمية في توجيه الموظفين من اجل تنفيذ مهامهم مما يساهم في إن يفهم كل موظف مسؤوليتهم وأدوارهم في العمل(مصطفى محمود أبو بكر 2004.78). وتكمن أهمية الثقافة

في : كونها تقوم بحماية المؤسسة من السلوكيات الغير الأنفة و التي تلحق الضرر بسمعتها كما انها تساهم بشكل كبير في تخفيض تسرب المعلومات وهي وسيلة أساسية لأعضاء أكثر قوة لنضرة جديدة المؤسسة من طرف المجتمع المحيط. تستخدم كأداة تحليلية للباحثين حيث تساهم نماذج الثقافة في فهم التنظيمات الاجتماعية المعقدة، تستخدم كأداة للتغيير ووسيلة من وسائل عمليات التطور التنظيمي ، تستخدم كأداة إدارية لتحسين المخرجات الاقتصادية المؤسسة تستخدم كأداة الحس الإدراكي لدى أعضاء المؤسسة عن البيئة الخارجية المضطرب.

مما سبق نستنتج ان هناك انواع من ثقافة المؤسسة منها الثقافة الايجابية [القوية]: وهي التي تعكس اتفاقا بين قيم العاملين وقيم المؤسسة وهذا الاتفاق يجعل المؤسسة تسلك بموظفيها سلوكا ايجابيا فيما يمكن ان تشكل ثقافة ايجابية قادرة علي تطوير والتغيير الإيجابي وتشكل في نفس الوقت نقطة قوة و ميزة تنافسية للمؤسسة

الثقافة السلبية او الضعيفة: وهي التي تعكس وجود فروق بين قيم العاملين وقيم المؤسسة مع وجود معوقات كبيرة قد تمنع اي تطور تنظيمي ، مما يمكن اعتبارها من نقاط الضعف التي يجب على المؤسسة مواجهتها. أما كوين ومكارثي فانواع الثقافة تتلخص عندهما في ثقافة المهنية : تتسم الثقافة المهنية بالتفاعل الفرد مع المعلومات التي تتضمن الهدف ، واحكاما منطقية وتحديد الاتجاه وعلى انها وسائل تهدف الى تطوير الاداء، الكفاءة الانتاجية الربحية او تأثيرات اخرى.

- ثقافة تطويرية : تتسم خصائص هذه الثقافة بالتعامل بالمعلومات البديهية من ابداع وابتكار مما يتطلب استخدام المعلومات لغرض الدعم الخارجي و الحصول على الموارد لغرض النمو كما في الجامعات ومراكز التطوير (إصدارات بميل، 2008.207).

3- الأنثروبولوجيا البنائية : عارضت الأنثروبولوجيا البنائية، النظرية التطورية الثقافية والتي تنظر للثقافة باعتبارها نموا تطوريا واحد يشمل البشرية بأسرها وتبني ما يسمى بالنسبية الثقافية وانه ما من دافع للاعتقاد بان مختلف الشعوب تتبع الاتجاه ذاته. انه لا يوجد تصور موحد لثقافة واحدة بل هناك تنوعات ثقافية حضارية تفرضها نماذج بنائية جمعية وظيفية خاصة بكل جماعة .فالأنثروبولوجيا البنائية الوظيفية ركزت على دراسة الثقافات كل على حدى ورفضت المفهوم التاريخي للمدرسة التاريخية ولسبب يعود الى كون العلم لا يهتم بتاريخ الظاهرة التي يبحثها قدر تركيزه على كشف العلاقات القائمة بالفعل بين عناصر تلك الظاهرة ككل وعلاقتها بغيرها من الظواهر الاخرى ما يؤدي في النهاية الى الوصول الى القوانين التي تحكم الظاهرة المدروسة من ناحية تكونها وادائها لوظيفيتها . فالعنصر الثقافي لا يمكن فهمه عن طريق اعادة تكوين نشأته وانتشاره بل من خلال وظيفته العملية الانية وعليه يترتب دراسة ثقافات الشعوب كل على حدى في اطار وضعها الحالي لا على ما كانت عليه، لذلك اهتمت هذه المدرسة بالاتجاه اللاتاريخي اللاتطوري .فالمجتمعات عبارة عن انظمة طبيعية كل اجزائها مترابطة العلاقات فيما بينها كما

ان كل جزء يقوم بوظيفته داخل شبكة مترابطة من العلاقات التي لا بد منها للحفاظ على الكل الجماعي(علي الحوات.205).

4-المنظور العام او الاتجاه الفينومينولوجيا: عارض هوسرل(Hosrel)في كتابه تأملات ديكرتية ومعه جورفيتش (G.Gurvitch)الاتجاه الدوركامي وجاء الاتجاه الفينومولوجي كرد فعل على الفلسفة الوضعية بزعامة اميل دوركايم والتي تؤكد على الفصل بين الذات والموضوع أي الظاهرة واعتبارها شيئاً . وجاء الاتجاه الفينومينولوجي ايضا كفلسفة نقدية للاتجاهات المحافظة والتجريدية في علم الاجتماع خاصة التي تفصل بين الاشكال الاجتماعية والواقع الاجتماعي او تلك التي تصمم ابنية عقلية صورية لا تعكس تناقضات وتفاعلات الواقع اليومي . يرى الاتجاه الفينومينولوجي ان الانسان لا يمكن قولبته وتتميطه في اشكال وفئات كمية حسية كما تفعل العلوم الطبيعية مع المادة. وهذا ما يستدعي وجود منهج ونظرية اجتماعية اخرى تبحث في الانسان (علي الحوات. 205). أما كارل مانهايمMannheim فحاول ان يعطي شرعية للفينومينولوجيا فوضحها بانها محاولة فهم الوعي الجماعي كشعور كلي جارف . وعلى العموم يتخذ علم الاجتماع الفينومينولوجي السلوك الاجتماعي كأساس لدراسة المجتمع كله وهذا ما دعي ج. جورفيتش الى تركيز اهتمامه على دراسة العلاقات والروابط الداخلية التي هي اساس قيام المجتمع ولا يمكن في نظره ان تفسر هذه الروابط الداخلية الروحية تفسيراً ميكانيكياً واليا فليست هناك علاقات سببية فيما يربط بينها هي علاقات الحب والتعاطف من ناحية وعلاقات الصراع والتناحر من ناحية وكل هذه العلاقات انما تسبق الميول الاساسية كالشعور والحاجات . ولا يمكن ان تتجسد تلك الروابط الاجتماعية او تتحقق الاتجاهات الجمعية سوى في كائن متفوق يمثل في "الروح الجماعية" التي تتعالى وتتسامى على ميول ومشاعر واتجاهات الافراد (علي الحوات.206).

5-الاتجاه السوسيو-تقني : اثرت ابحاث ونتائج دراسات معهد تافستوكTAVISTOCK بلندن سنوات 60 و70 من القرن الماضي كذلك في بحوث ودراسات رواد علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر وشكلت بعد في منطلقاتهم الفكرية. ففي إطار تناول المؤسسة(المنظمة) كنسق مفتوح، اهتم معهد تافستوك بدراسة التغير التكنولوجي وتأثيره على تغير السلوك مما نجم عنه ظهور نموذج التقني - الاجتماعي ، ولقد ساهمت عدة تطبيقات في ميدان التنظيم والتسيير من ظهور مفهوم جماعة العمل المستقلة، حيث تعطي لهذه الجماعة فرصة لتصميم وتسيير عمل متكامل، مما يكون لدى الأفراد هذه الجماعة الشعور بالرضا نتيجة إشباع حاجاتهم النفسية- الاجتماعية لتأكيد الذات في محيط العمل (مصطفى عشوي . 87). إن الاتجاه التقني -الاجتماعي أثبت أشكال جديدة لتنظيم العمل في سنوات 60 و70 المعتمدة على فرق شبه مستقلة ، تثمين المسؤولية والاستقلالية الفردية وكفاءة الجماعات على التنظيم الذاتي حيث تجسدت هذه الأشكال الجديدة في مصنع السيارات فولفوVolvo(بالسويد).

أن أداة التغير التنظيمي للوصول للفعالية في التنظيمات الصناعية، مرتبط بتنظيم العمل في إطار جماعة، هو الذي يمكن العمال (في إطار جماعة) من الإحساس بقيمة العمل وبالاستقلالية، هذا

الإحساس الذي يبحث عنه الكثير من العمال في المصانع الكبيرة خاصة، حيث أن تقسيم العمل إلى أجزاء ذرية تجرد العامل من أي معنى اجتماعي مما يؤدي إلى الإحساس بالثفاهة والاستلاب ... وتؤكد النتائج أنه للوصول إلى إعطاء معنى اجتماعي للعمل فان ذلك يرتبط بتوفر: تجانس مستويات المهارات داخل الجماعة ، التجانس بين مستويات المكانة لأفراد الجماعة .

6- التحليل السوسولوجي للمؤسسة

انطلق الباحثون الجزائريون في تحليل الواقع المحلي للمؤسسات الجزائرية من تحليلا سوسولوجيا لرواد علم الاجتماع والعمل والتنظيم الغربيين سواء اوروبيون او امريكيون. حيث جرى الاهتمام من قبل الرواد في هذا المجال بدراسة مفهوم المؤسسة والمفاهيم الاخرى اللصيقة، ثم دراسة البناء الرسمي والهيكل التنظيمي والعقلانية والنموذج المثالي والاطر النظرية المفسرة للسلوك وتوزيع السلطة واتخاذ القرار. ونظرا لكثرة المادة العلمية المتعلقة بالتحليل السوسولوجي للمؤسسة، المنشأة والشركة وكذا شرح مفهوم المؤسسة الصناعية فإننا نكتفي في هذه المطبوعة بالتطرق الى مسألة الاختلاف في استخدام مصطلح المؤسسة والمنظمة اللذان تحملان نفس المعنى ولكن استعمالهما يختلف باختلاف التخصصات في العلوم الاجتماعية .

ان المؤسسة الصناعية الذي اهتم به الرواد وكذا الباحثون الجزائريون لاحقا، ظاهرة والتي يركز عليه النموذج التنموي المعولم انطلقا من 60 القرن الماضي. وظاهرة المؤسسة شغلت اهتمام الباحثين السوسولوجيين في علم اجتماع الصناعي وعلم اجتماع العمل وعلم اجتماع المنظمات بما تفرزه من ظواهر التي تتطلب البحث والدراسة. هذه الظواهر الناتجة عن تفاعل عناصرها وهي التكنولوجيا بشقيها المادي(الآلات) والمعرفي(القوانين والاجراءات التنظيمية والتسييرية) والموارد البشرية.

فالمؤسسة تظهر بكونها المكان الذي من خلاله تتشكل لغة موحدة بين الاقتصاديين وعلماء الاجتماع، انه ينبغي مع ذلك التسجيل أن كلا من الاقتصاد وعلم الاجتماع يستعملان غالبا إجراءات متعارضة . علم اجتماع العمل نشأ من التفكير في الإنسان في العمل من أجل فهم اندماجه في المؤسسة بعكس الاقتصاد السياسي يؤكد بيار رول(P.Rolle.1971) مجبر على إدراك بشكل متزامن المؤسسة الخاصة بكونها منتج مبادرة ممكن الحدوث لأي فرد(عامل) يغدو مقاولا ، و كونها ضرورة للنظام الاقتصادي كمؤسس للعلاقة الأجرية وكننتيجة لهذه العلاقة ، وعلى ذلك يتسأل لماذا نجد الاقتصاديين يحلون خاصة الجماعة المسيطرة وعلماء الاجتماع الجماعة المغلوبة (المسيطر عليها) (Kess.J.Vos.34). إن التحولات المعاصرة في العمل والشغل ترجع إلى تغير عميق في شكل المؤسسة نفسها. المؤسسة منظمة يتعاون فيها المستخدم والأجراء بغية إنتاج فائض اقتصادي ، وهي بذلك واحدة من أماكن الالتقاء لتوزيع هذا الفائض ، ولكن عموما المؤسسة مهما كان نمط ملكية هذا الفائض الاقتصادي هي كل منظمة قادرة على اقتراح مناصب شغل سواء كان ذلك لأجراء أو غير أجراء . انه توجد مؤسسات ذات طابع ربحي ولكن هناك من ليس هدفها تحقيق الأرباح ، الإدارات، كل أشكال

المنظمات التي تنشأ فيها وتتعقد علاقات العمل وعلاقات الشغل مع حضور أو عدم حضور النقابة ، المؤسسة هي قبل كل شيء فضاء ينظم علاقات العمل والشغل (F.Michon.597)، ويؤكد ميليباند Miliband : " أن الدولة تحمي المنظمة الواقعة تحت سلطتها لأن المنظمة عنصر من عناصر الهيكل السياسي للمجتمع ككل و كتب د. فيدال (1976) : " لأن المؤسسة نتاج السوق فتتشكل علاقات الإنتاج والتبادل لتظهر سلطة المؤسسة وفق النموذج نفسه الذي عن طريقه تنتج السلطة السياسية لتشكيل الاجتماعية. بهذا المعنى نستطيع القول إن المؤسسة بهذا المفهوم (Entreprise) وتشكل اذا (institution) (Gregory Murray et autres.55) ويذكر ميشال لالمنون M. Lallement : " بالنسبة للمؤسسة فهي تبقى موضوع مفضل لفهم تطور علاقات العمل بالرغم النمو المتزايد لسياسات المرنة في المجالات المتنوعة (الأجور، التأهيل، الكفاءات ،وقت العمل، المقابلة من الباطن ، العمل المؤقت والبطالة.) إعادة تشكيل هويات الأجراء وطغيان أشكال جديدة لعدم المساواة ، الأزمة الهيكلية للعلاقات المهنية وظهور أشكال ضبط أكثر لامركزية (M.Lallement.2005.34).

لقد قدمت تعاريف عديدة لهذا المفهوم اختلفت حسب السياقات و الاتجاهات فنجد ماكس فيبر يعرفها بكونها تمثل أنماطا تنظيمية معينة من العلاقات الرسمية الداخلية مثل : تحديد الوظائف والواجبات والحقوق و المسؤوليات و التسلسل الإداري و التنسيق بين المسؤوليات التنظيمية (عمر صخري .2003.)، كما يعرفها تالكوت بارسونز بأنها وحدة اجتماعية تقام وفق نموذج بنائي معين لكي يحقق أهدافا محددة ، بمعنى أن بارسونز يعتبر المؤسسة بناء اجتماعيا يختلف عن بقية الأبنية في أنه يملك أهداف واضحة و لا يختلف معه م. كروزيه .في وصفها بأنها تشكل بناء اجتماعيا و يعرفها بأنها " منظمة و ظاهرة سوسولوجية ودائما هي بناء اجتماعي يوجد ويتحول .من ناحية أخرى انه يستطيع الاستناد الى رهانات تسمح باندماج استراتيجيات المشاركين . و من ناحية أخرى يضمن هؤلاء المشاركين استقلاليتهم. كأعوان أحرار و متعاونين " ، و يستخدم كروزيه بدل الدور مفهوم آخر هو اللعبة ،لما يتسم به المفهوم الأول من تكيف و سلبية فالفرد يمثل لما يطلب منه شركاؤه . في حين أن الملاحظات تبين أن الفرد حر و أنه يبتعد في كثير من الأحيان عما هو منتظر منه (عبد الله محمد عبد الرحمان .1987.30) ، أما مكتب العمل الدولي (BIT) فيعرفها : "هو كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي و لهذا المكان سجلات مستقلة"، وهكذا يمكن اعتبار المؤسسة هيكل اقتصاديا ، عضويا ، نظام أو منظومة ، ويوضح سعيد أوكيل أنواع المؤسسات منها الصناعية (وهي ميدان الدراسة) ثم مؤسسات تجارية ، مالية ، زراعية ، خدماتية ويلخص كل ذلك في تعريف عام حيث يقول : " المؤسسة هي مجموعة من عناصر الإنتاج البشرية والمالية التي تستخدم وتسير بهدف إنتاج المواد والسلع والخدمات وكذلك بيعها وتوزيعها ، كل ذلك بكيفية فعالة تضمنها مراقبة التسيير بواسطة وسائلها المختلفة كتسيير الموازنات الفنية ، المحاسبة التحليلية وجدول المؤشرات ... " (سعيد أوكيل .1992ص3-4) ، كما تعرف المؤسسة بأنها هيكل بيولوجي أو هي نظام ينقسم إلى أنظمة جزئية ، وفي كتابات أخرى يتداول

مفهوم المنشأة عوض المؤسسة باعتبار أن مفهوم مؤسسة له معنى مؤسسة اجتماعية (كالدولة ، الحزب ، المدرسة) فهو إذن مفهوم تجريدي أكثر من المنشأة التي هي وحدة اجتماعية من المؤسسة (أحمد بودشيشة. 1994ص4-5). أما علماء اجتماع التنظيم فيفضلون إطلاق تسمية منظمة Organisation التي ترتبط بوجود التنظيم ويفضلون دراستها كنسق Système مغلق أو مفتوح ، وهناك من يعرفها: "على أنها وحدة فنية واجتماعية تدار فيها عناصر الإنتاج (فنية لكون في داخلها آليات ، أدوات) ووحدة اجتماعية أي وجود جماعات عمالية تستعمل تلك الأدوات في العملية الإنتاجية وهذه الجماعة العمالية تقيم فيما بينها علاقات إنتاج(رسمية وغير رسمية) ويراعى ما يلي : تحديد الهدف المراد تحقيقه ، تنظيم شروط العمل (تقسيم العمل وتوزيع المهام) ،المراقبة المستمرة لسير العمل مع معرفة الصلاحيات المختلفة، تحقيق النتائج المسطرة وتحليلها والظروف التي تمت فيها.... ، كما تعرف المؤسسة بكونها: " الشكل التاريخي الدقيق للضبط الاقتصادي، وهي الشكل التاريخي لتنظيم العلاقة بين الرأسمال والعمل من إنتاج، تبادل و استهلاك..." (Denis Segrestin.1984.47).

ويعرف روجرز وروجرز Rogers & Rogers 1976 المنظمة : " بأنها نسق ثابت من الأفراد الذين يشتغلون مع بعض في إطار هيكل للسلطة ونظام لتقسيم العمل - لتحقيق أهداف مشتركة (خاصية الثبات عبر الزمن)" ، أما شين Schein 1980 فيعرفها بأنها: " عبارة عن نسق عقلائي لنشاط يقوم به عدد من الأشخاص لتحقيق أهداف مشتركة محددة وذلك بواسطة نظام لتقسيم العمل وهيكل السلطة " (مصطفى عشوي 30). ويرى أن تعريف المنظمة يتطلب الأخذ بعين الاعتبار عناصر ديناميكية جديدة تراعي دوافع الأفراد ونشاط الجماعات والعلاقات الموجودة بين مختلف الجماعات والأفراد، بالإضافة إلى مراعاة تأثير المحيط الخارجي في نشاط المنظمة ، ويبدو أن هذا ناجم عن تأثر بالدراسات التي قام بها باحثي معهد تافستوك بلندن يهدف إلى تحقيق أهداف معينة ، فإن هذا النسق لا يمكن أن يدوم أو أن يحقق أهدافه إذا لم تتوفر بعض الشروط الأساسية لضمان حياة وفعالية المنظمة ، ويلخص بورتر ولولر وحكمان (1975) الصفات الأساسية للمنظمة فيما يلي :

- تتكون المنظمة من شخصين أو أكثر، ومن جماعات عمل رسمية وغير رسمية
- التوجه: تحقيق أهداف لإشباع حاجات
- الأساليب : نوع من التنظيم بواسطته تتمايز الوظائف وتقسيم العمل وتوضيح الأدوار والمراكز والتنظيم الهرمي والاتصال .

