

## الأطر السوسيوثقافية المفسرة للفعل العمالي داخل التنظيم الصناعي

### *Sociocultural frameworks explain the workers action within the industrial organization*

د. بوجمعة جاب الله\*<sup>1</sup>، د. عبد الحفيظ القيزي<sup>2</sup>،

1 جامعة الشهيد زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)

2 جامعة الشهيد زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)

#### ملخص:.

إن المتتبع لمعالم التطور التاريخي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، يلاحظ أن أصحاب القرار راهنوا على العامل المادي في عملية التحديث ، متجاهلين بذلك العامل الاجتماعي والثقافي ، لكن عملية التحديث لم تحقق الأهداف المنشودة، إذ نتج عنها بنية تنظيمية هشّة توطرها سلوكيات وممارسات لاعقلانية يتصف بها العمال في علاقاتهم داخل الحقل التنظيمي. ولفهم وتفسير هذه الأفعال وخلفيتها، اعتمدنا على مقاربة سوسيوثقافية لتحليل العلاقة المتبادلة بين امتلاك العامل لفكرة العمل وتحكمه في الآلات ، لا سيما أن اليد العاملة الوافدة إلى الصناعة ذات أصول ريفية

الكلمات المفتاحية: سوسيلوجيا التنظيمات - الأبعاد السوسيوثقافية - الفعل العمالي - الاطارات

#### Abstract:

The observer of the historical development of the Algerian economic enterprise notes that the decision-makers bet on the material factor in the modernization process, ignoring the social and cultural factor. Yet, this modernization process did not achieve the desired objectives, as it resulted in a fragile organizational structure framed by irrational behaviors and practices that characterize workers in their relations within the organizational field. In order to understand and explain these actions and their background, we relied on a sociocultural approach to analyze the interrelationship between the worker's possession of the idea of work and his control over the machines, especially that the labor force coming to the industry is of rural origins.

**Keywords:** Sociology of Organizations –Sociocultural dimensions - the workers action- cadres

\*- Corresponding author, e-mail: [b.djaballah@mail.unv-djelfa.dz](mailto:b.djaballah@mail.unv-djelfa.dz)

- مقدمة :

النشاط الانساني مهما كان نوعه ليس ظاهرة فردية وحسب بل يعتبر ظاهر اجتماعية, حيث تتجلى مكونات الوجود الاجتماعي في تنظيم واضح الحدود والمعالم, يتميز بالكفاءة والفعالية والانتاجية, وتكيفه مع مختلف التغيرات, لكن رهانات التحديث لم تتشد الانسجام و التوافق بين البنية التنظيمية و البنية الاجتماعية حيث أن البنية التنظيمية التي تم نقلها تتطابق والبنية الغربية, أعاق المشروع التنموي عن تحقيق الأهداف المنشودة, خاصة و أن العامل الجزائري الذي انتقل إلى الصناعة عامل ذو خلفية ريفية, مما أفرز لنا ممارسات؛ كالقراية في العمل والاتكالية والتهرب, التخريب و اللامبالاة, وهذا يؤكد على غياب العقلنة في التسيير, هذه الأزمة استدعت التدخل السوسيولوجي خاصة ما قام به كل جمال غريد وجيلاي اليابس وعلي الكنز والعياشي عنصر و كذا باحثين أجنب, كل هذا شكل ترسانة مفاهيمية لمقاربة هذه الظاهرة وتفسير أفعال العمال داخل التنظيم, خاصة فئة الاطارات التي كان يعول عليها في تنفيذ المشاريع, غير أنها كانت فئة مشنتة وأجيرة وحاولنا في هذه المقالة تقديم تفسيرات للفعل العمال في بعده السوسيوقافي بدأ بتحليل أداء المؤسسة واستراتيجتها وانتهاء بالإطارات بوصفهم فئة هامة داخل التنظيم.

**1- الفجوة الاستراتيجية\* في أداء التنظيم الصناعي الجزائري :**

إن الملاحظ لمعالم التطور التاريخي للمؤسسة العمومية الاقتصادية يرى أن أصحاب القرار في الجزائر راهنوا على التحديث في شقه الاقتصادي وجعله عاملا حاسما في التغيير الاجتماعي لكن هذا التغيير لم يحقق الأهداف المنشودة و الانسجام بين العلاقات السوسومهنية داخل التنظيم, حيث تشكلت بنية تنظيمية هشّة تحكمها سلوكات اللاعقلنة, أن هذه البنية في تناقض مع التنظيم العلمي للعمل الذي ظهر في الدول الغربية, "وهذا يتطلب تحليلا لأداء المؤسسة ومعرفة استراتيجياتها حيث تعرف الفجوة الاستراتيجية بأنها الفرق أو الاختلاف بين الهدف المستقبلي المطلوب إنجازه وبين الحالة المستقبلية المتوقعة" (\*بوخريسة, 2008, ص97), أما ماكس فيبر يرى " أن مطلع القرن العشرين في أوروبا بأنه عصر التنظيمات بلا منازع, والدليل على ذلك أن كل مكونات الوجود الاجتماعي للإنسان الحديث سواء كانت سياسية تقنية اقتصادية مرتبطة بصورة وثيقة بتنظيم ما, يشرف عليه بيروقراطيون مختصين وأكفاء" (فيبر, 2015, صص 205-611) " لأن الاقتصاد الحر هو نتاج ثقافي وما يحمله من عقلنة عبر عنه في ماكس فيبر Weber في أطروحته" إن تنظيم المجتمع في أطر قد غدا أمرا منتشرا انتشارا واسعا, غير أن الملكية القائمة على أساس ذلك أي بالمعنى الغربي للكلمة لم تكن معرّفا إلا في حضارتنا... غير أن الغرب في الأزمنة الحديثة شهد وحده شكلا آخر من الرأسمالية هو التنظيم العقلاني الرأسمالي للعمل الحر وهو ما لا نجده في أماكن أخرى إلا على شكل بدايات مشوشة" 2. (فيبر, دون تاريخ, صص 7-9)

الفكرة الأساسية في كتاب فيبير هي أن سر نجاح الرأسمالية لا يكمن في جذورها الرأسمالية لكن في روح الرأسمالية ومن خلال هذه المقولات وفي حال " اعتبرنا اللاهوية في العمل هي الخاصية العامة للفاعلين في المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية، هذا معناه أن المجتمع الجزائري من منظور التحليل الاقتصادي لا يعتبر مجتمعا. "3 (بوخريسة، 2008، ص107)

## 2- البعد السوسيو ثقافي للتنظيم :

إن دراسة الاطار السوسيوثقافي للتنظيم يساعد على فهم وتفسير أفعال الأفراد ونفسياتهم والقيم والمعايير التي تؤطر سلوكهم، لأن سلوك المجتمعات ذات الطابع التقليدي لديها خصوصيتها الثقافية من حيث العلاقات الاجتماعية، إذ هي الممارسات التي عادة ما يسقطها العمال على علاقاتهم في الحقل التنظيمي فأهمية الوقت والولاء التنظيمي والاتقان والكفاءة المهنية والابداع... الخ تساعد الإطار المسير على تحليل وتفسير سلوكات العاملين والتنبؤ بها والتحكم فيها .