- التنسيق الواعي: العقلانية في التخطيط والتنفيذ والتقسيم
- الاستمرارية: لضمان تحقيق الأهداف في جو من الطمأنينة والإحساس بالأمن والاستقرار للأفراد، مما يدفعهم للعمل أكثر (مصطفى عشوي. 1992. 35-36).

وبطبيعة الحال فإن المنظمة لا يمكن أن توجد بدون أفراد، ولا يمكن أن يستمر أداءها وأن تحقق أهدافها دون نشاط هؤلاء الأفراد في إطار تنظيمي، ولكي توجه المنظمة نشاط الأفراد لتحقيق أهدافها المرسومة

ولتضمن استمرارية الأداء، فإن المنظمة تلجأ إلى وضع إجراءات ولوائح وقوانين عديدة تتعلق باختيار أفراد وتدريبهم وتكوينهم وتوزيعهم على مراكز عمل مختلفة، وتنظيم قنوات اتصالهم بمختلف المستويات ، ونظرا لتخصص المنظمات ، ونتيجة للتقدم التكنولوجي وتعقد التكنولوجيا وتطور أساليب التسيير والإدارة، فإن المنظمة تقوم بعملية هامة في التوظيف تتمثل في اختيار الكفاءات المطلوبة وفق معايير معينة ، تتطلبها مراكز العمل المتوفرة في المؤسسة وذلك لضمان فعالية الأداء وتحقيق الأهداف المرجوة(ما يطلق عليه خبراء GRH) بعملية الاستقطاب . وعرف شستر برنارد في كتابه المنشور سنة 1938 بعنوان " وظائف المدير المنفذ" بأن "المنظمة الرسمية هي نسق من النشاطات أو القوى المنسقة بوعي التي يقوم بها شخصان أو أكثر" ويشترط شستر برنارد لقيام أي منظمة توفر الشروط الآتية :

- وجود أشخاص في استطاعتهم تبادل الاتصال

- رغبة هؤلاء الأشخاص في انجاز عمل ما

- القيام بالعمل من أجل انجاز هدف مشترك " (مصطفى عشوي.1992.36).

إن تأكيده على حفظ التوازن للمنظمة وإهماله لفكرة الصراع الذي ينشأ بين مختلف مستويات الإشراف، وكذلك الجوانب الهيكلية والتقنية للمنظمة، وللتفاعل الذي يمكن أن يحدث بين أهداف الأفراد وعلاقاتهم من جهة والجوانب الرسمية من جهة أخرى ، قلل من أهمية تعريفه (مصطفى عشوي.51). أما هاربرت سايمون فعرّفها في كتابه " سلوك الإداري" المنشور سنة 1945 ، بأنها" نسق عقلائي متكيف مع مجموع العقبات والعراقيل الداخلية والخارجية التي تحول دون الوصول إلى اتخاذ القرار" (مصطفى عشوي.53). ويلاحظ على تعريف سايمون عدم إغفاله لفكرة الصراع في المنظمة باعتبارها أساسية. واهتم سلزنيك 1948 بتناوله للمنظمة، بتأكيده على فكرة العقلانية التي أشار إليها سايمون، حيث يشير إلى عجز المنظمة عن تحقيق العقلانية التامة، ذلك أنها تعتمد على العقلانية في جوانبها الرسمية ، إلا أن الممارسة تؤثر على هذه الجوانب بعدة عوامل ذاتية كالجوانب غير الرسمية للتنظيم وهي العوامل النفسية والاجتماعية(مصطفى عشوي.1992.54).. وعموما فإن التعاريف السابقة تعتبر المنظمة كأنها وحدة منسجمة يسود التعاون بين أعضائها (المدرسة الوظيفية التي لا تتناول أسس القوة التنظيمية وتأثيرها في السلوك التنظيمي ، بل تهتم بمفاهيم أخرى كالقيادة والسلطة مما يعطي الشرعية لأصحاب هذه القوة بتحقيق مصالحهم، ولو كان ذلك على حساب مصالح الفئات الأخرى في المنظمة). وفي مقابل ذلك توجد تيارات ومدارس فكرية تتناول المنظمة من خلال فكرة تناقض المصالح والنزاع والصراع ، فيعرف الاتجاه التعددي الحياة في المنظمة، بأنها صراع بين مختلف الفئات التي تستمد قوتها التنظيمية من مصادر مختلفة وعلى هذا الأساس فإن مصدر قوة مالكي وسائل الإنتاج غير مصدر قوة العمال أو الفنيين . أما النظرية التنظيمية البنوية- الماركسية فتركز في تعريفها للمنظمة على مفاهيم معينة كتناقض المصالح والصراع الطبقي ودور الدولة في حماية مصالح الطبقة السائدة. فالباحث الأمريكي ر. ليكرت حدد في مؤلفه " New Patterns of Management " الخصائص العامة لكل منظمة وهي :

ضرورة وجود هيكل ، إمكانية وجود وسائل للملاحظة والتقييم ، وجود سيرورة لعملية اتصال ، وأخرى للتأثير ، ولاتخاذ القرار ، مع توفر الوسائل لاتخاذ القرارات وأخيرا وجود البعد السيكولوجي(الاتجاهات والحوافز للأعضاء المنظمة) وهي خصائص ضرورية في كل منظمة (A.Bouzidi.1992.61)، ويعتبر ميشال كروزي وارهارد فريديبارغ المنظمة ظاهرة مستقلة واصطناعية (فاروق مداس.2002.34) وإجمالاً لذلك، نقول إن المنظمة(المؤسسة) هي وحدة فنية واجتماعية تدار فيها عناصر الإنتاج، فالمقصود بالفنية أي وجود آلات، أدوات، وسائل الإنتاج)، وأما المقصود بالوحدة الاجتماعية فنعني بها وجود جماعات عمالية تستعمل تلك الأدوات، الوسائل في العملية الإنتاجية، وهذه الجماعة العمالية تقيم فيما بينها علاقات إنتاج رسمية وغير رسمية، أو ما يعرف بالمظهر الاجتماعي للمؤسسة باعتبارها مركز تجمع أفراد وينبغي :

- تحديد الهدف/ الأهداف المراد تحقيقها

- تنظيم شروط العمل (تقسيم العمل وتوزيع المهام).

- المراقبة المستمرة لسير العمل مع معرفة الصلاحيات المختلفة

- تحقيق النتائج المسطرة وتحليلها والظروف التي تمت فيها (4).

ان المؤسسة الصناعية L'entreprise Industrielle ، تتفرد المؤسسة الصناعية بخاصية اقتصادية جوهرية، وهي إنتاج المواد والقطع أو السلع بصفة عامة، وفي مجال إنتاج المواد يمكن أن نميز ثلاثة أنواع من المؤسسات الصناعية: مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية ، مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة ،مؤسسات إنتاج السلع الاستثمارية، يمكن ممارسة العمل و الإنتاج في هذه المؤسسات إما باليد أو بوسائل مادية وتكنولوجية معقدة ، ولهذا فإنه يتطلب وجود طبعاً موارد بشرية لإدارتها وإنتاج السلع ويذكر سعيد أوكيل : " أن الحديث عن المؤسسة الصناعية الحديثة يؤدي إلى التطرق إلى ما يسمى بمصنع المستقبل حيث يتجه إنتاجه إلى السوق" (سعيد أوكيل.1992.ص4-5) والبحث عن إرضاء المستهلك أو الزبون وضرورة وجود المرونة ، والإدارة الوظيفية بمفهوم التيلورية ، واتصال وتكنولوجيا يسهل أداء العمل وهو ما يظهر في نظام الإدارة بالجودة الشاملة TQM في المؤسسات التي تطبق مواصفات ISO في كل من الولايات م.أ وأوروبا واليابان بالخصوص.

ان ريمون أرون R. Aron ميز المؤسسة الصناعية بخمس خصائص :

- المؤسسة مفصولة بشكل جذري عن العائلة ،

- المؤسسة الصناعية تعمل بأسلوب أصلي لتقسيم العمل بمعنى تقسيم داخلي في المؤسسة وليس تقسيم بين القطاعات المسمى تقسيم تكنولوجي للعمل.

- فالمؤسسة الصناعية تفترض تراكم لرأسمال هذا ليس قصراً على الشركات الرأسمالية فقط لكن كل الشركات الصناعية. إن المؤسسات الصناعية تأخذ بعين الاعتبار مفهوم الحساب العقلاني (الحساب الاقتصادي) و يوجد في النهاية داخل هذه المؤسسات تجمع عمالي ومشكلة ملكية وسائل

الإنتاج (P.Berneux.58) وعليه فالمؤسسة الأم بروسيديار المنحلة تعتبر مؤسسة صناعية ، فالمؤسسة الصناعية تنفرد بخاصية اقتصادية جوهرية وهي إنتاج المواد والقطع أو السلع بصفة عامة و خدماتها وفي مجال إنتاج المواد يمكن أن نميز بين ثلاثة أنواع من المؤسسات الصناعية :

- مؤسسات لإنتاج السلع الاستهلاكية ،
- مؤسسات لإنتاج السلع الوسيطة ،
- مؤسسات لإنتاج السلع الاستثمارية ، يمكن ممارسة العمل و الإنتاج في هذه المؤسسات إما باليد أو بوسائل مادية وتكنولوجية معقدة ، ولهذا فانه يتطلب وجود طبعاً، موارد بشرية لإدارتها وإنتاج السلع وينكر سعيد أوكيل : " أن الحديث عن المؤسسة الصناعية الحديثة يؤدي إلى التطرق إلى ما يسمى بمصنع المستقبل حيث يتجه إنتاجه إلى السوق ، والبحث عن إرضاء المستهلك أو الزبون وضرورة وجود المرونة، والإدارة الوظيفية بمفهوم التيلورية، واتصال وتكنولوجيا يسهل أداء العمل" (محمد الصغير بعلي . 7-8).

ان المؤسسة الصناعية هي بمثابة تنظيم محلي يعكس الصراعات الموجودة في المجتمع بوصفه تنظيم كلي (محمد بشير 2007 ص 13). فمما لا شك فيه ان المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مؤسسة مستوردة في هيكلها المادي وكذا مختلف الادوار التابعة لها ، هذه المؤسسات التي انتجتها تجارب البلدان المتطورة في العالم الغربي بدرجة كبيرة والعالم الشرقي بدرجة اقل (محمد بشير 2007. ص 22). ان المثاقفة كم حددتها وتصورتها الفئات المسيرة للمجتمع تصبح اشكالا في حد ذاتها ، يظهر هذا الاشكال حين دراسة الثقافة الصناعية لدى الاجراء والمتمثل اساسا في ان اشكال التسيير في المؤسسة الصناعية -المستوحاة من النموذج التصنيعي الذي تبنته الجزائر هي اشكال غريبة وبعيدة عن النموذج الاجتماعي الثقافي المحلي المطبوع بالخصوصيات الثقافية المتجذرة في ذهنيات العمال الجزائريين .ان هذا الموروث الاصيل بصقته النواة المحورية بما يحمله من قيم ثقافية ريفية -زراعية اثر في في اكسابهم للقيم الثقافية العصرية الصناعية . حيث كانت حركة التصنيع تهدف الى تغيير ادوارهم وتحويلهم الى افراد متمدنين . (محمد بشير 2007 . 13-14 بتصرف). يذكر جيلالي الياس : " تعد المؤسسة من وجهة نظرنا في حد ذاتها تاريخا " انها تفاق اجتماعي مجسد بهدف اعادة النظر وكذا اطرافه... "لا نريد" -يجب تعريف "لا" -مؤسسة عمومية توظف اكثر من اللازم، تسكن، تطعم، تعالج، تنقل، تساعد، تبعث اولاد العمال الى المخيمات الصيفية k تُكوّن، "توزع" سلطاتها مع الممثلين المنتحيين من طرف زملائهم بكلمة واحدة نريد مؤسسة منتجة ن تبيع وان تكون مربحة (ب محمد ص 57) . اما ميتنزبارق Metz berg: فيعرف المؤسسة :

" المؤسسة معرفة هنا بكل بساطة كمجموعة من الوسائل المستعملة لتجزئة العمل الى اشغال منفصلة والتي تضمن فيما بعد التنسيق الضروري بين هذه الاشغال (بشير محمد. 2007 . 98).

-يذكر فيليب دلاند (Ph. Delalande) ان المؤسسة الصناعية تسعى اليوم الى الانتاجية بواسطة التحفيزات بدلا من اعتمادها الاكراه (بشر محمد. 2007 . 82)

-انه مع ظهور المؤسسة تأسس المجتمع الصناعي فبالنسبة لريمون ارون R. Aron : "تعد المؤسسة منفصلة عن الكل الاجتماعي كما هي منفصلة عن العائلة ؛ اي انها لم تعرف هذا الانفصال من قبل ، لأنها تميزت كما ذكر دنيس سقرستان (D. Segrestin)" قبل ظهور المؤسسة كانت قنوات الانتاج والتبادل دائما ملصقة بكيفيات مختلفة بقنوات التجميعية .لقد لاحظنا تطابقا عفويا للعلاقات العائلية ، المحلية والاتحادية ، ولكن بدخول المؤسسة اعلنت القطيعة مع هذا الارتباط (ب محمد.2007 . 73) .

-لقد اهتم علماء الاجتماع الجماعة تدريجيا بموضوع العلاقات بين كل من المؤسسة والمجتمع الذي هي موجودة به ، انها ليست بشكل تقني ، لازمني وخارج عن تاريخ المجتمعات لأنها تتغذى من الوسط المؤسساتي و الاجتماعي والثقافي لحقيقتها التاريخية. تعد المؤسسة لعالم الاجتماع في بنيتها التنظيمية وطرقها الاجتماعية الداخلية انتاج المجتمع ن اذ تستقي شرعيتها من القوانين ، الثقافات والقوى الاقتصادية والسياسية لمرحلة ولتاريخ محدد بصفة دقيقة...ولكن لا توجد معرفة حول المؤسسة بدون فهم استقلاليتها الاجتماعية...لا يمكن للمؤسسة ان تختصر في قراءة ظرفية للنظم والنماذج التي تصقل بنياتها الصورية...وعليه مفروض علينا فهم المنطقيات (les logiques) الخصوصية لهذه البنات الاجتماعية خاصة في مراحل التحولات والازمات اين تطغى لعب الفاعلين بالضرورة على النماذج المسبقة...فها اصبح المجتمع منتج المؤسسة ؟ اذا اصبحت الدينامكية الاجتماعية " لمؤسسة قوية في ايماننا هذه ، فهل ننتظر من ذلك تأثير عكسي على المجتمع الكلي ، نظمه ، مؤسساته وايدولوجيته المهيمنة " (بشير محمد . 78) .

-ينكر سان سيليو ان الأطروحات المهيمنة بخصوص تمثلات العمال للمؤسسة والعمل الصناعي في علم اجتماع التنظيمات والعمل : " لقد أقر علماء اجتماع التنظيمات ان العمل في المؤسسة يظهر في شكل العاب بين الفاعلين في الوقت الذي ابرزه اصحاب العلاقات المهنية في شكل مفاوضات توفيقية بين شركاء اجتماعيين، واما اولئك الاكثر اهتماما بدراسة الصراعات الاجتماعية فقد بحثوا في تكوين الحركات الاجتماعية بينما ذهب المتتبعون لازمات المؤسسات الى العناية بحياة الجماعات المشاركة) بشير محمد ص 79. وقد حدد سان سيليو اربعة انماط من عوالم المؤسسة استنادا على معطيات الدراسة الميدانية التي شملت 81 مؤسسة يحدد كل منها الجمع بطريقة خاصة بين عدد من العوامل مثل: عوامل الانتاج، طرق التسيير والتنظيم الداخلي، العلاقات مع البيئة الخارجية، بما فيها تسيير اليد العاملة. وهو ما سمح له بالابتعاد عن انماط التصنيف الكلاسيكية) النموذج البيروقراطي، الياباني(.... واقتراح انماط جديدة وهي:

المؤسسة الثنائية: وهو النمط الذي يجمع بين خصائص النموذج التيلوري وجماعات العمل شبه المستقلة .

المؤسسة البيروقراطية: حيث يسود نموذج الترشيح او النموذج البيروقراطي بخصائصه المميزة له .

المؤسسة المعاصرة: ويعمد فيها الى اعادة تركيب المهن التقليدية ومعايشة ممارسات تسييرية ونتاجية جديدة، في الغالب تشاركية اين تتطور قدرات جديدة لدى الفاعلين .
المؤسسة في ازمة: فريسة سياق تحولات صعبة تعيش وضعا صراعيا ما بين حداثة معلنة وتقليد يقاوم، مما يؤدي الى حدوث اقصاءات وتفتيت لجماعات العمل.
لمؤسسة الجماعية: ويجري فيها على اساس قاعدة الفاعلية الاقتصادية التزاوج ما بين تنظيم قليل الرسمية، منفتح على محيط وإجراء مجندين حول مشروع ومرتبطين بالمؤسسة بعقد. علما وانه توجد هذه أشكال قانونية أخرى من المؤسسات مثل شركة المساهمة والشركة المغفلة والشركة ذات الطبيعة الصناعية والتجارية وشركة توصية و شركة تجارية يقدم فيها عدد من الشركاء جزءا من رأس المال ولا يساهمون في الإدارة،

مراجع الموضوع

- مراد مولاي الحاج،(2006)، العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات و تمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة . مجلة انسانيات ، CRASC ، 61-73.
- أورتيجر، الثقافية، ضمن معجم الاثنولوجيا والانثروبولوجيا، ط1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع مجد ، لبنان.
- يوسف سداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات ،دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة 2013 .456.
- حبيب معمري، التنظيم في النظرية السوسيولوجية، دار منشورات ما بعد الحداثة ،ط1المغرب 2009.134.
- مدحت أبو نصر ،إدارة و تنمية الموارد البشرية بالاتجاهات المعاصرة . مجموعة النيل العربية ،القاهرة ، 2007، ص 412
- محمد قاسم القريوتي ، نظرية المنظمة و التنظيم ،دار وائل ،الأردن ،2000 ص 286
- أسامة الفراج ، نموذج مقترح لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في المؤسسات القطاع العام في سورية ،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،المجلد 3. 27،العدد الأول ،المعهد العالي للتنمية الإدارية ،جامعة دمشق سوريا ،2011،ص 166.
- مصطفى محمود أبو بكر ،إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية . الدار الجامعية ،الإسكندرية ،2004،ص78.
- إصدارات بميل،(2008)، الجودة الشاملة . الدليل المتكامل المفاهيم و الأدوات ، مركز الخبرات المهنية لإدارة ،القاهرة ،،ص107-110.
- علي الحوات. () النظرية الاجتماعية : الاتجاهات الاساسية
- P. Rolle introduction à la sociologie du Travail, paris, Larousse 1971)
- Kees J.Vos : les relations industrielles en Europe centrale et orientale p 34.

- François Michon : l'entreprise, la modernisation du système productif et les nouveaux enjeux de relations professionnelles ; in...Gregor Murray et autres : l'état des relations professionnelles p 597
- Gregor Murray et autres : l'état des relations professionnelles ; l'état des relations professionnelles, ibid. p 55.
- Michel Lallement : organisation et relations de travail, cahiers français n°326, mai-juin 2005.p34.

- عمر صخري : اقتصاد المؤسسة ، الطبعة 3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر . 2003 .
- عبد الله محمد عبد الرحمان : سوسيولوجيا التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1987 ،
- سعيد أوكيل : وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، د. م. ج- الجزائر -1992 ص ص 4، 5 .
- أحمد بودشيشة : المؤسسة العمومية الاقتصادية (رهان الخصوصية والدور الجديد للدولة) ، ص ص 27 ، 28.

- Denis Segrestin : à propos de R.A. Nisbet ; la tradition sociologique, puf, 1984, p 47.