ولكي نستهل العوامل المفسرة لسلوك العامل لابد أن نحدد باختصار قدر الإمكان ما الثقافة ؟ فهذه الكلمة التي لم تأخذ مستوى التحديد خاصة في العالم الاسلامي العربي مقارنة بالعالم الغربي والملاحظ على المفهوم هو تعدد وجوه نظره فالأمريكي يفسره بناء على أسلوب الحياة الأمريكية والماركسي يفسره بناء على أسس ايدولوجية، وبالتالي يرى مالك بن نبي " ان تعدد وجوه الثقافة لا يساعدنا في تعريفها على أنها شيء بل على أنها علاقة متبادلة، هي العلاقة التي تحدد السلوك الاجتماعي لدى الفرد بأسلوب الحياة في المجتمع، كما تحدد أسلوب الحياة بسلوك الفرد"4.(بن نبي، 2000، ص43) أما ثقافة المؤسسة حسب P.Morin " أن ثقافة المؤسسة تتشكل من القيم (ما هو جيد/ وما هو سيء) والمعتقدات ( ما هو صواب / وما هو خطأ) ومعايير سلوك، أي القواعد التي توجه سلوك الأفراد داخل المنظمة، والتي لها سمة مشتركة أنها أمر بديهي ومحسوم في نظر أصحابها" فهذه البديهيات كما يراها Morin و Delavallée في ذات الصفحة من كتابهما التسيير من زاوية عالم الاجتماع، أنه ينتهي بنا الأمر إلى نسيانها وعدم رؤيتها أو رصدها بسهولة داخل التنظيم، فالأفراد يقوم بذلك بشكل ميكانيكي، حيث يضرب مثلا بالمهندس داخل المعمل الذي يصرح في اجتماع أن المنتج س الذي تعمل المؤسسة على تحسينه يجب أن يتميز بأفضل الخصائص التقنية، لكت إن سألته لماذا سيجيبك بكل وضوح : هل أنت غبي أم ماذا؟ نحن نفعل ذلك دائما على هذا النحو. (Morin et Delavallée, 2000, p50) وبالتالي فهذه الإجابة التنظيمية التي تتضمن البداهة في سلوك العامل هي نتاج القواعد التنظيمية والمعايير والقيم والمعتقدات التي يتبناها العمال داخل المؤسسة.

ولكي نفسر سلوك العمال في الحقل الصناعي الجزائري أنه نتاج البداهة التي تبرز في العلاقة المتبادلة بين امتلاك العامل في حد ذاته لفكرة العمل ومستوى تحكمه في المادة، بمعنى أن كيفية

تجسيد الفكرة في عمل فني ومنه لا بد من توفر شروط لإعطاء قيمة ثقافية لما ينتجه العمال من ممارسات في إطار البيئة التنظيمية الداخلية، خاصة وأن النسق الثقافي للمؤسسة يتميز بالاستقلالية النسبية فحسب مالك بن نبي: "أن توفر الفكرة والمادة لا يخلق الثقافة إلا من خلال اهتمام أسمى... ويمكننا أن نفسر هذا الاهتمام بالنسبة للفرد على أنه علاقة عضوية تربطه بعالم الأفكار وعالم الأشياء و فإذا انعدمت هذه العلاقة لم يعد للفرد سيطرة لا على عالم الأفكار ولا على عالم الأشياء فهو يمر بها دون أن يتصل بكيانها ويتعلق بظواهر الأشياء دون تعمق ويلم بالأفكار دون أن يتعرف عليها" (بن نبي، 2000، ص 47).

من خلال هذه المقولة نفسر أن سلوك العمال وتصوراتهم الجمعية لفكرة العمال لا تزال سطحية ونابعة من البيئة الاجتماعية التي جاءوا منها لأن المجتمع الجزائري لم يكن قد استطاع أن يؤسس نشاطه العقلي والاجتماعي بعد الاستقلال على اهتمام أسمى نظرا لغياب فعالية الاجتماعية للأفكار وتجمدها، وهذا عكس ما رأيناه عند ماكس فيبر أن نجاح الرأسمالية هو فعالية الأفكار وعقلانية المقاولون في العالم الغربي. إضافة لتعامل المؤسسة مع الأفراد باعتبارهم "تجمع من الأفراد لا كيان منتج لهوية، لأن المؤسسة ليست عون اقتصادي تحكم الأطر الرسمية وحسب، بل هي مجال للتفاعل والفعل الاجتماعي يتجاوز الضوابط والقواعد القانونية الرسمية تتحكم فيه أطر مرجعية غير رسمية نابعة من الخصوصية السوسولوجية والثقافية للتشكل الاجتماعي القائم ويتميز بالاستقلالية والفاعلية النسبية (بن عيسى، 2005، ص 06).