-مصطفى عشوي : أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب - الجزائر - 1992 .
-Abderrahmane Bouzidi : l'organigramme et la culture de l'organisation et du développement, intervention au colloque international du 28/30 novembre, institut de psychologie et sciences de l'éducation .université D'Alger, 1992, p 61.

-فاروق مداس: التنظيم وعلاقات العمل، دار مدني للطباعة - الجزائر - 2002، ص 34.
-أحمد بودشيشة،(1994) : المؤسسة العمومية الاقتصادية (رهان الخصوصية والدور الجديد للدولة) ،رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة.

-Philippe Bernaux ; la sociologie des entreprises, éd, seuil, Fr .2006.p58.

محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، (القانون الاجتماعي) ، مطبعة ولاية قالمة 1995 ، ص ص 7 . 8 .

-محمد بشير،(2007)، الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر-

2- دراسات وأبحاث علي الكنز (1946 - 2020)

جمع علي الكنز (نعتبه Elton Mayoالجزائر) بين التفكير النظري في الظواهر الاجتماعية والإنسانية والدراسة الميدانية لها، وبين الكتابة العلمية الرصينة والالتزام السياسي بقضايا الأمة، وبين الانخراط في دراسة مشكلات الواقع المحلي والمساهمة في مناقشة المشكلات العالمية، وبين تخصصه في علم

الإجتماع وانفتاحه على التخصصات المعرفية الأخرى، كالاقتصاد السياسي والعلوم السياسية والفلسفة. أسست أعماله الأكاديمية والعلمية لرؤية سوسيولوجية نقدية للظواهر الاجتماعية والإنسانية، وكشفت الغطاء عن قضايا ومفاهيم وظواهر ظلت آليات الهيمنة تحجبها عن أعين الباحثين والدارسين. ترك لنا الكنز إرثاً معرفياً ومنهجياً ماثلاً بين ثنايا الكتب والمقالات العلمية التي ألفها على مدار أربعة عقود زمنية، نذكر منها: (اقتصاد الجزائر سنة 1980، حول الأزمة سنة 1993، الجزائر والحادثة سنة 1989، غرامشي في العالم العربي سنة 1994، الجزائر والحادثة 1989،....).

أن الباحث السوسيولوجي علي الكنز عمل على أربعة إشكاليات بحثية كبرى، منها ما أنجزها بمفرده، وأخذت الطابع المحلي، ومنها ما أنجزها بمعوية مفكرين آخرين (دراساته مع عالم الإجتماع المصري سمير أمين)، وأخذت الطابع الإقليمي والعالمي، أولها إشكالية التنمية الصناعية في الجزائر، التي عالجها في دراسته الشهيرة حول المركب الصناعي الحجار بعنابة، والثانية إشكالية التنمية في الجزائر والعالم الثالث، والثالثة مسألة السلطة السياسية والتحول الديمقراطي في الجزائر والمغرب العربي، والرابعة سؤال الأنتلجنسيا ودور المثقفين في العالم العربي، التي بين فيها كيف يؤثر الاستهلاك المعرفي للمنجزات المعرفية الحداثية على فهم الباحثين والمثقفين في دول العالم الثالث للظواهر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مع التنكير هنا، أن هذه الإشكاليات الأربعة لا يحكمها معيار التتابع الزمني، بمعنى أن الكنز كان ينتقل زمنياً من إشكالية إلى أخرى، بل في تصورنا يحكمها منطق التوالد الإشكالي من جهة، وتفاعل الباحث مع السياق التاريخي والاجتماعي الذي يتطرق فيه لكل إشكالية على حدة، من جهة أخرى، فالرجل بحسه النقدي، كان يكتب وهو مسكون بقضايا المجتمع ومشكلاته، والتحويلات الاجتماعية التي يعرفها (عبد الحليم ماهور باشا باحث في علم الاجتماع - جامعة سطيف 2).

اشهر دراسته الميدانية : بعنوان : monographie d'une experience industrielle , cas :

de la SNS el Hadjar وهي اطروحة دكتوراه دولة مقدمة في جامعة باريس عام 1982 ، منوغرافيا التجربة الصناعية في الجزائر: مركب الفولاذ بالحجار» جامعة باريس 1983، نُشرت فيما بعد بفرنسا تحت عنوان: «تجربة صناعية في الجزائر: مركب الفولاذ في الجزائر» 1987 حيث جرت الدراسة في مركب الحجار بعنابة. وهي دراسة وصفية مست الدراسة 1500 عامل من مختلف الفئات المهنية وهي تعتبر من بين الدراسات المؤسسة لعلم الصناعي في الجزائر او علم اجتماع تنظيم وعمل . وساعده في ذلك زميلاه الباحثان سعيد شيخي وجمال غريد حيث سناتي على ذكرهما فيما بعد .

منطلقات الدراسة : انطلقت الدراسة من تساؤل مركزي وهو ما هو تأثير الصناعة على المجتمع العنابي ؟ وحاول الباحث الكشف عن الدور الذي يلعبه مركب الحجار للحديد والصلب SNS باعتباره قطبا صناعيا هاما من شأنه ان يفرز قيما مجتمعية جديدة والعمل على النهوض بالمجتمع المحلي عن طريق تحسين الظروف الاجتماعية والمادية للعمال ومحاولة تكوين عقلية صناعية مغايرة عن العقلية الريفية الزراعية ونشر الثقافة الحضرية الصناعية .

تحليل وتفسير النتائج الدراسة : أكدت الدراسة ان مركب الحجار مكن من التخفيف من مشكلة الفقر والبطالة كما فتح مجالاً للاستثمار الواسع اثناء مراحل الانجاز وبعده كما توصلت الدراسة ان المركب الصناعي فشل في خلق ثقافة صناعية ، حيث ان توفير مناصب الشغل لم يصاحبه تحسن في الظروف الاجتماعية للعمال خاصة قضية السكن واستمرار عقلية ريفية بمعنى انه مثلاً في اوروبا خلال القرن 19 ابان الثورة لصناعية وظهر المصانع فقد هاجر الريفيون الى المدن للعمل مما ادى الى ظهور ازمة في السكن وظهور الاكواخ القصدية في المدن الصناعية وهو ما وقع ايضا في المدن الجزائرية . ان الباحث سجل ان فرص العمل كانت متوفرة بينما لم تكن مساكن تأوي تلك الجحافل من اليد العاملة النازحة .

توصل ايضا الباحث ان توسيع عملية التصنيع ادى الى انعكاسات سلبية على الثقافات النوعية بمعنى ان المصنع الذي انشئ وله اهداف يسعى الى تحقيقها جاءه عمال من مدن مختلفة وذوو ثقافات محلية مختلفة مما ادى الى تصارع تلك الثقافات النوعية الامر الذي نتج عنه كثير من المشكلات منها تشكل العصب داخل المؤسسة ، رفض الانصياع والخضوع للتعليمات الادارية، التغيب، النزاعات ...وهو ما ادى الى عدم ظهور ثقافة المؤسسة او تطبيق ثقافة تنظيمية . لاحظ الباحث الاختلال بين ثقافة التنظيمية للعامل الجزائري وبين الثقافة التنظيمية أو التسييرية التي انتجت التكنولوجيا الصناعية بمعنى ان هذا العامل الزراعي الريفي لا يعرف كيفية استعمال هذه التكنولوجيا المتطورة باعتباره انه كان يتعامل مع وسائل تقليدية بسيطة في ماضيه المهني بالإضافة الى الذهنية الريفية والقيم الريفية الزراعية التي لا تسمح له بمعرفة استخدام هذه الآلات والتكنولوجيا المتطورة .

لاحظ الباحث ايضا ان باستناد الى المنظور الماركسي، فالمجتمع الجزائري متخلف لم يصل الى مرحلة الرأسمالية التي انتجت هذه المؤسسة الاقتصادية الصناعية كمنتوج غربي بمعنى ان مفهوم المؤسسة هو منتوج غربي وحديث وغير معروف للعامل الجزائري وهذا المفهوم ظهر نتيجة عدة تراكمات وممارسات اجتماعية واقتصادية في المجتمعات الغربية . ويرجع علي الكنز ذلك الى :

-البنية غير الرأسمالية للبناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري الامر الذي ادى الى عجز وقصور في تكوين او انشاء تنظيم صناعي تيلوري لان التيلورية ليست مجرد تنظيم تقني فقط للعمل وانما هي وليدة البنية الرأسمالية .

-العامل الثاني والذي يعتبر نتيجة مباشرة للعامل الاول ويتمثل في التبعية التكنولوجية التي تؤدي الى تبعية اقتصادية ثم تبعية سياسية

-التحالف غير المنطقي والخارق لطبيعة الامور بين شريحتين متناقضتين من المفروض ان لا يتحالفا وان كان لهما مشروعين متناقضين هما الطبقة السياسية والتكنوقراطية . بل كان من المفروض ان يكون التحالف بين التكنوقراطيين من جهة وشريحة العمال من جهة ثانية وكان لا بد على هذين الشريحتين ان تتعاونوا ضد الطبقة السياسية الطفيلية غير المنتجة التي تهك المجتمع بمستلزمات المكانة الاجتماعية التي تحتلها .

واستخلص الباحث ان من بين اسباب فشل المؤسسة الجزائرية الصناعية هو ان مفهوم المؤسسة غريب وغربي وغير معروف للعامل الجزائري ، فعندما تقول مؤسسة تقول نظام اي قوانين اي الانضباط وعدم التغيب واحترام الوقت ...كل هذا يتناقض مع سلوكات وممارسات العامل الريفي حيث حرية الزمان وشساعة المكان . كذلك من اسباب الفشل هو ذهنية هذا العامل الريفية وقيمه وعاداته وتقاليدته .

من مؤلفاته :

-الاقتصاد في الجزائر" (1980) و "الأساتذة المفكرون" (1985) و "الجزائر والحادثة" (1989) و "الصدفة والتاريخ" (1990) و "على مر الأزمنة" (1993) و "غرامشي في العالم العربي" (1994) و "كتابة المهجر" (2009).

كما أنجز علي الكنز العديد من المساهمات في الصحافة الجزائرية والمجلات العلمية.

-EL Kenz Ali , Saïd Chikhi , Gruerid Djamel : SNS , industrie et société , 1978.

-EL Kenz .a, une expérience industrielle en Algérie : le complexe sidérurgique d'el Hadjar, CNRS édition, Paris 1987.

3- دراسات وأبحاث سعيد شيخي (1944 - 1993)

يشتهر بانه صاحب مقولة : العامل الجزائري هجين يملك جسم عامل ورأس فلاح .

اهم دراساته : شارك الى جانب علي الكنز وجمال غريد في الدراسة الرائدة حول مركب الحجار للحديد والصلب عام 1982 ، ساهم في العديد من البحوث والدراسات منها (la question ouvrière et les (Rapport sociaux en Algérie) . وهي رسالة دكتوراه بعنوان «المسألة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر: العامل، الورشة والبيروقراطي»، جامعة باريس 7 عام 1986. ثم العمال في مواجهة العمل وهي دراسة تنطلق من تساؤل اساسي حول ظاهرة غياب العمال عن العمل هل يمكن اعتباره كرفض لوضعية العمل او رفض للمصنع والتصنيع ؟ واكثر دقة ، هل هي مقاومة امام الظروف الاجتماعية التي يعيشها العمال او يجب ارجاع هذه التصرفات والسلوكات الى تمسك العمال بقيم ثقافية تترجم لديهم نوع من السكن الاجتماعي ؟

تحليل وتفسير نتائج دراسته العمال في مواجهة العمل : يجيب سعيد شيخي عن التساؤلات السابقة المذكورة اعلاه ، بالقول انه اذا كان المنتجين يتغيرون فهذا راجع الى ان العمل في المصنع غير منتج للشخصية او الهوية للعامل . لقد اكد بان العمال داخل المصنع هم في حالة مقاومة للعمل فهم يعتبرون ان العمل هو بذل مجهود متعب .حيث ان الاداريين لا يقومون بأي مجهود ويتحصلون على مزايا ولهذا درس ظاهرة التغيب العمال عن العمل ووجد انها رد فعل لرفض العمل او رفض التصنيع والمصنع او ابعد من ذلك انه مقاومة للظروف التي يعيشها العمال. ومن هذا المنظور فان العمال يصرحون ان العمل لم ينظر اليه ولم يعاش كفنة مركزة التي تبني وتسبك المصنع والمجتمع ، وهذا راجع الى ثلاثة اسباب راها الباحث اساسية :

- غياب ظروف اعادة انتاج قوى الانتاج ، حيث ان هذه الظروف بقيت معارضة وضائعة تماما مع مستلزمات استقرار الانتاج والانضباط ، ولهذا السبب فان تعبيرهم أو كلامهم لا يدور حول العمل او المصنع ولكن حول حياتهم اليومية . فأهدافهم وانشغالاتهم محصورة في حل المشاكل الاجتماعية التي يتخبطون فيها مثل غياب السكن ، الصحة ، الرشوة ، اذا هذه القطيعة كما يؤكد الباحث بين ما يمكن ان نسميه بأخلاقيات العمل واخلاقيات الاستهلاك هي جد معروفة .

- غياب الهوية في العمل : تتضح او يمكن شرحها من باب ان العمل التقني بصفة عامة والعمل المنتج بصفة خاصة لا يحتوي على اي رفاهية اجتماعية في الجزائر ، هذا يعني ان العامل الجزائري ليس لديه الاحساس او الشعور بتواجده من خلال او عن طرق العمل ولا يعتبر هذا الاخير وسيلة لتحقيق أهدافه . هذا يعني ان كل طموح او هدف او مستقبل لا يمكن تحقيقه من خلال العمل المنتج .

- العامل الاخر الذي يمكن ان يشرح غياب الهوية في العمل هو التسريح العام للعمال الذي هو نتيجة ان العمال يشعرون بإحساس قوي بعدم تواجدهم المرتبط بعدم قدرتهم على التعبير ، فهذا البعد يبدو لنا مركزيا ، ويجب اخذه بعين الاعتبار . فغياب الهوية في العمل هو نتيجة كون المحاولات التي يقوم بها العمال غير بارزة ، ابتكاراتهم واختراعاتهم غير مدمجة ، وامكانياتهم غير معترف بها . وهذا يعني ان التصنيع ليس مجالا للمشاركة ، فالباحث يرجع اسباب فشل المؤسسة الصناعية لا الى عدم قدرة العامل الجزائري في رفع المردودية والانتاجية ولا ايضا مرجعيته الريفية والتي يصفها البعض بالرجعية والمتخلفة ولا تتماشى مع العقلية الاقتصادية ولكن السبب الرئيسي يتمثل في ان النظام الثقافي في البلاد لم يعمل على انتاج وسائل فكرية جديدة تعمل على امتصاص الثقافة الصناعية مثلما فعل اليابان مثلا ، الذي جمع بين الشروط المادية للتصنيع وثقافته الذاتية . وفي الجزائر ترتب عن هذه الوضعية نتيجتين اساسيتين تمثلت اولها في ان العصرية جرت في الجانب المادي للمجتمع دون تأثير على مستوى الافكار والعادات والتقاليد ، العناصر الضرورية للعصرية فعالة وممكنة . هذه العصرية التي لم تحصل والتي راح غيابها يرهن بسرعة نموذج التنمية نفسه الى غاية انهياره وعدم تحقيق الاهداف المسطرة كما ذكرناها في التمهييد .

- ان سعيد شيخي يسجل ان فيما تعلق بتمثلات العمال : " انه في هذه الظروف ومنذ زمن طويل لم تصبح العلاقات الاجتماعية الصناعية محددة للمجتمع الجزائري ، فهي لا تقدم صورة بلد يركز جهوده على التنمية والهوية في العمل كما هي بعيدة على ان تكون موجه اساسي للهوية ... " ان العلاقات الاجتماعية ليست بموجه رئيسي للهوية في العمل لأنها جزئية ونسبية وان تصورات ومواقف العمال الجزائريين لا يحيلون الا قليلا على ثقافة عمالية وعلى فضاءات انتاجية وبعدها عن مسألة الهوية في المؤسسة الجزائرية . ان العمل حسب سعيد شيخي يحتل شيئا فشيئا مكانة هامشية اذا يفقد كل المسيرين والدولة الموارد الثقافية التي تؤهلهم توجيه كل مجالات الحياة الاجتماعي نحو العمل . (انظر القيم الاجتماعية كعميق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري) .

من مؤلفاته :

- سعيد شيخي : منوغرافيا التجربة الصناعية في الجزائر: مركب الفولاذ بالحجار» جامعة باريس 1983،
-سعيد شيخي : المسألة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر: العامل، الورشة والبيروقراطي»،
رسالة دكتوراه مقدمة بجامعة باريس 7 عام 1986.

-Saïd Chikhi, question ouvrière et rapports sociaux en Algérie. L'ouvrier,
L'atelier et le bureaucrate, PARIS 7/ 1986.

4- دراسات وابحاث جمال غريد (1943 - 2013)

يشتهر بمصطلح العامل الشائع ، والعامل المركزي ، شارك الباحث جمال غريد في الدراسة الرائدة حول مصنع الحجار الى جانب على الكنز و سعيد شيخي . واهتم بدراسة القيم الثقافية لشخصية العامل الجزائري وثنائية الحدائة والاصالة (القيم التقليدية والقيم العصرية) والتي تحولان في رايه دون تطور العامل الجزائري وعمل على تسليط الضوء على النقاط الهامة في شخصية ذلك العامل وعوامل استمرارها وعوامل تغييرها وقدم في ذلك دراسات : من اجل انثروبولوجيا الحياة اليومية 1987 ، وجمع بين ثلاثة انواع من المعرفة ، المعرفة العلمية والمعرفة التقليدية المحلية والمعرفة العادية المجسدة في الحياة اليومية للمجتمع .

-العامل الشائع عند جمال غريد : هو وجه من اوجه التشابك والمواجهة بين اليات التحديث والثقافة المجتمعية التقليدية وقد استعمل هذا المصطلح للدلالة على خصائص بعض الافراد الذين يحتلون مواقع في التسيير . كما ركز على مفهوم العامل الشائع (تلك الخصائص والدلائل المتشابهة للأفراد ن فالعامل الشائع هو ذلك الريفي الذي لا زالت التقاليد والعادات تأسره وتمارس سلطتها عليه وهو عكس العامل المركزي الملم بالتقنية وكل ما هو حديث . يذكر جمال غريد: " ان العامل الشائع يجهل تماما قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة الصناعية وعلى الخصوص الاشكال العصرية والمؤسساتية في المقاومة والمطالبة، ولذا فهو يفاجئ بسلك سلبى وبخضوع مبالغ فيه حتى يكاد المرء ينسى وجوده داخل الورشة ولكنه يفاجئ اكثر بأفعال وسلوكات مبالغ فيها فيممس الاطار في يقينه ويشكك عالم الاجتماع في عمله".**العامل الشائع** : هو وجه من اوجه التشابك والمواجهة بين اليات التحديث والثقافة المجتمعية التقليدية وقد استعمل هذا المصطلح للدلالة على خصائص بعض الافراد الذين يحتلون مواقع في التسيير. وهو مفهوم مركزي لدى جمال غريد ويقصد به تلك الخصائص والدلائل المتشابهة للأفراد وهكذا فالعامل الشائع هو ذلك الريفي الذي لا زالت التقاليد والعادات تأسره وتمارس سلطتها عليه وهو عكس العامل المركزي (العامل الكلاسيكي) الملم بالتقنية وكل ما هو حديث.

ان العامل الشائع يجهل ثقافة التنظيم وتسيير وادارة العمل في المؤسسة من حيث التخصص وتقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والهرمية والاهداف التي تسعى المؤسسة الى تحقيقها اي الاستراتيجية. (مفهوم المؤسسة غريب عنه) وان عمله ومنصبه وأجره الذي يتقاضاه مرتبط ببقاء المؤسسة ودوامها وان الأوامر

المسندة اليه هي لا شخصية وهي جزء من الهرمية وان المشرف عليه في العمل يستمد سلطته من القانون والتنظيم الداخلي وليس متسلط عليه كذلك مسألة الغياب هو تملص من المسؤولية وتقاوس عن الواجب... وهكذا فهو يجهل القواعد المسيرة للمؤسسة والمؤسسة كشخص معنوي له اهداف اقتصادية .