فلو تفحصنا شبكة العلاقات التي تربط بين المنظمة وبيئتها يتضح لنا التفاعل المتبادل بين عوامل البيئة الخارجية خاصة منظومة القيم السائدة، إلا أنه حين التخطيط للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية تم تجاهل هذا المؤشر وإهمال تقسي سلوك العمال أين تم تجاهل الخصائص المحلية في العملية التنموية مما أدى إلى عدم نجاح العديد من النظم التسييرية المتوردة لم يراع في ملامتها لنسق القيم للمجتمع الجزائري ولتطبيق هذه النظم فإننا بحاجة إلى بحوث قاعدية تمكننا من الحصول على بيانات مختلفة تتعلق بسلوك الفرد الجزائري وآليات تعديله والوقوف في وجه العقلية التي تعرقل نظم التسيير. (بوعبد الله، 1992، ص 190) فسلوك الفئات السوسيومهنية في المؤسسة العمومية الاقتصادية تتعلق بالخلفية الاجتماعية والسيكولوجية التي تعتبر كإطار للتنشئة العمالية في الحقل التنظيمي وتحدد بدرجة ملامح هويته المهنية من جهة وتؤثر على مستوى دافعية الانجاز .

"فالأبعاد الثقافية في المؤسسة التي تميزت بها المؤسسة العمومية الاقتصادية أدت إلى سوء تكيف العمال ذوي القواعد الثقافية والذهنية التقليدية، لأن المجتمع الجزائري لا يزال مجتمع ريفي لم يدرك قيم الوقت والانضباط، ناهيك عن النظام الأبوي في التسيير.. خاصة العمال ذوي الأصول الريفية يجدون صعوبة في التكيف نظر لتغير نمط العمل." (غياث، 2010، ص 15-22).

## 3- الفعل العمالي في ضوء سوسيولوجيا التنظيمات:

ترى مقاربات سوسيولوجيا التنظيمات بأن سلوك مختلف الفاعلين في المؤسسة هي إعادة إنتاج ثقافي عكس ما كان سائد في سبعينات القرن الماضي حيث عبر بيير موران **Pierre Morin** لو ظهر هذا الكتاب في سنوات السبعينات يحتمل أن نقدم فيه التنظيم على أنه نسق مكون من ثلاث أنساق فرعية: نسق الأهداف، والنسق الهيكلي (الهيكل التنظيمي)، والنسق التقني." (Morin, 2000, p16) أما في حالة المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية فالقضية الجوهرية هي لدراسة ثقافة المؤسسة انطلاقاً من أشكال توجيه القيم، وهناك مرتكزات أساسية في أي ثقافة، علاقات الطبيعية، المجال الزمني، والطبيعة البشرية والفعل والمجتمع. ففي عالم التسيير ولتفسير سلوك الموارد البشرية نعتمد على تحليل ثلاث متغيرات عوامل التحفيز و سلطة القيم، لأن البنية التنظيمية تفسر انطلاقاً من متغيرات: نظام الاتصال، وحجم التنظيم، ودرجة التكوين ومركزية القرارات وذا تغيرات السلوك في وسط العمل لان أصل ثقافة العامل ترجع للأصل الاجتماعي والثقافي للأب. (Mercure, 1997, p24-25)

ومنه فإننا نبين أننا عندما نعالج قضية الفعل العمالي في المؤسسة لا نتصور أنه امتداد لثقافة المجتمع في المؤسسة، لأنه إعادة إنتاج ثقافي وحسب بل له الأطر التي يستند إليها وتشكل مرجعيته، فالهابتوس العمال هو الذي يحدد بدرجة الاستراتيجيات التي يتبناها ويفسر بها ممارساته." فالأطر الثقافية كما يرى مهدي بن عيسى هي التي تشكل المرجعيات التي يستمد منها الأفراد حلولهم ومن أجل المحافظة على العلاقات الاجتماعية والجماعية وتشكل كيانه وهويته ("بن عيسى، 2010، ص44) لأن العلاقة بين البعد السوسيوثقافي والمؤسسة، نعتبر الثقافة بهذا الطرح منتجة لسلوك العمال بشقيها العقلانية واللاعقلانية وتؤطر ممارساتهم ولا يعتبرون مجرد تجمع من الأفراد يؤدي مهمة محدودة بالزمن والوسائل بل كيان منتج لهوية أنظر (Sainsaulieu, 1990, 127-128) سانسوليو **Renaud Sainsaulieu** "أن المؤسسة ليست مجرد مرآة عاكسة لمحيطها المحلي أو غير المحلي تتصارع فيها ثقافات متباينة ومتناقضة بل المؤسسة لها كيانه الاجتماعي والتنظيمي والاستراتيجي الذي يحكم الممارسات الجماعية والفردية يتفاعل معها ويؤثر فيها وتؤثر فيه، فعوض أن نبحث على ثقافة المجتمع في المؤسسة لابد أن نبحث على ثقافة المجتمع كنتاج ومنتج للكيان الاجتماعي والنسق الاجتماعي المتفاعل فيها." (بن عيسى، 2010، ص46)

يأن المؤسسة وفق المقاربة الحديثة ليست مجرد مجال لقواعد قانونية و هيئات داخلية وتسييرية بل المؤسسة عند علماء الاجتماع المعاصرين هي مجال للعلاقات الاجتماعية المعقدة والأصيلة اي

أنها نتاج لهذا البناء الاجتماعي وليست امتداد لبناءات أخرى لأن للمؤسسة تاريخها الخاص وثقافتها الخاصة وليدة العلاقة بين الفاعلين كرد فعل على ضغوط المحيط.(بن عيسى،2010،ص ص46).  
**4- أعمال HOFSTED لدراسة الأبعاد الثقافية: (البعد الرتبي ، التحكم في اللائقين ، الفردانية الجماعية ، الذكورة والأنوثة):** أنظر ( Hofsted,1987,p20-125 )

إن اختلاف الثقافات عبر العالم دفع هوفستد إلى دراسة هذه الاختلافات الثقافية وانعكاسها على أنماط التسيير إذ قام بدراسة شملت 72 بلدا ، منطلقا من تحليل السلوك الجماعي ، وقد ميز بين أربعة أبعاد ثقافية ( الأبعاد الثقافية للفرقة ) المشار إليها في العنوان الفرعي للدراسة .  
**أ. البعد الرتبي:** بما ان التنظيم هو كيان اجتماعي منسق بوعي ويعمل في إطار واح المعالم فغن مسألة التراتبية في السلطة تعد من بين أهم القضايا التي اهتم بها علماء التنظيم و لان الوحدات البنائية والعمليات الاجتماعية داخل المؤسسة تتأثر بها، فتقسيم العمل و منطوق التخصص وكذا اختلاف المكنات والأدوار بين العاملين من شأنه أين يحدد مختلف الممارسات الظاهرة والخفية لسلطة الفاعلين بالمؤسسة ودرجة اتخاذ القرارات والعلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه والجدول التالي يوضح البعد الرتبي(كاري،2007،ص36)

#### جدول (01) البعد الرتبي كما يراه HOFSTED

بلدان ذات بعد رتبي كبير	بلدان ذات بعد رتبي صغير
استمرارية الجماعة مرتبط نوعا ما بتدخل الانسان في الطبيعة	استمرارية الجماعة مرتبط بشدة بتدخل الانسان في الطبيعة
الحاجة إلى توعية الطبقات الشعبية أقل أهمية	الحاجة إلى توعية الطبقات الشعبية
حراك اجتماعي شبه منعدم وتطور بطئ للطبقة الوسطى	الحراك الاجتماعي وتطور الطبقة الوسطى
السلطة السياسية مرتكزة على نظام عسكري	السلطة السياسية مرتكزة على نظام تمثيلي
مركزية السلطة	اللامركزية في السلطة
الأحداث التاريخية الأساسية: الاحتلال الاستقلال والإمبريالية	الأحداث التاريخية الأساسية: الاستقلال، الاتحادية والتفاوض
تبعية الأطفال لأولياءهم	الأطفال يتعلمون أشياء لم يلقنها لهم آباءهم

**المصدر:** Bollinger Daniel, HofstedGeert ,**Les differences culturelles dans le management:** comment chaque pays gere-t-ils ses homes, Editions d'organistaion,Paris,1987.