ان العامل الشائع يجهل الاشكال العصرية والمؤسساتية في المقاومة والمطالبة اي انه لا يحسن الاندماج في قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة يتعامل معها بسلبية هذه القواعد التي تتطلب المشاركة والخضوع للقانون الداخلي للمؤسسة وقانون العمل والذي من خلاله يلجأ العامل الى عديد من الاشكال المقبولة قانونيا لرفض المهام اذا كانت تتعارض مع ما يحدده عقد العمل او التشريع المعمول به وفقا لعدد من الواجه مثل (الشكاوي، الاحتجاج، الاضراب) ، ثم المطالبة بحقوقه في اطار التنظيمات غير الرسمية من خلال عقد علاقات مهنية مع زملاء العمل او فريق العمل او المهنة ووصولاً الى الانخراط في التنظيمات النقابية. والنضال من اجل الحصول على المطالب.

ويذكر جمال غريد أنه هذا العامل الشائع: "...ولكنه يفاجئ اكثر بأفعال وسلوكات مباغته مذهلة فيمس الاطار في يقينه ويشكك_عالم الاجتماع في عمله" الى كون العامل الشائع ليست لديه الخصائص السلوكية والمضبوطة والعقلانية، مثلما يعرفها الباحثون عن العمال الصناعيون. فهو يريد العمل ولا يشتغل، يريد الاجرة ويتغيب بدون سبب، يرفض الاوامر الصادرة من المشرف المباشر، ينقاد لثقافته التقليدية اكثر من ثقافة التسيير/ التنظيم ، يعتبر المؤسسة ارث جماعي بينما يتصرف بأنانية. يعيش حالة من الصراع بين الثنائيات وخاصة التقليدي مع الحدائي في ممارسته وسلوكاته. هذا ما يجعل صعوبة التعامل معه في العمل خاصة في تنفيذ الاوامر والتعليمات الخاصة بشؤون العمل الصادرة من المشرفين واعوان التحكم (الاطارات) حيث يتصرف العامل في مكان العمل بطريقة غير العقلانية. هذه التناقضات في الشغل والممارسة والتفاعل لهؤلاء العمال تبعث جهود الباحث العلمية ولا يحقق تقدما في اختبار فرضياته وتصويراته عن هؤلاء العمل. فالواقع الاجتماعي للعامل يتعارض مع التفكير والواقع السوسيولوجي للباحث اي لعالم الاجتماع

-تطوير واستخدام الانثروبولوجيا في الجزائر : هو صاحب مشروع الانثروبولوجيا في الجزائر وهو اول مشروع في تخصص الانثروبولوجيا يفتح بجامعة بوهان عام 2000 . وتجسد الانثروبولوجيا البنائية لديه من خلال الثنائية الثقافية التي طرحها في كتاب الاستثناء الجزائر ، فقد كان يعتقد اعتقادا راسخا بان مجتمعنا بحاجة ملحة لمعرفة نفسه موضوعيا وحسيا . لان هذه المعرفة هي شرط لازم للعمل حول نفسه ، ففي نظره ان المجتمع الجزائري بحاجة الى من يطرد عنه الفكر الضبابي التي خيم على مسائل حساسة مثل بروز العناصر الثقافية والهوياتية خاصة مع بداية التحولات السياسية والاجتماعية العميقة التي عرفت البلاد منذ نهايات التسعينات من القرن الماضي .وقد ادرك جمال غريد جيدا اهمية المقاربات التي تهدف الى التأمل النقدي والفهم والعمل متعدد الاختصاصات لمراقبة المجتمع وهو يتغير ومحاولة فهم الثقافة الجزائرية وهي تتشكل ..ذلك الادراك الجيد تجسد من خلال فتحه لتخصص انثروبولوجيا

الجزائر وترجم بشكل لافت في أبحاثه ودراساته (المجتمع الجزائري والعلوم الانسانية ، انثروبولوجيا العوالم المعاصرة) . بالإضافة الى طبيعة المواضيع المختارة من قبل الطلبة ما بعد التدرج حيث لم يترك ولا مؤسسة اجتماعية جزائرية الا وتم التطرق اليها (مصنع ، مؤسسات صحية ، اعلامية ، تربية ...) ولم يخف جمال غريد من خلال هذا المشروع اعتقاده بان ان كان ثمة بلد مرشح للاستفادة من الانثروبولوجيا فهو المجتمع الجزائري لأنه بحاجة لمعرفة ذاته من اي وقت مضى كما انه بحاجة بان يكون في صلب الاهتمام العلمي وهذا الاعتقاد لم يتكون صدفة لديه، وانما تكون بشكل تدريجي عقب سلسلة البحوث الميدانية التي اجراها حول المصانع والاوساط العمالية وعالم التربية والتكوين ولعل اهم النتائج المحورية التي استخلصها من تلك التحقيقات الميدانية تكمن في ان العديد من الكبوات (الاختلالات) في عمل هذا المجتمع تشكلت منذ الاستقلال وخاصة في استراتيجية التنمية مثلا ترجع في الاساس الى عدم معرفته بنفسه. اهم دراساته : ففي كتابه الاستثناء الجزائري ، استهله بالوقوف عند سؤال ملح ومقلق كثيرا ما طرحه الجزائريين على انفسهم وهو ما الذي يحدث بالجزائر ولماذا؟-اقترح واختبر فرضية قاعدية تهدف الى فهم الاسباب التي ادت بالجزائر الى مثل هذه الوضعية - وتبنى من خلال كتابه هذا ثنائية الثقافية للمجتمع الجزائري حيث توصل من خلالها الى تواجد وتعايش مجتمعين تابعين لحضارتين اثنتين مختلفتين . هذا الانقسام اثر بشكل عميق في مسار المجتمع الجزائري والذي توزع على مجموعتين اثنتين مجموعة تنتمي الى الثقافة العربية الاسلامية ومجموعة تعيش وتفكر حسب انماط ومعايير الثقافة العربية .

تحليل وتفسير نتائج دراساته وكتابه :

يشكل بروز العامل الشائع حدثا جديدا ومهما يتناقض مع العديد من التخطيطات النظرية المتداولة. ففي وقت ليس بالبعيد كان عدد من الكتاب والمراقبين والممارسين يعتقدون بأن حظوظ الجزائر للدخول في الحضارة العصرية تكمن في تحالف العمال المتقدمين الذين ألفوا النماذج العقلانية في العمل والحياة وتعودوا عليها والإطارات المكونة حسب معايير المجتمعات المتطورة من أجل إنجاز عملية التصنيع. فإن بروز العامل الشائع وانتقاله إلى الهيمنة داخل الورشات سوف يساهم في فرض تأملات جديدة على الأصعدة السياسية والاقتصادية والنظرية وطرائق جديدة للاقتراب من المشاكل الحاسمة التي تطرحها التنمية. ولم يأتي اقتراح جمال غريد اطروحة الثنائية الثقافية التي ظل يشغل عليها لأكثر من عشرين سنة ليشكك في خطأ التفسيرات المقدمة من قبل بعض الباحثين الجزائريين في العلوم الاجتماعية حول الحالة الجزائرية وانما اعتبر ان تفسيرات هؤلاء تشكو من نقص اساسي لأنها لم تأخذ بالحسبان الشروط الخاصة التي هي في اساس انتاج المجتمع الجزائري المعاصر في مقدمتها الحدث الاستعماري واعتبر ان المتقنين والباحثين الجزائريين تحدثوا عن جزائرهم هم ولكن الانطباع بقي عندهم في انهم لم يتحدثوا عن الجزائر بأكملها .

من مؤلفاته :

-جمال غريد :: «التصنيع، الطبقة العاملة وعلم الاجتماع: نموذج الجزائر» رسالة دكتوراه مقدمة بجامعة باريس 1994.

-جمال غريد : الزرع الاشكالي للسياسيولوجيا في العالم العربي ، حالتا مصر والجزائر ن علم الاجتماع والمجتمع في الجزائر .

-جمال غريد العامل الشائع .عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري . مجلة انسانيات ، عدد 1997/1 .مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية Crasc .وهران .ص 23-7.

-Gruerid Djamel , l'exception Algérienne, la modernisation a l'épreuve de la société , Ed Crasc , 2007.

5- أعمال وكتابات جيلالي اليابس (1948-1993)

ينكر فكري زواي ان جيلالي اليابس من الباحثين وضعه انتماءه الى حقل العلوم الاجتماعية في موقع بين الفكر ومشروع تحقيقه. فلا هو ذلك المفكر المنقطع الى التأمل يفهم الواقع بالمجرد، ولا هو ذلك المتمذهب ، يتصور حلول الواقع في الايديولوجية . لقد عمل طوال حياته بدأب ومثابرة(فكري زواي ماهي العقلانية عند جيلالي اليابس من خلال مؤلفاته). ابتعد جيلالي اليابس عن اطروحات باقي الباحثين الجزائريين المتمثلة في دور المصنع او المؤسسة الصناعية التحول والانتقال الى الحضرية والصناعية وكذا عدم الانشغال بمسألة التسيير والثقافة بل رأى جيلالي اليابس ان ازمة المؤسسة الجزائرية تكمن في ابتعادها عن العقلانية بسبب تدخل السلطة السياسية في توجيه وتسيير المؤسسة وان المؤسسة لا تملك ثقافة تسيير بعقلنة الفكر والسياسة ما يسمى الان بالحوكمة والرشد وانشغل في كتاباته على قلتها وباللغة الفرنسية بتحليل وضعية المؤسسة الجزائرية بشكل عام ومن خلال ذلك الاقتصاد الوطني، وكشف ان الاقتصاد الوطني ليس لديه وظيفة التراكم فحسب وانما لديه وظيفة سياسية واجتماعية وان المؤسسة العمومية في المخيال الشعبي هي ملك لجميع الجزائريين، واهتم بالفاعل الاجتماعي من خلال الوعي الجماعي الذي يظهر في الواقع المؤسساتي وان المؤسسة حسبه لا ترتبط بالمجال السياسي وترتبط بالمجال الاقتصادي، فركز على ظاهرة العقلانية كمنهج وطريقة وكان موقفه من العقلانية انها تستمد معناها ومقوماتها وشكلها ومفهومها من المعنى الذي نعطيه للعقل ومن السياق التاريخي الذي تتدرج فيه الاهداف والغايات .فهو يشدد الى فكرة العقلانية بكونها مذهب التعدد والتنوع في الرؤيا وادراك الواقع. فالتطور في العقلانية هو مرتبط بطبيعة التاريخ ، بمعنى انه لا يمكن فصل العقلانية عن التطور التاريخي اجتماعيا أو ايديولوجيا او ثقافيا، فالتاريخ حسبه مؤسس على عقلانية الواقع أو العقلانية الواقعية أو واقعية العمل اي الابتعاد عن الشعبوية. ان العقلانية تعني الترشيذ والاحتكام الى العقل، ويرى

العقلانية هي افكار استباقية وليست حسية. فالعامل داخل المؤسسة ليس عقلاني فهو يرى لن السلطة السياسية تمارس نوع من الضغط ، فمثلا المجاهدين تمنح لهم مناصب مرموقة داخل المؤسسات. وعدم فهم الدور يؤدي الى التقاعس عن اداء المهام . والجمود الفكري عناصر الفكر العقلاني عند جيلالي اليايس :

-الاولى تتعلق بالعقل

-الثانية تتعلق بالممارسات التي هي نتاج العقل .

من مؤلفاته :

-Dol العالم والنظام العالمي الجديد (les pays du tiers monde et la nouvelle organisation mondiale)

-Djellali Lybés ; les pays du tiers monde et la nouvelle organisation mondiale . édition la Casbah .

-Djellali Lybés ; la quête de la rigueur(البحث عن الانضباط)

-Djellali Lybés ; capital privé et patrons d'industrie en Algérie (1962-

1982)رأس المال الخاص ومديرو الصناعة في الجزائر .

-Djellali Lybés ; l'entreprise entre économie et politique et société .

6-بحوث وكتابات كلودين شولي Claudine Chaulet (1931 - 2012)

مسار تاريخي لمناضلة ثم باحثة :

ولدت سنة 1931 لبونجر - haut Marne بفرنسا وارتحلت الى الجزائر سنة 1942 رفقة والديها وتابعت الدراسة وهي طالبة عند اندري ماندوز الرجل المتميز الذي قدم الى الجزائر في سنة 1946 لتحضير اطروحة حول القديس أغوستين لكنه تجند الى جانب المناضلين من اجل الاستقلال .

التقت كلودين شولي لأول مرة بالطبيب بيار شولي في 21 ديسمبر 1954 عند اندريه ماندوز (André Mandouz) بحيدرة بأعالي العاصمة حيث كانت تود مناقشة مضمون العدد الاخير من مجلة الوعي المغربي (la conscience Maghrébine) حيث سردت هذا المشوار في كتاب "اختبار الجزائر صوتان وذاكرة" . تقول عند نهاية اقامتي يوم 6 جانفي 1955 طلب مني بيار شولي اذا كمن موافقة على البقاء بجانبه فقلن نعم ، زمن هنا التحقا الاثنيين بالثورة من اجل تحقيق العدالة الاجتماعية لتمتد بعد ذلك الى الكفاح من اجل الاستقلال . حيث كان زوجها بيار شولي من الناشطين الذين طبعوا العدد الاول من صحيفة المجاهد في اعالي القبة كما ساهمت شولي ولعبت دورا مهما في نقل المجاهدين وكبار المسؤولين مثل عبان الذي كان متجها الى المغرب . وغداة الاستقلال التحقت كلودين شولي بالمعهد

الوطني للأبحاث الزراعية لتعمل بعد ذلك كأستاذة بمعهد علم الاجتماع وباحثة في مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي (CREAD)

مجال الاهتمام الفكري : اهتمت في مسارها العلمي بالمجال الانثروبولوجي والاجتماعي وكتبت عن الريف الجزائري والمجتمع القروي وخصصت كتاب بعنوان الفلاح الجزائري . وتحدثت عن العامل الريفي وكيف انه لا يستطيع ان يواكب التحديث في المصنع واعتبرت كلودين شولي كل من بيار بورديو وبيتر بيرك رائدين معاصرين لا يمكن دراسة المجتمع الجزائري دون الاعتماد عليهما واهتمت شولين بالتكوين والتطوير ولاحظت عيوب على مستوى تطبيق ادوات البحث السوسيولوجي . وان هناك تقصير في المواضيع تتناول المواضيع السوسيو-ثقافية لدى عائلات العمال المعزولة في الجنوب والوسط الريفي ، فالباحثة ترى ان علم الاجتماع فشل في تقديم تفسير وفهم للممارسات اليومية للجزائريين وهذا ربما راجع الى المقاربات والنظريات غير المحلية ، وانه لا بد من الاعتماد على الانثروبولوجية في دراسة وفهم سلوك العاملين والعوامل التي تؤثر فيه .

من مؤلفاتها :

-كلودين شولي : انثروبولوجيا و/ او سوسيولوجيا ؟ التفاتة الى الخلف لدراسة ممارساتنا في هذين الحقلين . مجلة انسانيات ، عدد 27 ، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية Crasc . وهران . 2005. صص 5-9.

Claudine Chaulet ; la terre, les frère, et l'argent .Alger, opu.1997 p 641.

7-بحوث ودراسات أحمد هني

اهتم احمد هني في كتابه الشيخ ورب العمل بدراسة اسباب فشل المؤسسة العمومية وربط ذلك بمسألة القيم الاجتماعية للمجتمع الجزائري ، حيث اعتبر ان القيم من اهم المعوقات للنشاط الصناعي حيث ان العقلية السائدة تتعد عن الانتاج والاستثمار ، وحسب الباحث فان القضية هي قضية ثقافية قبل ان تكون مادية فإنشاء وتنصيب نظام مادي يطرح مشكل الاتجاه الثقافي. فقبل ان ينتج النظام المادي اثار فقد تبلور في اطار ممارسات اجتماعية ثقافة اخرى. ان نجاح اوروبا في التصنيع حسب الباحث جاء نتيجة ممارسات اجتماعية. عكس الدول المتخلفة التي فكرت في سيرورة هذا التصنيع، فالبنية الفوقية أي مجموع الافكار سبقت البنية التحتية اي الظروف المادية. بالرغم من ان الباحث لا يفضل التفرقة بينهما، فالإنتاج ظاهرة اجتماعية وليس تحويلا للمادة فقط والبنية التحتية ليست الانتاج والتصنيع فقط وانما هي تحويل ايدولوجي ومادي يسمح بالتفكير واعادة انتاج المجتمع نفسه ومحصلة هذا ان التصنيع ليس مجموعة من المصانع وانما ديناميكية اجتماعية تستمد قوتها من القيم الثقافية .تصنف دراسة أحمد هني حول الشيخ ورب العمل: بكونها دراسة مقارنة سوسيو- اقتصادية حاول من خلالها الباحث دراسة السلوك البشري لرب العمل أو المسير الجزائري وذلك من خلال مقارنته بالمسير ورب العمل في الدول الغربية،

أن التساؤل الرئيسي للباحث في هذه الدراسة يدور حول مدى تأثير الثقافة الغربية (القيم الحداثية) على الثقافة المحلية (قيم الأصالة) وبالتالي هي محاولة لفهم ورصد التغيرات والتحويلات على مستوى الروابط الاجتماعية في الجزائر، لقد اظهر احمد هني الطريقة التي يستطيع من خلالها المسير في الدول الغربية الحصول على مراكز ومراتب عليا، تم انتقال إلى رب العمل أو المسير الجزائري أين حاول شرح سلوكه كصاحب مال أو كصاحب مركز، ليخلص إلى الطريقة التي يتم توزيع الأرباح هي التي تميز احدهما عن الآخر، فحب الباحث الفرق يتمثل في أن الأول (رب العمل أو المسير في البلدان الغربية) يدعم مركزه من خلال توزيع جزء من الأرباح عبر هيئات مثل: المصنع، الدولة (الضرائب) والأحزاب وغيرها (زرول نصيرة: القيم الاجتماعية كعميق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، ص 14). أما المسير أو رب العمل في الجزائر فيقوم بتوزيع أرباحه بالطرق التي يختارها هو والتي يهدف من خلالها إلى الحفاظ على مصنعه، مركزه ومكانته الاجتماعية وذلك من خلال تكوين شبكة أو قاعدة زبونية عن طريق:

-ربط علاقات مع أصحاب النقود

-التوظيف على أساس الانتماء القبلي والعشائري بهدف كسب وتعزيز القاعدة الزبونية

-فيما يخص هذه الدراسة يبدو أن مجال المقارنة بين المسير الجزائري والغربي يبقى متوازنا، فمنهجيا لا تتوفر أية عناصر انسجام في ذلك، كما أن السياق السوسيو تاريخي للأعمال سواء ما تعلق بالجزائر أو المجتمعات الغربية مختلف تماما وتأثير الوسط الاجتماعي عامل مهم، فمؤذ الأعمال الغربي ظهر بعد تراكمات سوسيو تاريخية، اقتصادية وسياسية ساهمت في تغيير ذهنيات العصور المظلمة وتشكيل مجتمع الرجل الاقتصادي فالعودة إلى الإنتاج المعرفي والنظري الغربي فان الرأسمالية في حد ذاتها عرفت منذ نشأتها مراحل انتقالية من رأسمالية السلع إلى رأسمالية ليبرالية (سفيان بدرابي: ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول، رسالة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع والتنمية البشرية، شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2014/2015، ص 11، 12).

عرض احمد هني في كتابه الشيخ ورب العمل (Cheikh et le Patron) الذي يصب في محور الثقافة والتصنيع في الجزائر، حيث حاول أحمد هني تحليله وتعميقه من خلال النواة الصلبة ل: (الحداثة والتقاليد وروح المقاول في الجزائر) التي استشهد بها عبر عمله العلمي المتميز: "الشيخ و الباطرون"، حيث أثار عناصر من الإجابات العلمية بالتركيز على تشخيص الاستراتيجيات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لمختلف الفاعلين في الاقتصاد النامي والناشئ، مع الإشارة إلى الواقع الجزائري بكل مضامينه المتناقضة احيانا والمتقاطعة في ابعاد اخرى.

أن التجربة الجزائرية في التصنيع ليست تجربة الحداثة المادية ولكنها تقتصر على إعادة إنتاج ما هو تقليدي ومألوف في مجتمع محلي أتعبه الصراعات الإيديولوجية والظروف الاجتماعية. وان كل ما عارض

المنطق الاقتصادي ينبغي هجره أو ترجمته إلى فعالية إنتاجية تساهم في صنع الاقتصاد، وهناك في نظره موقفين لفي المجتمع المحلي، الأول يريد بناء اقتصاد قوي ولكنه يصطدم بروابط اجتماعية لا ترتقي إلى المنطق الاقتصادي (رب العمل) والثاني بوجه بلوغ الحداثة المادية من دون تبني اقتصاد قوي (الشيخ) فالفكرة المفصلية بين التصنيع و الثقافة هي أن الأول يتطلب روابط اجتماعية يقودها المصنع أو معدلات الإنتاج والثاني إن استقبال الرأس المال المعرفي عن طريق التصنيع يتطلب نوع جديد من السلوك الثقافي، غير أن المجتمع المحلي أعاد إنتاج نفس الروابط الاجتماعية المتواجدة على مستوى البنى الاجتماعية خارج المؤسسة وادخلها في الوسط الصناعي، مما انجر عنه فشل التجربة الحداثية. أحمد هني مختص في الاقتصاد أكثر منه في السوسيولوجيا لكن تحليلاته مازالت تتطلب الاهتمام والقراءة فمزج بين ما هو اقتصادي في محاولة لتطبيق الحداثة من خلال ممارسة التصنيع والسوسيولوجي في تفكيك مفهوم الثقافة، فالمشروع الحداثي (الثقافة) قد فشل فعملية الثقافة تأثير على مستوى البنى الاجتماعية بداية من الفئات المهنية المتمرنة في المصانع إلا أن مشروع الثقافة بدوره عرف منعطفاً آخر غير الذي خطط له في البداية وجعل من المصانع والمؤسسات الاقتصادية الجزائرية فضاء اجتماعياً يمارس من خلاله نفس ممارسات الاجتماعية للمجتمع المحلي مع العلم أن هذا العلم الأخير تحول من مجتمع زراعي إلى مجتمع صناعي في إطار مشروع حداثي موجه مبدأ سيادة الأمة في العهد الاشتراكي على الموارد والتصنيع ضف إلى إهمال عملية الثقافة الذي ترجمت في النصوص على أساس الانتقال التكنولوجي وأخر على المستوى الفردي فتركت أشكال الإدراك والوعي والممارسات ثقافية وإعلامية ليحكم فيها التقليد وأعيد ابتكاره في سياق مواجهة القوة الغربية بحكم التاريخ الكولونيالي فهناك ممارسات ثقافية ظل يحرسها وحدات منحدره من المدرسة الكولونية ومنها هجرت إلى الخارج ومنها من اقتبست مناهج وأفكار من دول عربية في إطار مفهوم الأمة المسلمة فبرزت محاولات للنخب بمختلف أساقها في صنع الشخصية الجزائرية بدليل التقليد المبتكر (محمد العيفة): ممارسات ما بعد الحداثة في إعادة إنتاج المقلد، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 35 سبتمبر 2018، جامعة قاصدي مرباح، ورفلة، ص 892-894).

ثالثاً: دراسات الجيل الثاني من علماء اجتماع التنظيم والعمل

- 1- بحوث ودراسات محمد بشير : . بشير محمد من مواليد 14 مارس 1957 بتلمسان، عمل كأستاذ محاضر بقسم علم الاجتماع ، رئيس قسم علم الاجتماع. اهتم بدراسة المرجعية الثقافية للمجتمع الجزائري من خلال كتابه الثقافة والتسيير في الجزائر، حيث يرى ان المجتمع الجزائري انتقل من مرجعية ثقافية ريفية زراعية الى مرجعية حديثة صناعية وفقاً لثلاثة مقاربات :
 - المقاربة التطورية : اي ان تطور الثقافة وحيد ومتشابه
 - المقاربة الثقافية : اي ان هناك اختلاف بين مختلف الثقافات
 - المقاربة التاريخية : حيث ترى ان المجتمع يحدد خصوصية مستقبله بذاته ونفسه .

لقد خلص الباحث الى كون ان التعريف النظري للثقافة لا يوصل المفهوم الحقيقي للثقافة التسييرية واستعمل المفهوم الإجرائي الذي استنتج من خلاله ثلاثة انواع من الثقافات التسييرية وهي ثقافة المؤسسة ، ثقافات المؤسسة ، والثقافة في المؤسسة . هذه الثقافات حللها بطريقة الفكرة ونقيضها من خلال الوظيفية والماركسية للوصول الى توليفة . وتوصل الى كون الثقافات التسييرية منها التي تبحث عن الاندماج ومنها التي تحاول الهيمنة ومنها تجمع بينهما في اطار توليفي . ان هذه الثقافات على اختلافها لم تنقل العامل الجزائري الى عالم الصناعة الى عامل مركزي او كلاسيكي على حد تعبير جمال غريد. أن دراسته ركزت على الاهتمام بالعامل بدل الاهتمام بالعمل ووسائل الإنتاج و تلك الممارسات الفردية الموصوفة بالسلبية التي تدخل في التساؤل عن الفرد ، هل هو متمدن أم مهذب أم العكس يدخل في التفاوض من خلال تبني شكل من أشكال التعبير عن الذات كما عبر عنه المفكر ناجي سفير .

تفصيل كتاب محمد بشير الثقافة والتسيير في الجزائر (الهوية و المؤسسة و المجتمع) حيث يتناول في هذا الكتاب أساس العلاقة الثقافية بالتسيير , أي كيفية تسيير الموارد البشرية, إنها محاولة إدراك تطبيقات الأجراء الجزائريين في ظل المرحلة الإنتقالية الخاصة بدخول المجتمع الجزائري اقتصاد السوق.

- بكلمة أدق إنها الوقوف على القيم الثقافية الأصلية و القوية التي بدونها يستحيل فهم واقعنا الحالي بناء على تاريخنا الحضاري و من ثم ضبط أفاقه المستقبلية. لقد اتسعت الدراسات السوسيولوجية حديثا على عدة ميادين و مجالات كما اتسعت دراستها حول المؤسسة و من خلال هذا انطلق محمد بشير العالم الجزائري في طرح اشكالية السوسيولوجية حول المؤسسات الجزائرية في خضم إشكالية التنقل المستوي الثقافي من المرجعيات التقليدية و الحضرية أي الزراعية و الصناعية. وترجمت هذه الاشكالية في كتاب احتوى هذا الكتاب على ثلاثة فصول، حيث جاء الفصل الأول تحت عنوان الثقافة الصناعية المتقنة و علاقتها بالثقافات المحلية فقسم هذا الفصل إلى جزئين كل جزء منه تناول موضوع. فالجزء الأول رسم فيه الحدود الموضوعية لتأثير الثقافة الصناعية في بلورة جديدة للتطورات حيث تحدث فيها عن ما ترتب من علاقات و تفاعلات التي يمكن حصرها في كلمة واحدة هي مطالبة المؤسسة بتقديم الخدمات الاجتماعية حيث تؤدي هذه الخدمات المهمة الأساسية بكل مؤسسة. وتدلنا الدراسات السوسيولوجية الجديدة على التأثير الذي بإمكان التنشئة الاجتماعية توليده ففي هذا الجزء نجد كذلك عنصرين هامين يبين فيها كالاتي:

أ-طبيعية ملكية الدولة للمؤسسة و تنظيم الانتاج: من المعلوم نجد نوعين أساسيين من الملكية في الجزائر الملكية العمومية و ملكية الدولة و التي ولتفايدي المسائلات بين أنواع الملكيات تقديم هذه المسألة إلى الأجراء أنفسهم . لقد أثبتت الادبيات السوسيولوجية و الاقتصادية المتبينة للطرح الاشتراكي على فكرة جوهرية أن اليد العاملة و مالكة غير مستغلة و في أسوأ الأحوال هي الأقل اضطهادا مما عليه القطاع الخاص.

-محتوى مطالب الأجراء و سبل تحقيقها.

-بدل هذا العنصر على المطالب بالدرجة الأولى من حيث العلاقة التي تربط الاجير بوحدته بإتجاه مجموعة أسئلة تخص من ناحية العمل و من ناحية الوحدة وذلك بإدراجها في جدولين و تحصيل المجموع.

-حيث تعتبر هذه المسألة في الحقيقة على شكل النظام المتوفى من ظرف أي هل هم أقرب إلى النظام الاشتراكي الثوري أو إلى النظام الاشتراكي الديمقراطي.

و في الجزء الثاني: من هذا الفصل اتخذ بعض أوجه العلاقة الدلية بين المتأففة بالوحدة و الثقافة الأصلية. لقد سبق أن أظهرنا فشل التي كانت تنتظره السلطات العمومية من مناقفة الاجزاء ضمن الخطة التي رسمته الهندسة الاجتماعية من خلال رد الفعل السوسولوجي التابع من الإرث الثقافي و الحضاري للمجتمع.

أ-طبيعة العلاقات الاجتماعية و التسيير بالوحدة:

الجهاز النقابي من حيث الانخراط أو عدمه فهو الجهاز الذي يسيّر لنا قياس و في الأجزاء في أحد جوانبه الأساسية. لقد طالعتنا الأدبيات السوسولوجية و حتى الاقتصادية في هذا الباب على نوعيه التسيير الذي انتهجته الجزائر.

ب-الدراية الاعلامية و القدرة المعرفية لما يترتب عن الاصلاحات الهيكلية.

تطرح مسألة الهيكل الاقتصادية فكرة نقد المصلح الوطني للمهندس الوطني فهنا نجد أننا نبحت عن أهم عناصر الثقافة الصناعية للاجراء من احياء تحولها ضمن السياق العام.

الفصل الثاني: جاء تحت عنوان تمثلات العمل البيانات التنظيمية نجد نوعين من العلاقات الاجتماعية احدهما مؤسس على الاحساس الذات للفاعلين الاجتماعيين و الثاني مبني على أساس التراضي العقلاني في المصالح انا هناك مقابلة لنموذج اجتماعي.

الجزء الأول: الاشكال الواقعية لتمثلات العمل الصناعي و عناصره التحفيزية: تتدرج دراسة التمثيلات

في هذا المجال ضمن النقاش الجاري بين مختلف الأطروحات السوسولوجية حول المؤسسة نخرج على أهم معاني العمل التاريخية التي اعتبرته الحضارة اليونانية بمثابة عقاب القته الألهة على البشر لتكفر عن خطياهم ، جاءت علاقة التأثر و التأثير في أشكال و معطيات تم تحليلها

أ-أشكال تصورات الأجراء للعمل: إن مدى تأثير المرحلة العبودية التي لم يتول أي إهتمام و للقواعد الاقتصادية مما جعل من أغلبية الشعب الجزائري، شعب يطالب بإعانة و بالخدمات الاجتماعية.

ب-العناصر المحفزة عن العمل: العلاقة المتبادلة بين أشكال التطور و العناصر المحفزة التي تساهم في طبيعة هذه الاشكال كما الاشارة الى التداخل بين الحوافز و الرضى المهني. إذا أخذنا هذه العناصر المقيمة بعين الاعتبار و البحث عن سبيل تلبيتها تخلق بدون شك لدى الاجراء وضعية سوسولوجية تدفع بهم إلى بدل مجهود لازم في خدمة مصالح الوحدة

الجزء الثاني: البيانات التنظيمية الرسمية: يقصد بها كل ما له علاقة بهذه الاخيرة من خلال علاقتها المختلفة و تفاعلاتها العديدة الداخلية و الخارجية أي أن هذه الأبحاث تنقسم إلى أطروحتين رئيسيتين في ميدان التسيير بحث أحدهما يشرح ما يرى داخل مؤسسة من خلال التنظيم و الأجر فتشرح بواسطة الثقافة الاطروحتين التي حددها (جوسلم) إضافة إلى نماذج أخرى.

أ-طبيعة العلاقات و الجو السائدين في الوحدة: لقد خلصنا في الجزء الثاني إلى بعض أهم أشكال تمثيلات العمل التي تكون علاقة مع البيئة التنظيمية للمؤسسة بعمامة و الوحدة الانتاجية بخاصة، حيث تمت المقارنة بين الطابع العمومي و الطابع الخاص فكانت النتيجة تعود للطابع العمومي لوحدته مقارنة بنسبة ضئيلة للطابع الخاص

ب-طريقة حل التوترات بالوحدة: في هذا الاختصاص أو المجال تمت مساءلة الأجراء عن أحسن الطرق لحل التوترات فتعود النسبة العالية على رغبة الاجراء في تغيير الشكل الطاغي حاليا المتمثل في الوقوف في وجه أي تعارض إذ يعني بالنسبة للمسيرين عدم الولاء.

و في الأخير عرضنا بعض العناصر المرجعية الثقافية و ما أصابها من تحوير عند تضاربها مع العناصر و الموارد الثقافية التقليدية و المرجعية من فاعلية الاجراء في الوسط الذي يعيشون فيه.

الفصل الثالث: ثقافة مؤسسة أم ثقافة مجتمع؟ : يقصد بهذا العنوان أن ثقافة المؤسسة هي تلك المقاربات و المواقف التي تغيير المؤسسة الصناعية تنظم موجه. حيث أن النظريات الفعالة في هذا المجال إما تغلب هذه الزاوية أو تلك دون طعنها القطعي في منافستها ، حيث تم تسليط الضوء على ظاهرتين أساسيتين متمثلتين في متانة و بقايا الروح العشائرية و مدى صعوبة تغييرها و من ألم الامتثال إلى قيم المنطقة الاقتصادية

الجزء الأول: عمق الروح العشائرية و صعوبة الامتثال للمنطق الاقتصادي: فالمقصود هنا هي كل الأشكال المشجرة المستوحاة من جذور الثقافة الحضارية لمجتمعنا العربي الاسلامي.

أ-بعض أشكال الروح العشائرية: سبق و أن تطرقنا إلى ضبطها من خلال ما أدلى به الشكلاّن التعبيريان الشعبيان من سميات ثقافية لمنطق روح العشائرية و تاريخها. ثم أجريت تساؤلات للأجراء عن وجود الروح العشائرية أو عدمها ، فكانت المعطيات لتأكيد عدم وجود هذه الروح و فعاليتها .

ب-درجة امتثال المسؤولين لتشريعات العمل: هنا نجد الأجراء يبرزون أعلى نسبة حيث أن المسؤولين يمارسون مهامهم حسب هواهم الشخصي في مقابل بنسبة أقل من الأولى يرون إمتثال أولئك لتشريعات العمل.

الجزء الثاني: ظاهرة التمييز الجنسي لدى الأجراء الجزائريين : تدل على المجتمعات و الحضارات القديمة التي كانت تفضل الذكر على الأنثى.

-لكن ما يهمننا إجرائيا و فعالية من باب الدقة العلمية و الوقوف على الأشكال المستجدة و من ثم استمرارية هذه الظاهرة مهما كان حجمها الحالي. و بناء على ما سبق سنبحث في هذه الظاهرة من

خلال ثلاثة نقاط: التفضيل الجنسي، الامتثال لهذه العلاقة اللامتكافئة، النتائج المترتبة عن عملية الاستحداث.

أ- **تفضيل الذكر على الأنثى:** سطرنا بعض الأسئلة الوجيهة لكي نضبط بعض معالم هذه الميادين و من بينها معرفة إذا كانوا يفضلون في ظرف معينة تدريس الأولاد و البنات؟ فكانت المعطيات تفضيل أن كلاهما يدرسون لكلا الجنسين في المقابل البعض يحرمون البنات من الدراسة و تفرد الذكور وحدهم.

ب- **الامتثال للعلاقات اللامتكافئة بين الزوج و الزوجة:** نقصد بهذه المسألة علاقة الخضوع التي تبديها الزوجة لزوجها و مدى قبولها و إذا فسخت هذه العلاقة إلى الطلاق فتكون النتيجة غير مرضية للمرأة فتكون نظرة المجتمع نظرة احتقار لها كأنها فعلت شيء شنيع.

ج- **الاستحداث و الاختلال في المرجعية القديمة:** و في هذه العناصر تمت معالجة نقطتين جوهريتين محاولين التأكيد على ازدواجية الثقافة لدى الأجراء إتجاه المرأة المسؤولة بصفة عامة عليهم بصفة خاصة. حيث لا حظنا أن إجابة الأجراء على عمل المرأة المأجورة بنسبة عالية و قليلة على الأجراء الذين رفضوا هذا و هذا راجع إلى عوامل عديدة و قد تكون قيمة التأثر بالظروف المعيشية التي أصبحت لا تطاق في وقتنا الحالي .

من مؤلفاته :

- مقدمة في علم الاجتماع في الجزائر- ديوان المطبوعات الجامعية 1994.

-بشير محمد : راهن علم الاجتماع في الجزائر ، راهن علم الاجتماع والأنثروبولوجيا في المغرب العربي ، أعمال ندوة ، مجلة المقدمة ، عدد 2 ن ديسمبر 2008.

-بشير محمد : الثقافة والتسيير في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر . 2007.

--بشير محمد : علماء اجتماع التنظيم والعمل تحت المجهر . 2018. وله عدة مقالات و مشاركات علمية وطنية و دولية في مجال علم الاجتماع.

2- بحوث ودراسات مراد مولاي الحاج

اهم دراساته : انجز دراسة حول العامل الصناعي الجزائري الممارسات والتمثلات في ثلاثة مؤسسات في منطقة الغزوات لمعرفة اثار التصنيع عليها انطلاقا من نظرية حادثة الفرد(التي طورها ديفيد سميث وانجلز في الولايات المتحدة في ضوء دراسة شملت 6 دول في طريق النمو لأثبات ان المصنع يؤدي دور مدرسة للتنشئة الاجتماعية) .

تحليل وتفسير نتائج الدراسة : توصل الباحث الى كون الافراد اي العمال داخل المصانع يدجنون بثقافات اخرى مغايرة وهي ثقافة التنظيم وهذا لأنهم يقضي بين 5 الى 6 ايام بين رفقاه في المصنع وبالتالي فهم سيتلقون ميكانيكا ثقافة جديدة. وقد فند في ذلك هذه النظرة الميكانيكية القائلة بأن الصناعية قادرة على تطوير هذا العامل ونقله من عامل زراعي الى عامل صناعي . واستخلص الباحث ان الظروف المحيطة بالمؤسسة والوسط الاجتماعي وقيمه وعاداته وثقافته عوامل اساسية في عدم تمكن

المؤسسة من تحقيق اهدافها . وعلل ان البيئة والمحيطه بالمصنع تؤثر في المصنع والعامل ولكن ليس لدرجة التخلي عن ثقافته فهو متمسك بها ولا ينوب في تلك الثقافة المغايرة تماما (الثقافة الرأسمالية الصناعة) ومنه علينا ان ندرس العمال داخل المصنع من فرضية التعلم الثقافي انطلاقا من نظرية سان سيليو التي ترى بان الثقافة الفردية تصبح جماعية عن طريق اكتساب ثقافة مهنية موحدة عن طريق التعاون والتضامن .

من مؤلفاته :

-مراد مولاي الحاج : الاصول الريفية للعمال الصناعي الجزائري ، مجلة انسانيات عدد 1999/7. Crasc . ص 37-45.

-مراد مولاي الحاج،(2006)، العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات .دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة . مجلة انسانيات CRASC، عدد 34 .

3-بحوث ودراسات العياشي عنصر:

شغل قسم البحوث بالمركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (crasc) واشتملت اهتماماته البحثية على مدى اكثر من 30 عاما قضايا تخص منطقة شمال افريقيا والشرق الاوسط في مجالات العمل والتنظيمات والمجتمع المدني والحركات الاجتماعية وقضايا الاسرة والمرأة والنوع الاجتماعي والتنمية والمشاركة السياسية .نشر عدد من الكتب واكثر من 40 دراسة في مجالات علمية محكمة باللغات العربية والاجنبية (<https://www.Dohainstitut.org>)

اهم بحوثه الميدانية :

اهتم الباحث عنصر العياشي بدراسة ظواهر العمل والعمال ومنها علاقات العمل، الاطارات، والنخبة النقابية .ففي دراسته المعنونة النخبة النقابية بمدينة عنابة: تكوينها وتمثلاتها ذكر فيها مسألة ظهور وتشكل النخبة النقابية من خلال تحقيق ميداني(مقابلات) اجراها مع مجموعة من النقابيين في منطقة عنابة سعيا منه لإبراز المسارات الاجتماعية والمهنية لهؤلاء الإطارات النخبوية النقابية وخصائصهم المميزة المنتمون للاتحاد الولائي التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين ثم يذكر في الدراسة تمثلاتهم ومواقفهم من عدد من القضايا التي تهم المنظمة النقابية واخرى تتعلق بالحياة الاجتماعية في جوانبها الاقتصادية والسياسية والثقافية. يذكر عنصر العياشي في التأريخ لظهور النقابية في مدينة عنابة ان النشاط النقابي فقد كان رائجا في منطقة عنابة في ظل الاحتلال بفعل تمركز يد عاملة زراعية) بروليتاريا فلاحية (في مزارع الحمضيات والخمور، إضافة إلى بروليتاريا حضرية متمركزة في الميناء والسكك الحديدية وهما قطاعان على درجة من التطور والنشاط بفعل ارتباطهما بتصدير المنتوجات الزراعية (حمضيات وخمور (وكذلك الموارد المعدنية للمنطقة الشرقية) حديد من الونزة، وفوسفات من الكويف وجبل العنق).

ومع بداية تنفيذ المخطط الأول للتنمية 1967-1969 وصادفت بداية تشغيل الأقسام الأولى من مركب الحجار وتنفيذ الأجزاء الأخرى وبذلك انتعشت حركة البناء والأشغال. ومع انتعاش النشاط الاقتصادي وتوسعه جرى استقطاب اليد العاملة من المناطق المجاورة إضافة إلى تلك التي كانت تعمل في قطاعات الزراعة والإدارة والتعليم في منطقة عنابة، وقد نال مركب الحجار حصة الأسد من حركة اليد العاملة في تلك الفترة. في ظل التحولات المتسارعة على مختلف الأصعدة تشكلت شريحة عريضة من العمال الصناعيين إضافة إلى عمال قطاعات البناء والأشغال والمواصلات، وقد أعطت نفس الظروف دفعة جديدة لسيروية تكوين نخبة نقابية محلية وظيفتها تأطير العمال والدفاع عن حقوقهم والمساهمة في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة. وقد تركزت تلك النخبة النقابية (التي تشكل من عناصر قديمة وأخرى جديدة) في قطاعات البناء والأشغال والصناعات الصغيرة، وكذلك الميناء، والسكك الحديدية التي كانت تمثل قطاعات تقليدية للنشاط النقابي في المنطقة. وقد يقدر أحد القادة النقابيين القدامى في . المنطقة عدد المنخرطين في التنظيم النقابي غداة الاستقلال بحوالي 37001 عامل. وقد علمت النخبة النقابية خلال الفترة الأولى من الاستقلال على عدة جبهات (تأطير مجالس العمال في قطاع التسيير الذاتي، إنعاش قطاع البناء والأشغال، انطلاق العمل في الميناء بعد توقفه)، كما ساهمت في تشكيل عدة تعاونيات عمالية وتأطيرها مثل تعاونية عمال الميناء، تعاونية عمال الأرض، ثم الدهانين...ألخ. ويعترف نقابيو المنطقة أن مرحلة تطبيق التسيير الإشتراكي للمؤسسات في بداية لسبعينات كانت بمثابة منعرج حاسم في حياة المنظمة النقابية والنخبة المحلية. ففي سنة 1975 تم تأسيس الإتحاد الولائي بالمدينة، وفي 1976 أنشئ ما لا يقل عن 546 هيئة نقابية على مستوى الولاية. يخلص الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات كشفها التحقيق الميداني وهي : أن الصورة النموذجية للقيادة النقابية المحلية تتشكل من عدد من المتغيرات، السيطرة المطلقة للذكور، وهم في غالبيتهم (75 %) . يتجاوزون 40 سنة لكنهم ذوو مستوى تعليم لا يتجاوز مرحلة التعليم الثانوي (75 %) . أغلبيتهم متزوجون ولديهم في المتوسط 4 أطفال، أزواجهم لهن مستوى تعليم محدود لا يتجاوز مرحلة المتوسط، ونسبة ضئيلة جدا منهن يعملن يقطنون جميعا الأحياء الشعبية، وليست لديهم مصادر دخل غير رواتبهم التي لا تتجاوز في غالب الحالات 10000 دج. وهم ينحدرون من أوساط إجتماعية فقيرة ومتواضعة في أحسن الحالات. أصولهم في الغالب فلاحية- ريفية . % 87 أجدادهم فلاحون و % 62.5 أباءهم فلاحون. غالبيتهم ولدوا ونشأوا خارج ولاية عنابة، كما أن الغالبية منهم إلتحقوا بالعمل في سن مبكرة (21 سنة) ومارسوا النشاط النقابي خلال سنوات طويلة (10-29 سنة) وتقلدوا مناصب قيادية عديدة على المستوى المحلي والوطني...

يختتم الباحث دراسته بالتأكيد على أن النخبة النقابية المحلية مثلها مثل الطبقة العاملة التي انبثقت عنها في طور التكوين، وتعتبر بخصائصها وتمثلاتها عن تأثير الظروف التي تكونت فيها بخاصة منذ الاستقلال. انها تسجد خصائص وسمات المرحلة، وخصوصيات المجتمع الجزائري، فهي ذات

أصول متواضعة جدا (ريفية، فلاحية)، ولكنها ذات طموحات عالية وبعيدة المدى ببلورتها الأيديولوجية الشعبية للحركة الوطنية من جهة، والأيديولوجية الأممية للحركة النقابية العالمية من جهة ثانية. لذلك نجدها تحمل في تكوينها، ومواقفها وتصوراتها كثيرا من الصور المشرقة في تاريخ الحركتين عندما كانتا في عنفران نضالهما من أجل التحرر والإنعتاق. لكنها تحمل أيضا كثيرا من التشوهات التي لحقت تلك الحركتين، والتناقضات الناتجة عن صعوبة الجمع بين هذين البعدين. هكذا تظهر النخبة النقابية بمثابة حلقة وصل بين طبقة عاملة في طور التكوين تطمح لحياة كريمة بعيدا عن الإستغلال والقهر والظلم الإجتماعي، ونخبة سياسية تسليطية تتربع على نظام إجتماعي مهدد بالانهيار من جراء استخدامه المستديم لموارده وإمكاناتها لإشباع مصالحه الفئوية الضيقة، وانفرادها باحتكار القرار والسلطة. لعل ذلك ما جعل النخبة النقابية تجمع في تكوينها، وفي ممارستها وتمثلاتها كل المتناقضات التي طبعت مسار تكوين المجتمع الجزائري المعاصر. يذكر الباحث انه من الناحية السوسيولوجية تقف هذه النخبة في موقع غير مستقر وغير ثابت على الحدود بين الطبقة التي "انجبتها" وتنتمي اليها موضوعيا وإلى درجة معينة أيديولوجيا، من جهة. والطبقة التي تحلم بأن تصبح جزءا منها بفعل الإرتقاء الإجتماعي، والتماهي والتثاقف، وأيضا من خلال الممارسة الموضوعية للسلطة في حدود مركزها ووظيفتها الإدماجية التي تعد إلى جانب وظيفتها التمثيلية، وجهين مختلفين لممارسة واحدة تفرضها طبيعة النظام الإجتماعي وعلاقته ومؤسساته(عنصر العياشي. 1998. 19).

من مؤلفاته :

أ-الكتب

- 1-خطابات علم الاجتماع في النظرية الاجتماعية، مترجم عن اللغة العربية ، دار لمسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .2010.
- 2-قضايا علمية معاصرة، منشورات جامعة الامارات العربية المتحدة، العين، 2005 (مؤلف جماعي)
- 3-ادارة المهارات القيادية والاتصال في المؤسسات، منشورات المركز الوطني للبحوث الانثروبولوجية ، وهران ، الجزائر، 2005،
- 4-الاطارات الصناعية :موقع ادوار، مسارات وتمثلات ، منشورات المركز الوطني للبحوث الانثروبولوجيا ، وهران، الجزائر ، 2001.
- 5-نحو علم اجتماع نقدي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر.ط.2003،2،
- 6-سوسيولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر، دار الامين للنشر والتوزيع ومركز البحوث العربية ،القاهرة ،1999،
- 7-علم اجتماع الظواهر الاجتماعية ،دار طلاس للدراسات والنشر والتوزيع ،دمشق،1990.
- 8-الازمة الجزائرية : الخلفيات السياسية ، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1996، (مؤلف جماع).

ب- البحوث والدراسات

- 1- علم الاجتماع، الايديولوجيا والموضوعية، مجلة سيرتا للعلوم الاجتماعية ، جامعة قسنطينة ، عدد8-1982، 9، ص 55-90.
- 2- القصور النظري في علم اجتماع التنمية ، مجلة دفاتر العلوم الاجتماعية ، جامعة عنابة، عدد1984، 02، ص ص 11-41(مترجم عن الانجليزية)
- 3- ملاحظات حول الاشكالية المنهجية لدى ماكس فيبر ، دراسات عربية ، بيروت، عدد03، جانفي 1986، ص ص 111-121.
- 4- علم الاجتماع الفينومونولوجي ، دراسات عربية ، بيروت، عدد 11-12، سبتمبر -اكتوبر، 1989، ص ص 110-124.
- 5- أزمة ام غياب علم الاجتماع، المستقبل العربي ، بيروت ، عدد137، جويلية، 1990، ص ص 37-48.
- 6- الحتمية التكنولوجية في علم الاجتماع العمل ، دراسات عربية ، بيروت ، عدد 5 و6، مارس -افريل ، 1993، ص ص 101-116.(مترجم عن الفرنسية)
- 7- التصنيع وتشكيل الطبقة العاملة في الجزائر، مجلة بحوث اقتصادية عربية ، بيروت ، عدد 12، 1994، ص ص 55-65.

5- بحوث ودراسات عبد القادر جغلول (1946-2010) :

عبدالقادر جغلول (2010_1946) من المثقفين الجزائريين الباحثين عن تاريخ الوطن، ذو فكر مكثف وافر مثقف التجاوز و عدم الخضوع , للفكر السائد انذاك ,تأثر بالعديد من الشخصيات من بينهم كاتب ياسين ,مولود معمري , فرانس فانون. ومن اهم المفاهيم التي يمكن ان تلخص اهتماماته تتمحور حول البنية الاجتماعية الجزائرية لما قبل الاستعمار، اساليب وانماط العيش السائدة في المجتمعات العربية القديمة او ما يعرف بالانثروبولوجيا العربية القديمة، الاهتمام بفكر ابن خلدون، التنظير للرابط الاجتماعي الجزائري ودراسة الروابط الاجتماعية السائدة في المجتمع الجزائري، المسالة الثقافية الجزائرية، السياق المغربي والخطاب الادبي والهوياتي. يقول عبد القادر جغلول: ان التقاليد هي في طور التلاشي النهائي أما قوة الحدائة المفروضة علينا، بل ان المجتمع الجزائري يتجه نحو اللاديني ، المادي والفرداني حتى لو كانت هذه العناصر غير مكتملة" .

لقد انتقل جغلول من الدور الجامعي الى الدور الاجتماعي في المجتمع من خلال تأثره بالعديد من الاساتذة الماركسيين الكبار اضافة الى قيامه مع عدد من الطلبة بتنظيم حركات احتجاجية متتالية و استعراض حياة الجزائريين في المهجر والتذكير بثقافتهم حينها وبالرغم من انه تكون في مجتمع بوليتاري قامع للحريات الا انه تحدى هذا النظام بمحاولته اجراء مقارنة بين الثورة كما يتصورها فانون وكما

يتصورها كاسترو وشيغي فارا. وقد اطلق جغلول على المثقفين الجزائريين صفة "مثقفون عالقون في الفراغ" تبرهم حبيسي ثقافة محدودة اي انه ليس لديهم اي عمق ثقافي محلي يمكنهم الاعتماد عليه في بناء مجتمع جديد او حتى التحسين من الاوضاع الحالية وتغييرها بسبب ما خلفه الاستعمار الفرنسي من رواسب فككت معالم المجتمع الجزائري ونخرت كيانه (لا بد من وجود علم اجتماع تاريخي لدراسة سبل النهوض بالمجتمع الجزائري من خلال دراسة تاريخه دراسة معمقة ومؤسسية). ما جعله يعمل على تقصي التاريخ الجزائري للبحث عن الشخصيات الجزائرية الاصلية ليقدمها للجمهور , ففي نظره يبقى استقلال الجزائر مهددا بدون علم اجتماع تاريخي يعيد مثقفي الجزائر الى الذاكرة.

وقد وضع علم الاجتماع التاريخي في مواجهة الاستعمار بالطريقة نفسها التي وضع فيها فانون علم النفس في مواجهة الاستعمار ولهذا السبب كان مهةسا بالحث عن لوطن او البحث عن مكونات الثقافة الجزائرية التي اعتقد ان الجزائر لم تحسن تفعيلها لخدمة القضايا الوطنية ولهذا انطبقت عليه صفة المفكر المشتت نظرا لكونه لا يهتم بالتكامل والتركيب بين دراساته بل من دراسة لآخرى مستعملا مناهج وعلوم متعددة ادب , تاريخ , علم اجتماع , فلسفة. ...

وقد كان تاريخ الجزائر الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي بالنسبة لعبد القادر جغلول اهم ساحة واجه فيها اعداء الجزائر وتصدى لهم فكريا . اخلاقيا وعلميا وابطل الهجمات الفكرية الغربية التي فككت معالم الذاكرة الجزائرية وقطعت اوصالها وتلاعبت باحداثها , واكبر دليل على هذا ما نراه من ظواهر اجتماعية سلبية انتشرت وتوسعت في مجتمعنا تدريجيا وقد سعى لابراز خصائص هذه المنطقة وتأكيد الحقيقة التاريخية والاجتماعية الجزائرية التي مفادها ان الجزائر تمتلك امكانات وقدرات ذاتية داخلية ساهمت في تطورها تاريخيا , وشكلت اهم سماتها وأكسبتها روح التحرر والرغبة في الاستقلال.

وننتج عن كل هذه الجهود تأسيس قاعدة علمية وتقديم مرجعية ومادة علمية تاريخية موثوقة ومؤسسية ساهمت في اعادة بناء صلة تربط بين الاجيال الحالية وتاريخها العريق. كما كرس جغلول جهوده للكشف عن طبيعة مجتمعات المغرب العربي التي احتضنت بدورها بفكرة الاندماج الثقافي والسياسي والاقتصادي في العالم الاسلامي مع حفاظها على استقلالها الامر الذي مكنها من نشر تعاليم الدين الاسلامي والتعريف به في اوربا.

ومن اهم اعماله ومؤلفاته.

-جغلول عبد القادر . الاشكاليات التاريخية في علم الاجتماع السياسي عند ابن خلدون ترجمة فيصل عباس , اربع طبعات , الطبعة الثانية منقحة , بيروت , دار الحداثة للطباعة والنشر , 1980, 1981, 1982, 1987.

*جغلول عبد القادر , تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسولوجية , ترجمة فيصل عباس , بيروت , دار الحداثة للطباعة والنشر 1981, 272 صفحة.

* جغلول عبد القادر , الاستعمار والصراعات الثقافية في الجزائر , بيروت , دار الحداثة للطباعة والنشر 2007 408 صفحة.

* جغلول عبد القادر , تاريخ الجزائر الحديث , بيروت , دار الحداثة للطباعة والنشر 2007 904 صفحة.

* جغلول عبد القادر , مقدمات في تاريخ المغرب العربي القديم والوسيط , ترجمة فضيلة الحكيم , بيروت , دار الحداثة للطباعة والنشر , الطبعة الاولى 1982.

كما انه قد تم نشر العديد من المقالات في المراجعات والدوريات المتخصصة وفي الصحف الاسبوعية الوطنية والدولية والصحف اليومية (أخبارالجزائر , أخبار الهجرة , le monde diplomatique) , حول مواضيع وشخصيات خاصة المثقفين , الثقافة , فرانس فانون , محمد بن رحال , شكري خوجة "جزائري يواجه المئوية " , الامير عبد القادر , طاهر حداد حمدان خوجة , مولود معمري , خطيب ياسين , طاهر جعوط .

ابن خلدون السياسة والتاريخ , مراجعة مجلة التاريخ , وقائع الندوة الدولية حول ابن خلدون , الجزائر العاصمة 18_25 يونيو 1978. snerd

دفاتر تثقيفية عن الهجرة , مقدمة في الهجرة واندماج الاجانب في فرنسا "حالة المغرب العربي " نص وزعته مؤسسة. inter service migrants formation

ابن خلدون تعليمات للاستخدام " مشاكل التراث" مراجعة مجلة التاريخ 1984 وقائع المؤتمر الدولي لابن خلدون فرنسا 1_4 سبتمبر 1983 .

قائمة مراجع حول عبد القادر جغلول.

1-ملتقى دولي , عبد القادر جغلول , الانسان والاعمال المنظم من طرف جامعة وهران , كلية العلوم الاجتماعية أيام 11 و 12 ديسمبر 2011 مجلة انسانيات

2-Hassen remaoun et ahmed yalaoui. Revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales. [https:// journals .openedition.org/Insaniyat / 12481..](https://journals.openedition.org/Insaniyat/12481..)

دراسة عمر أكتوف، هل العمل الصناعي ضد الإنسان؟

هو من مواليد 1944، زاول تعليمه الابتدائي، الذي بدأه في سن متأخر، و الثانوي في جنوب المملكة المغربية أثناء الفترة الاستعمارية، و العالي في الجزائر، حيث نال ليسانس في علم النفس، ثم في مونتريال بكندا حيث تحصل على دكتوراه في التسيير. ثم عمل في عدة مؤسسات اقتصادية جزائرية أبرزها مؤسسة "سوناطراك" قبل أن يعود إلى كندا في بداية الثمانينات (1983) حيث درس في العديد من الجامعات الكندية و عمل كمستشار لكثير من المؤسسات الاقتصادية الكندية و الفرنسية. و قد التحق بالمدرسة العليا للتجارة HEC. و الدراسة المنشورة له في كتاب:

Le travail industriel contre l'homme ? Une approche ethnographique de l'entreprise et une perspective "interculturelle" Canada/Algérie.

الصادر في الجزائر، باللغة الفرنسية، عن دار المؤسسة الوطنية للكتاب، سنة 1986. و الذي احتوى في الحقيقة على رسالته للدكتوراه في التسيير التي ناقشها بجامعة مونتريال. يقول أكتوف أن مشكلة البحث نشأت لديه من خلال ما لاحظته ميدانيا و نظريا. و يتمثل ذلك في التساؤل حول علاقة الإنسان بالعمل و بالتالي بعلاقته بالمؤسسة الاقتصادية. بناء على ذلك يقول أكتوف أن الفرضية الأساسية لبحثه هي:

أن الإنسان غير مهياً للعمل الصناعي و هي الفرضية التي يتقاسمها العديد من العلماء منذ ماركس إلى الكثير من الانثربولوجيين و علماء الاجتماع المعاصرين. يلاحظ أكتوف في الفصل الأول من بحثه (ص27)، الذي خصصه للإطار النظري، أن النظريات الكلاسيكية، التي تحاول دراسة الإنسان في التنظيمات لا تسمح بالوقوف على الحقيقة التي يعيشها العامل في ميدان العمل. فبالنسبة لنا، يضيف أكتوف (ص29)، فإن النظريات التي تهتم بالقضايا التنظيمية يمكن أن تقسم إلى قسمين: الأولى تلك التي تحاول تفسير الواقع و الثانية تلك التي تحاول تغييره. و الحقيقة أن القسمين يأخذان من بعضهما البعض لتغذية علم التسيير (Management) و التي تتجسد من خلال الخط: فيبر- تايلور- و المدرسة العلمية للعمل. و المهم بالنسبة لـ: أكتوف هو الطابع " الوهمي " (غير الحقيقي) لتلك النظريات. و انطلاقا من هذه القناعة، يعتقد أكتوف أن التخلص من تلك الخلفية، التي تجعل الرؤية و الأفكار المنبثقة عنها ترتبط بمصلحة العاملين و المنظرين أيضا التابعين لمدرسة "السلوك التنظيمي" (Organizational Behaviour)، يكمن في "العودة" إلى العلوم الإنسانية (ص30) بما لها من "أصالة" و خطاب التي بإمكانها أن تقدم فهما أحسنا لقضية العمل بما له من بعد إنساني. و العلوم الإنسانية التي يشير إليها أكتوف تتمثل على وجه الخصوص في الفلسفة، و علم الاجتماع، و علم النفس. و ذلك لأن العمل قضية "إنسانية" بامتياز بكل ما تحمل هذه العبارة من معنى. و إذا كان يمكن الاعتراض، يضيف أكتوف، بالقول أن هناك من الحيوانات من يقوم بما يشبه نشاط العمل، فهل ذلك يعني أنها تعمل بالفعل؟ الجواب، يقول O.AKTOUF، هو، كما يؤكد علماء النفس، بطبيعة الحال لا. لأن ذلك ليس في حقيقة الأمر سوى "إعادة بناء للفضاء الذي يقع في مجال الحس المباشر لتلك الكائنات. فإذا لم يكن الحجر أو العصا متواجدا أمام البيضة أو حبة الموز، فإن لا النسر و لا القرد سيذهبان للبحث عنها في مكان آخر. أما بالنسبة للإنسان فإن الأمر مختلف، حيث أن ما يميزه هو وجود إرادة قبلية و تصور مسبق و بالأخص القدرة على الإبداع. فالعمل يضيف أكتوف نشاط إنساني لأنه "يضيف معلومات" (informe)، يبدع و يجعل الإنسان يذهب إلى "خارج ذاته" (hors de lui)، إلى، ما يسميه هيجل، الحركة النهائية التي تتحقق من خلال "انعكاس عقلانيته في الشيء الذي يبدعه". (ص31). و هنا يلح أكتوف على أن التمييز بين العمل باعتباره الـ"فعل" الإنساني بامتياز (المفضل؟) و كتعبير عن وجود الإنسان و العمل باعتباره ذلك النشاط المضني المستغل من طرف الآخرين. (ص32) و هنا يؤكد أكتوف على أهمية العلوم الإنسانية في دراسة هذا النشاط الإنساني و بالتالي على ضرورة التخلي عن المقاربات الكلاسيكية التي

تدعي أنها علوم إنسانية و هي تقوم في الواقع بـ "تشيئة" (chosification) الإنسان. و لعل من الطرق الممكنة لتحقيق هذا الهدف، يضيف أكتوف، و الذي انتهجت في بعض الميادين الخاصة (مثل التيار المضاد للطريقة المعتمدة في "طب الأمراض العقلية" l'antipsychiatrie التي ظهرت على وجه الخصوص في إنجلترا) تبقى تلك التي تعيد الاعتبار للفاعل و للشخص و حتى للملاحظ نفسه و كذلك للعلاقات المتبادلة التي تنشأ في الوضعيات المختلفة. (ص35) بمعنى آخر، يقول أكتوف، إن ذلك يعني أنه، في بحثه، سيجادل أن يقوم بما قام به أولئك الذين حاولوا إنشاء علم يهتم بالخاص و بالمتغير و بالإنسان باعتباره إنسان معين (محدد) و هو في وضعية محددة و عدم التعامل معه من خلال زاوية واحدة و كأنه ظاهرة طبيعية "فيريكية". كان، يتساءل O. Aktouf، ما أهمية هذا و نحن نهتم بالمؤسسة و بعلاقات العمل؟ يجيب على ذلك بالقول إن "موضوعنا" هو سلوك الإنسان و أن لا فرق بين ما نحاول دراسته و ما يدرسه طب الأمراض العقلية. (ص37) و هنا يقول أكتوف إن المقاربة الكفيلة بتحقيق تجاوز العائق الإبيستيمولوجي المتمثل، كما يقول جان بياجيه (Jean Piaget)، في كون الإنسان دارسا و مدروسا في نفس الوقت، هي المقاربة الظاهرية (La démarche phénoménologique)، (ص39).

ينتقل أكتوف إلى استعراض الدراسات السابقة مفضلا الوقوف على أهمها سواء الكلاسيكية منها أو الحديثة. و يبدأ بالتعرض إلى أعمال الأوائل أو الرواد منها من أمثال: مالينوفسكي (B. Malinowski) (ص45)، و مدرسة شيكاغو (ص46)، و سيمون فايل (Simone Weil) (ص48)، و ألفين غولدر (A. Gouldner) (ص49)، الخ. ثم يواصل عرضه بأعمال من سماهم بـ: "الأتباع" أو أصحاب الاستمرارية و من أبرزهم: جاك إيلول (J. Ellul) (ص50)، و ميشال كروزيه (Michel Crozier)، و هنري مينتسبرغ (H. Mintzberg) (ص52). و يختم أكتوف عرض الدراسات السابقة بما أطلق عليها: "البحوث و الأعمال المعاصرة". بعد ما يلاحظ أنه و بالنسبة للقضية التي يريد دراستها لا توجد هناك، بعد أعمال هاوتورن (Hawthorne) التي أطلقها ألتون مايو (Elton Mayo)، أعمال اعتمدت على الملاحظة بالمشاركة، يقول أنه أخذ، كعينة من الأعمال المعاصرة، على الرغم من أنها ليست بحثا أكاديميا بالمعنى الدقيق للكلمة، مؤلف روبرت لينهارت (R. Lienhart) (ص54)، ثم أعمال حركة "الرضا و عدم الرضا عن العمل" و كذا تيار "الرمزية التنظيمية" و أخيرا أعمال "تشكل المجموعات، و الثقافات الفرعية، المرتبطة بالوظائف و المهن" (ص55).

بعد ذلك، ينتقل أكتوف، في الفصل الثالث، إلى معالجة قضية المنجية التي اتبعتها لانجاز بحثه. و هنا يستند أكتوف إلى موقف الفيلسوف الفرنسي سارتر الذي مؤداه أن الحقيقة الوحيدة التي يمكن أن تبحث عنها في ما يتعلق بالمجموعات الإنسانية هي الإنسان "الفرد" و الحقيقة الملموسة لعلاقاته. وفي ما يخص المنهج فقد اعتمد عليه على التصور الذي نادي به الفيلسوف الفرنسي جان بول سارتر الذي يرى بأن الحقيقة الوحيدة التي يجب أن نتساءل حولها في دراستنا للمجموعات الإنسانية تبقى الإنسان الفرد و

الواقع الملموس لعلاقاته. إنطلاقا من هذه الرؤية، يتوصل أكتوف إلى اختيار منهج البحث الأنثروبولوجي بامتياز و هي الملاحظة بالمشاركة كمنهج أساسي لإنجاز بحثه. يستعرض أكتوف ما يسمى بمجالات البحث المكاني، الزمني و البشري. و خصص الفصل الرابع لمصنع مونريال و الفصل الخامس لمصنع الجزائر. المجال المكاني: تمثل في مصنعين لإنتاج المشروبات (الكحولية). الأول يتواجد في مونريال و الثاني في ضواحي الجزائر العاصمة. المجال الزمني: أجريت التحقيقات الميدانية في سنة 1981 بداية من 13 جويلية و استمرت حوالي 3 أشهر بالنسبة لمصنع مونريال. و بداية من 10 أكتوبر و استمرت إلى غاية 27 فيفري 1982 بالنسبة لمصنع الجزائر. المجال البشري: أجري التحقيق مع 17 عاملا و 4 مدراء في مصنع مونريال و مع 14 عامل و مشرفين و مديرين في مصنع الجزائر. تم إذا التحقيق في كل من المصنعين من خلال تواجد مستمر في المصنعين من خلال ملاحظة بالمشاركة و إجراء حوارات مع العمال و المسؤولين طرح من خلالها أسئلة مفتوحة حول العمل من حيث طبيعته و حول ظروف العمل و العلاقة مع الإدارة و مع الزملاء.... قام الباحث باستعراض و تحليل البيانات و النتائج التي توصل إليها بحثه. يشير أكتوف في البداية إلى أن طبيعة البيانات التي اعتمد عليها و أهداف البحث كما سطرها تفرض طريقة التحليل الكيفي. و هو يرى بأن التحليل الكيفي في البحوث الإنسانية كفيلا بتقادي الطرق الكمية التي لا تناسب موضوع البحث في هذا المجال. على الرغم من اعترافه بنقاط ضعف الطريقة الكيفية إذا لم تحترم مجموعة من الشروط كاستغراقها وقتا طويلا قد يصل إلى بعض السنوات. و كذلك أن يشمل البحث كل جوانب حياة الإنسان و ليس جزءا منه فقط كالعمل مثلا.

ويخلص الى : بالنسبة لمصنع مونريال فيما يخص العمل : الجميع يرى على العموم أن الأجور جيدة و لكن العمل ممل إلى درجة كبيرة. العمل صعب على الأعصاب لأنه روتيني و غير مهم. لا يحتاج العمل إلى مؤهلات و ذلك مخيب للأمال. لا يشعر العمال بارتباطهم بمناصب عملهم. العلاقة سيئة جدا بين العمال و أدوات و أجهزة العمل. اما بالنسبة للترفيه، تشير العبارات المستعملة أن العمال يسعون إلى نسيان نشاطهم الممل في العمل. وفيما يخص العلاقة مع الادارة ، يتميز موقف العمال من الإدارة بالسلبية و التعبير عن بعدها عنهم و اهتمامها بالإنتاج فقط لا غير. و كذلك موقفهم من لمشرفين مع بعض الاستثناءات. اما موضوع النقابة، فعلى العموم كان موقف العمال من النقابة سلبيا و يشبه موقفهم من الإدارة. بالنسبة لمصنع الجزائر: ففي ما يخص العمل، سجلنا نفس مواقف عمال مصنع مونريال: متعب، روتيني، لا أهمية له. مع قارق مهم: لا يشكوا عمال المصنع من نسق العمل و لكن من ضعف الأجور. و لا يشعر جميعهم بأي ارتباط نحو العمل. إذ هو ضروري للحصول على أجر غير كاف لمواجهة تكاليف الحياة. اما بالنسبة للترفيه ، ببساطة للترفيه غائب تماما و بدلا عنه أشار العمال إلى أن أوقات الراحة تستغل لقضاء حوائجهم و الحصول على مختلف المواد الغذائية....الخ. في يخص العلاقة مع الادارة في مصنع الجزائر فالعلاقة سيئة كما كان الشأن بالنسبة لعمال مصنع مونريال. يعتبرونها بعيدة عنهم و لا يرون أفرادها إلا عندما يتوقف الإنتاج. و على العكس من ذلك، موقفهم غير

عدائي تجاه المشرفين. ووضعية النقابة في هذا المصنع علاقة سيئة بالنقابة لأن أعضاءها يستغلونها لخدمة أغراضهم أكثر من خدمة العمال. وخلص الباحث الى نتائج عامة وهي : بالنسبة للعمل: يتفق أكتوف مع العديد من الباحثين من أمثال Gorz، Baverman، بأن العمل الصناعي هو مناسبة لممارسة عنف مادي و معنوي، و على أنه يفقد لكل روح بالنسبة للعامل و أنه مجرد ضرورة لتحقيق شروط البقاء. و لم يعد سوى عملية مراقبة للألات و للأنفاق و للإنسان و للمشرفين...الخ. و من أجل تحقيق أهداف العمل الصناعي فإن النسق الصناعي يستعمل على الأقل أربعة طرق أو ممارسات:

- القولية (Le conditionnement)، بالضغط على العمال من خلال المشرفين للخضوع لشروط العمل و الإنتاج المعتمدة.
 - استعمال سياسة "فرق تسد" بين العمال على مستويات مختلفة: التوقيت، المناصب و المكنات، نوع علاقة العمل...الخ.
 - استعمال أسماء و ألقاب توحي بالقيمة و المكانة و ما هي في الواقع سوى عبارات فارغة مثل عبارات: Opérateur، Technicien، Agent technique...الخ.
 - العنف المباشر و الواضح كالعقوبات الإدارية، و علاقات العمل المؤقتة...الخ.
- و في المقابل يقوم العمال بممارسات دفاعية ليست دائما في مصلحتهم مثل: عدم الإمتثال لإجراءات الوقاية أو اختيار أسوأ و أصعب المهام...الخ.

مؤلفاته عمر أكتوف : له عدة مقالات و مؤلفات و العديد من الجوائز الدولية. من مؤلفاته نذكر:

- Le travail industriel contre l'homme ? , Alger, ENAL, 1986.
- Les sciences de la gestion et les ressources humaines, Alger, ENAL/OPU, 1986.
- Méthodologies des sciences sociales et approche qualitative des organisations, Montréal, Presses des H.E.C. et Presses du Québec, 1987.
- L'Algérie, entre l'exil et la curée, Paris, l'Harmattan, 1989.
- Le management entre tradition et renouvellement, Montréal, Gaétan Morin, 1989.
- La stratégie de l'autruche. Post-mondialisation, management et rationalité économique, Montréal, Eco société, 2002.
- Halte au gâchis ! En finir avec l'économie management à l'américaine, Montréal, Liber, 2008.

الخلاصة

قدمت هذه المطبوعة تعريفا لأعمال ودراسات الباحثين الجزائريين في مجال التنظيم والعمل من الجيل الأول والجيل الثاني وكيف فسروا الواقع السوسيولوجي للمؤسسات والمنظمات التي اجروا بها دراساتهم متأثرين بتوجهاتهم وقناعاتهم الفكرية وكذا برصيد معرفي مستمد من النظريات السوسيولوجية وخاصة تلك التي اهتمت بالمؤسسة الصناعية والعمل. القارئ لهذا المطبوعة يتمكن من معرفة ان هناك بحوث جزائرية

اهتمت بالواقع المحلي للعمل مبكرا (انطلاقا من بحوث بيار بورديو حول العمل والعمال الجزائريون) ثم يتوصل الى فهم غنى البحث في الواقع المحلي (تعدد الظواهر) وإمكانية تأسيس لنظرية سوسيولوجية محلية أما على مستوى ما قدمه هؤلاء الرواد الجزائريين، فقد خلصوا الى كون علم الاجتماع لا يستطيع تشخيص واقع هذه المؤسسة والسبب هو النموذج المعرفي الذي انطلقوا منه والذي لا يأخذ بعين الاعتبار خصوصية الانسان الجزائري وقيمه وتقاليله ، فالنتيجة انهم وجدوا تعارض بين القيم وما تتطلبه الاجراءات التنظيمية(القيم الصناعية)، مثل التسيير والممارسة والسلوك (جمال غريد، سعيد شيخي، مراد مولاي الحاج).والبعض مثل كلودين شولي اشار الى كون الانثروبولوجيا وخاصة فرع انثروبولوجيا العمل تستطيع ان تفيدينا أكثر من علم الاجتماع، اما على الكنز فاستخلص من دراسته حول مصنع الحجار، أن الاهداف التي رسمت للمصنع لم تتحقق ما عدا التوظيف أو تقديم الشغل لتلبية اجتماعية وليس المقصود منه الانتاجية ، ثم انه في خضم ذلك لم يجري الاهتمام بالظروف الاجتماعية والحياتية للعمال وأكثر من ذلك لم يتمكن توظيف العمال الريفيون من انجاز المهمة الاساسية وهي تحويل المزارع والفلاح الى عامل وخلق عقيلة صناعية . فقد لاحظ فريق البحث استمرار العقلية القروية داخل المصنع وفي تجمعات اقامة العمال النازحين . وعدم الانسجام بين الثقافة التنظيمية للعامل الصناعي والثقافة الأم التي انتجت التكنولوجيا الصناعية . استغرب فريق البحث ظاهرة التحالف غير المنطقي داخل المؤسسة بين شريحتين اجتماعيتين هم البيروقراطية السياسية والتكنوقراطيين ، ثم مفهوم تصدير افكارنا .

أما سعيد شيخي ، فاستنتج في دراسته شدة تمسك العمال بقيم ثقافية تترجم لديهم نوع من السكن الثقافي وظاهرة غياب العمال عن العمل (التغيب) ، وغياب الهوية والاحساس بالانتماء للمؤسسة ، ويستنتج أنه ترتب عن هذه الوضعية نتيجتين أساسيتين تمثلت أولهما في ان العصرية جرت من الجانب المادي للمجتمع دون أن تاتر على مستوى الأفكار والعادات والتقاليد وهو ما رهن النموذج التنموي .أو العمل يحتل مكانة هامشية لدى العمال والمسيرين .

أما جمال غريد: استنتج ان الاحتكاك الذي تم منذ بداية السبعينات بين حركة تصنيعية اتسمت بالضخامة والسرعة والتطور والمجتمع الجزائري قد انتج وجها عماليا يختلف في تصورات وممارساته عن الوجه الكلاسيكي المعروف .وهذا العامل الجديد الذي أضحى مهيمنا في الورشات يتبنى استراتيجية يستهدف من ورائها الانخراط الادنى في المؤسسة وهكذا فان هو تقبل بعض المتطلبات التقنية المصنعية فهو يرفض الاطار الثقافي الذي يحتويها ، فعلاقاته بالمصنع هي علاقات أداتية صرفة يقوم بموجبها بتقديم نصيب من وقته في مقابل الاجرة التي يتقاضاها..

في حين خلص بشير محمد الى كون الدراسة السوسيولوجية حول المؤسسة الجزائرية هو البحث في اشكالية الانتقال الثقافي من المرجعية التقليدية ، الزراعية ، الريفية الى المرجعية الحضرية الصناعية . قد تعدد السبل والطرق لتحقيق هذا الهدف على خلاف ما تصورته النخبة التكنوقراطية الت خططت لنموذج التنمية في الجزائر ...لقد اعتقدت هذه الاخيرة على غرار ما اعتقد فيه ونظره التوجه العلمي النظري

والمنهجي التطوري الداعي الى وجود طريقة واحدة تستدعي جميع المجتمعات مهما كانت خصوصياتها ، الامتثال لذلك النموذج في البلدان المصنعة المتطورة ، وكأنها امام وجود طبيعة بشرية كونية واحدة لم تبج بنفسها ، وكان يكفي بلوغها ترسيخ بنيات عمل بيروقراطية ، لا شخصية تضع حدا للاعقلنة في السلوك والتمثلات وقياسا على هذا وضعت تنظيمات مشابهة لما كان موجودا في هذه المجتمعات مهما الاشكال الواقعية التي صاحبته وخاصة جانب الخدمات الاجتماعية المفرط الذي طغى على العقلنة الاقتصادية .

ومن خلا احتكاكه بالميدان السياسي واستوزاره ، لاحظ جيلالي اليابس

اما مراد مولاي الحاج فمن خلال بحوثه أن التحول الاقتصادي الذي عرفه المجتمع الجزائري ، أثر على التركيبة الاجتماعية الريفية حيث اسرع التصنيع مثلا في نزوح الافراد ذوي الاصل الريفي الفلاحي نحو المدن الجزائرية قصد الرفع من مستواهم المعيشي وهذا عن طريق الحصول على مناصب عمل في المؤسسة الصناعية ومن هذا فالمجتمع الريفي يعد مرجعية العامل الصناعي في الجزائر . ان العامل الجزائري يحن الى ماضيه المتمثل في تفضيل العمل الفلاحي والحياة القروية . اما عبد القادر جغلول فابرز المفاهيم التي تشكلت لديه هي حول المثقف وتصنيفه في اطار وكيل للدولة وللتنمية وتابع وليس المثقف صاحب الرأي.

لقد قدم هؤلاء الباحثون تحليلات لوضعية المؤسسة الصناعية الجزائرية وكشفوا الاختلالات البنائية الوظيفية والتنظيمية وخاصة ما تعلق بتناقض القيم التقليدية مع قيم الصناعية قيم الحداثة وارجعوا ذلك الى عدم الاهتمام بالعمال وعدم تحضيرهم قبل التوظيف في المؤسسة مما نجم عنه احتواء الثقافة التقليدية للثقافة الصناعية التنظيمية وثقافة المؤسسة. ثم هيمنة شرائح داخل المؤسسة وتحويلها لخدمة اغراض شخصية مما ادى الى فشل المؤسسة في تحقيق الاهداف التي سطرت لها وهي تمدين وتحويل العامل الجزائري ذي الاصل الريفي الى عامل صناعي . انه هذه النتائج هي استنتاجات انطلقت من مقدمات سوسيولوجية فكرية ونظرية غريبة ولذا توصلوا الى هذه النتائج . ولذا يكمن ملاحظة مايلي :

-لم يهتم هؤلاء الباحثين بنظم التسيير والمسيرين الا قليل منهم (محمد بشير) بل ركزوا على العامل ، ومنهم من وصفه بالعامل الهجين ذو جسم عامل وعقل فلاح (سعيد شيخي) فاهتمامهم بالعامل كمحور هام في المؤسسة الصناعية مرده الى محتوى علم الاجتماع ونظرياته التي تركز على القوى العاملة كمحرك للتغيير باعتبار ان النموذج التنموي الجزائري كان يركز على العمال كأساس لنجاحه ، ثم ان الاهتمام بنظم التسيير والمسيرين يعد من صميم العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير .

-انطلق انطلقوا من نموذج معرفي او مقاربات او نظريات منها نظرية حداثة الفرد ، نظرية الثقافية ، والتي تقول ان المؤسسة الصناعية باعتبارها احد مؤسسات التنشئة الاجتماعية أي انها تستطيع تطبيع وتغيير سلوك العمال (انظر جمال غريد في محاضرة العامل الشائع) انطلقوا من مسلمات دراسات امبريقية جرت في كثير من البلدان انطلاقا من الطبيعة البشرية الواحدة تؤكد ما سبق ذكره . وهو ما لم يحصل بالنسبة للحالة العامل الجزائري (حيث ظهرت مقاومة عمالية داخل المؤسسات الصناعية تحدث

عنها مراد بن آسنهو عن تلك الاضرابات في سنوات السبعينات والثمانينات رغم أن الاضراب كان ممنوعا والنقابة كانت شريكا رئيسيا في التسيير). بسبب مشكلات تسييرية مطلبية ولكن أيضا بسبب اغتراب العامل الجزائري ذو الطبيعة الفلاحية التقليدية عن المكان الجديد الذي تواجد فيه واختلاطه بثقافات نوعية مختلفة وعدم انسجامه مع الاجراءات التنظيمية من ضبط الوقت (زمن العمل) في مقابل الزمن الاجتماعي الذي لم يكن محدد بالنسبة له وحر في التصرف فيه ، كذلك مفهوم المؤسسة بد غريب بالنسبة له وهو ابن الارض الشاسعة المساحة .ناهيك عن الاوامر الادارية التي يراها نقل من حريته

أغل هؤلاء الباحثون ان قيم العامل الجزائري (الدينية و عاداته وتقاليده) لا تتعارض كلها مع قيم الحداثة المتمثلة في تنظيم وتسيير العمل والعلاقات الاجتماعية (العقلانية ، فريق العمل ، المثابرة ، الانتماء ، الولاء....) فإذا هو راغب في العمل فلا يعني انه يرفض كل ما يتطلبه من اجراءات تنظيمية فالأجر بالنسبة له ضروري ولكن تطبيق الاجراءات دون مشاركته في كيفية صياغتها وتنفيذها ثم الممارسات الادارية والقيادة والمشرفين غير العقلانية هي التي جعلت هناك مقاومة للعمل وغياب عن العمل كما يذكر سعيد شيخي مثلا .

انه لدراسة المؤسسة (المنظمة) يتطلب فهم قواعد تسيير وتنظيم العمل والتكنولوجيا وادارة الموارد البشرية وفقا لنظم التسيير المعمول بها التي تركز على تقسيم العمل والتخصص ، وتوزيع المهام والمسؤوليات والصلاحيات ، تفويض السلطة و تحديدها ، تحديد متخذي القرارات ، التخطيط الاستراتيجي . فكل هذه المراحل تتطلب العقلانية وابعاد الشخصية والآراء الذاتية ووجود عمال يقومون بأداء وظائف أو مهام في اطار هيكل تنظيمي موجه من قيادة ادارية تعبر عن ما يسمى ثقافة تنظيمية . ونتيجة الممارسات من القيادة الادارية والعاملين تنشأ قيم عمل نعبر عنها ثقافة المؤسسة تظهر في شكل مخرجات (ممارسات وتصرفات ، سلع وبضائع او خدمات) . وخصص كثير من الباحثين الجزائريين حيز من اهتماماته لمثل هذه الظواهر مثل العقلانية ، العامل الصناعي ، ثقافة المؤسسة وحتى الهوية في العمل .

أ-العقلانية: من الباحثين الجزائريين الذين اهتموا بقضية العقلانية نجد جيلالي اليابس الذي كان يشدد على أن العقلانية هي مذهب التعدد والتنوع في رؤية وادارك الواقع وهي مرتبطة بالتطور الصناعي والعلمي والتاريخي للمجتمع ، وبالتالي لا يمكن الفصل بين العقلانية والتطور التاريخي صناعيا وايديولوجيا واجتماعيا واقتصاديا وليس بأحدها فقط...فالفصل في نظره بين هذه المكونات يجعل ممارستها تنفي وجود جدل وتنوع وتعدد قائم في الحياة كما تنفي حقيقة ان التقدم لا يأتي منفصلا عن سياقة ، وان البشرية لا يمكن / ولم يكن ممكن في أي وقت ان تطرح على نفسها الا المسائل الصحيحة ، أي تلك المسائل التي يمكن طرحها والتي يفترض أن الواقع يدفع نحو الاجابة عنها . وان الفجرات بدون تراكمات ضرب من ضروب المستحيل وشكل من أشكال التصور الايديولوجي المذهب للحركة في واقع مصطنع غير معاش .(بودون ريمون . 2010 . 29) أما جمال غريد .فقد تطرق للموضوع من خلال الحديث عن العامل الشائع في الدراسة حول مصنع الحجار رفقة علي الكنز وسعيد شيخي حيث صنف

الباحثون وجهي العامل الصناعي في الجزائر بين الكلاسيكي والشائع كانعكاس عيني للثنائية الثقافية ، فالأول يدور في فلك الحدائة والعقلانية والثاني في فلك التقليد والروحانية . ووجود هذين الصنفين في نظر الباحثين هو دليل على فشل مسار التحديث الذي اتبعته الدولة في السبعينيات والتي عولت على المؤسسة الصناعية لتحقيق التثاقف ، والعقلانية والحدائة . لكن بعد دراسات ميدانية في مؤسسات اجتماعية أخرى ، تبين لجمال غريد ان الشائع هو ليس نتاج لفشل المسار التصنيعي للجزائر المستقلة ، وانما هو نتاج لاحتواء البنية الثقافية التقليدية لكل رموز التحديث والعصرنة والعقلنة(زاوي فكريوني . 390)

ب-العامل الصناعي : اهتم سعيد شيخي وجمال غريد وعلي الكنز ومراد مولاي الحاج بظاهرة العامل الصناعي : فالعامل الصناعي عنصر ينشر في المجتمع معايير وقيم العقلانية والتقدم فنظرية التحديث قد ألفت على اهمية المصنع كمؤسسة لاعادة التنشئة الاجتماعية في بلدان العالم الثالث . ويؤكد جمال غريد انه لا وجود لعامل على العموم الوجود فقط لعمال خصوصيين وفي واقع الامر فان هذا الاتجاه بالعامل العيني بقدر ما يهتم بالصراع التاريخي الذي اسندت مهمة خوضه للعامل العامانه من نتائج هذه الوضعية ان العمال يدخلون مع المصنع في علاقات اداتية صرفة يتم بموجبها التبادل معين ؛ فالعمال يقدمون نصيبا من وقتهم مقابل مبلغ من مالي معين فلا يبدو انه قد تكون لديهم مشروع جماعي يستهدف التحول الاجتماعي انطلاقا من المصنع ولا يبدو كذلك ان المشروع الفردي ذاته موجود عندهم وجودا اكيدا ربما لان هذا المشروع أو هذا الامل الفردي قد تجسد فعلا في الماضي القريب وهو قد تمثل في هجرة الارض وفي ايجاد عمل ومنتب ثابتين في القطاع الصناعي .وهذا نجد انفسنا بعيدون عن عمل صناعي تقوم على اساسه هوية جديدة وثقافة جديدة .وفي نظر جمال غريد يوجد عامل شائع ويقل العامل المركزي

ت-ثقافة المؤسسة: اعتبر محمد بشير مفهوم الثقافة كدعل التصوري بسبب عدم وجود اتفاق حول تعريفه ثم عارض وجود مصطلح الثقافة التنظيمي بل تحدث عن ثقافة المؤسسة والتي اعتبرها تدرج في العلاقة العضوية بين ثقافة جميع الفاعلين داخل تنظيم من الوجهة النظرية والمنهجية التي طبعت ولا زالت تطبع الادبيات في هذا الميدان اطار النموذجين الرئيسيين ، النموذج الوظيفي والنموذج النقدي . ويذكر ان هناك على المستوى اللغوي ثلاث تسميات على الاقل لهذا المفهوم ، فتستعمل تارة "ثقافة في المؤسسة" وتارة اخرى "ثقافة المؤسسة" ومرة ثالثة ثقافات المؤسسة .يعني الاول ضمنيا أن ليس هناك ما يمكن تسميته بثقافة تنظيمية محضة اي ان ثقافة الفاعلين داخل التنظيم هي امتداد لعناصر ثقافية من المجتمع-المحيط . ويعني الثاني انها مستوحاة ومبلورة من الداخل ، في الوقت الذي نلاحظ استعمال صيغة الجمع في الثالثة الموحية بوجود ثقافات متعددة لجماعات متعددة . تعرف ثقافة المؤسسة على انها تقاسم القيم والمعايير والتصورات بين مختلف الفاعلين داخل التنظيم وعلاقة هذا الاخير بالمحيط اي ان التنظيم يفرض نظامه الثقافي على كافة اعضائه . فحسبه بمجرد رسم الاهداف المشتركة التي يصبو اليها التنظيم تخفي التوترات بصفة شبه الية . في حين هناك يركز على ان الثقافة المؤسسة هي بمثابة ربط

بين اختلافات بدلا من تقاسم تصورات بشكل انسجامي وتكاملي بكلمة اخرى ان وجودها في علاقة حتى وان حددت اهدافا مشتركة من طرف المسيرين لا عني اطلاقا تعدي التوترات . (بشير محمد. 2007) .
ث-العلاقة المتعدية ان وجود العامل الصناعي يفضي الى وجود عقلانية وممارسته والعكس صحيح ومنه اذا توفرا الشرطين الاولين فانه حتما يمكن الحديث عن ثقافة مؤسسة وهي حصيلة ممارسات تصرفات واجراءات (قيم مادية ومعنوية واجرائية)

-المصطلحات والمفاهيم المستخدمة من طرف الباحثين :

ينفرد هؤلاء الباحثون الجزائريون على اختلاف منطلقاتهم الفكرية، بخصوصية وتميز كونهم رواد علم اجتماع التنظيم في الجزائر وساهموا من خلال بحوثهم ودراساتهم الميدانية في ارساء تحليل او منظور سوسيولوجي -انثروبولوجي للواقع الصناعي المحلي وحتى سوسيولوجية عمل محلية واغنوا المنظمة البحثية المحلية بمفاهيم جديدة. وهو ما يظهر في هذا الجدول رقم () .

| الباحث | المفهوم | الفكرة |
|------------------|---|--|
| علي الكنز | عقلية صناعية /عقلية ريفية | ان عملية التصنيع في منطقة عنابة انعكست سلبا على الثقافات النوعية ، وادت الى احداث ازمت حضرية . |
| سعيد شيخي | تمثلات العمال للعمل ، الهوية في العمل | مقاومة العمال للعمل غياب الهوية في العمل . |
| جمال غريد | العامل الشائع ،التقليد / الحداثي . الثقافة ، العقلانية | الثابت والمتحول في لثقافة الجزائرية ، قال على الباحثين قبل التكلم عن المجتمع تعلم كيفية الاستماع له ولن يتسنى ذلك الا باتباع منهجية ومقاربة ذات بعد ثقافي أي انثروبولوجي . |
| جيلالي اليابس | العقلانية | الفاعل الذب يفقد التغيير ، اشكالية التوفيق بين التراث الثقافي وانجازات العقل الفكري . |
| كلودين شولي | الفلاح الجزائري | تفضيل العمل الفلاحي والحياة الريفية |
| مراد مولاي الحاج | التركيبة الاجتماعية . المجتمع الريفي . المؤسسة الصناعية . الهابتوس | العمال الصناعيون مصطلح لا يتوافق مع البيئة الجزائرية .يقول عندما ينتقل الفرد ليعمل في المؤسسة فانه ينقل معه ممتلكاته السوسيو-ثقافية أو ما يسمى الهابتوس (السحية) |
| بشير محمد | المرجعية التقليدية / المرجعية الحضرية الصناعية ، الثقافة الصناعية ، ثقافة المؤسسة ، الهوية في العمل | جاء مفهوم الهوية في العمل كبديل للاختلافات حول استعمال مفهوم الثقافة ثم ثقافة المؤسسة . المؤسسة الصناعية هي تنظيم محلي يعكس الصراعات الموجودة في المجتمع بوصفه تنظيم كلي ... |

هوامش

1-زوزي محمد(2010) استراتيجية الصناعات المصنعة والصناعة الجزائرية، مجلة الباحث، مجلد 8، عدد8، ص ص 167-180. متوفر على: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/637>

المراجع العامة للمطبوعة

الكتب

- بشير م. (2007) ، الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، (الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية.
- بودون ريمون(201)، ابحاث في النظرية العامة في العقلانية؛ العمل الجماعي والحس المشترك، ترجمة جورج سليمان، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت 2010 .
- طوالي. نور الدين (1989) ، الدين والطقوس والتغيرات ، ترجمة زجيه اليعيني ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .

الاطروحات ورسائل الماجستير

- الكنز. ع (1982) ، العلاقة بين التصنيع والمجتمع ،أطروحة دكتوراه جامعة باريس فرنسا.
- اعراب سعيدة (2006)، التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة صناعة المواد والادوية الحيوانية (مذكرة ماجستير قسم علم الاجتماع والديموغرافيا جامعة منتوري قسنطينة) .
- ميلودي عادل : المؤسسة والعمال الصناعيين دراسة ميدانية للمؤسسة الجزائرية للسباكة وهران -الفون- مذكرة ماجستير جامعة وهران 2.

- بن عيسى محمد المهدي (1986)ن تحليل سوسيولوجي لازمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر دراسة حالة وحدة عتاد الخرسانة بالحرش UMB رسالة ماجستير جامعة الجزائر .
- جابي . نصر الدين .(1989) علاقات العمل في الصناعة الميكانيكية . مجمع السيارات الصناعية.

المقالات

- مولاي الحاج. مراد (2006) ، العمال الصناعيون في الجزائر ، ممارسات وتمثلات ، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية منطقة طرارة ن مجلة انسانيات عدد 34
- جمال غريد(1980) . تحقيق حول العاملات بالمؤسسة الوطنية للصناعة الالكترونية بسيدي بلعباس بعنوان نساء في المصنع .

- غريد ج. (1997) ، ثقافات المؤسسة ، تنسيق . منشورات الكراسك. CRASC.
- عنصر العياشي (1998) ، النخبة النقابية بمدينة عنابة : تكوينها وتمثلاتها ، مجلة انسانيات ، المجلة الجزائرية للأنتروبولوجيا والعلوم الاجتماعية عدد 5 : 19 -34. متوفر على <https://journals.openedition.org/insaniyat/11832>.
- بوبكر منصور () . البنية العلائقية داخل التنظيم بوصفها معوقا للتغير التنظيمي داخل مؤسسات القطاع الخاص وسبل التدخل السيكولوجي (جامعة الوادي .

- زاوي فكري (). جدلية التقليدي والحداثي ، قراءة في تحليل جمال غريد لثنائية الثابت والمتحول في البنية الثقافية الجزائرية ، منشورات مخبر التغيير الاجتماعي العدد الثالث، جامعة بسكرة ص 390.
- نوار .فؤاد (2014)، العمل والاسرة في خطابات العمال المسرحين من طرف العمل الماجور العمومي . مجلة انسانيات عدد مزدوج 65-66 حوصلة ديسمبر . ص 31-58.
- نوار .فؤاد(2005)، التغيير في الثقافة العمالية في مؤسسة تريفلور مقارنة انثروبولوجية للتغيير .مجلة انسانيات 29-30. 2005.

اوراق بحثية ومدخلات

- زروال نصيرة (). القيم الاجتماعية كعميق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري ورقة بحثية مقدمة في الملتقى
- بوخولوف. محمد (2012). التصنيع وامتصاص اليد العاملة الريفية /انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة : الاندماج والاعتراب ، التوظيف الصناعي واثاره العمرانية (مجموع دراسات)
- Djaglou, A, (2004) , nouvelles lettres pour l'Algérie : éd , dar el Gharb , Oran
- Gruerid, D , (2007), l'expectation Algérienne : la modernisation a l'épreuve de la société ; éd ; Casbah : Alger.
- Fugier, P, (2017), Pierre Bourdieu, Travail et travailleurs en Algérie », dans revue, Interrogations ?, N°2. La construction de l'individualité, juin2006.
- <https://www.revue-interrogations.org/Pierre-Bourdieu-Travail-et> (Consulté le 26 décembre 2021).
- Laurent, B, (2004), la sociologie des travailleurs algériens de Pierre Bourdieu .<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00957221>. Date d'entrée 16 décembre2021.
- Bourdieu, P,(nd), en regard d'une Ethnologie du présent , Revue TADUINE(تدوين) volume 5 ,numéro 1, p 31-45.
- Jaouen, M, (1995), Renaud Sainsailieu, sociologie de l'entreprise Ed, presse science po et Dalloz. <https://www.cnam.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils>.

Pour télécharger ce document un clic sur ce Lien :