**التحكم في اللائقين:** لفهم ميكانزمات عملية التسيير المؤسسة وما يتعلق بها من أدوار ومكنات فإن الفاعلين ينطلقون من خلفية معرفية و عقلانية ، غير أن هذه العقلانية لا يتأتى فهمها إلا من خلال



إرادة هؤلاء الفاعلين من خلال قصد أو ترك الفعل مع وعي الأسباب فمسألة الفعالية وتحسين الأداء والانضباط في العمل معايير تسير في اتجاه واحد وتعتبر عن التحكم في اللايقين فدرجة التحكم في اللايقين تعتبر بعد ثقافي تبني المؤسسة استراتيجيتها وفق دراسة استشرافية ويبينها أنظر (كاري، 2007، ص 38-39)

### جدول (02) التحكم في اللايقين كبعد ثقافي في الاستراتيجية التي تتبناها المؤسسة

بلدان ذات تحكم قوي في اللايقين	بلدان ذات تحكم ضعيف في اللايقين
بلدان في ظل التطور بمعدل مرتفع في التغير لاجتماعي	عصرنة وتحديث
ديمقراطية حديثة	ديمقراطيات قديمة
كثافة سكانية في البلاد الغنية وعكسها في البلدان الفقيرة	كثافة سكانية في البلاد الفقيرة وعكسها في البلدان الغنية
ديانات متشددة ملحة على يقين مطلق	ديانات متسامحة ملحة على النسبية
متوسط عمر الرؤساء مرتفع	متوسط عمر الرؤساء منخفض
التنظيمات ذات حجم كبير	التنظيمات ذات حجم صغير

المصدر: Bollinger Daniel, Hofsted Geert ,**Les differences culturelles dans le management: comment chaque pays gere-t-ils ses homes**, Editions d'organistaion, Paris, 1987

إن التحكم في درجة اللايقين يأخذ بعين الاعتبار مسألة التكنولوجيا والنظم القانونية التي تشكل عقد اجتماعي يلتزم به كل الفاعلون في مختلف الفضاءات التي يشكلون جزءا من عوالمها هذا من جهة وأهمية الوقت التي تشكل حجر الزاوية في بناء الاستراتيجيات فمنذ أن تم إعطاء مفهوم محدد للزمن مع أبو الحسن المراكشي إلى تايلور، أي "لو قدرنا الزمن بمقياس تايلور فلكل دقيقة وزنها وحين ترى الشعوب النامية بصورة من الصور تجربة تايلورية حية فسوف تدرك أن حتمية التاريخ لا وجود لها" (بن نبي، 2002، ص 68) وبالتالي التحكم في عامل الوقت بصفته عنصرا هاما يستلزم للتحكم في اللايقين .

### ج-الفردانية / الجماعية:

"يقصد بالفردانية أنها خاصية بعض المجتمعات الحديثة لا سيما الصناعية حيث يعتبر الفرد وحدة مرجعية اساسية بالنسبة لذاته وإلى مجتمعه في وقت واحد" (أحمد خليل، 1984، ص 174) فتحليلات دوركايم *Durkheim* في تقسيم العمل والانتحار يجعلان من الفردية سمة جوهرية للعبور من المجتمعات التقليدية إلى المجتمعات الحديثة (بودون، 1986، ص 415) أما من الناحية الجماعية فهذا المفهوم يشمل الدراسات المتعلقة بمختلف أنماط التدريب التي يخضع لها الفرد لاسيما في سنه المبكرة ومن ذلك العمليات الاجتماعية الأساسية (بودون، 1986، ص 496) فالعلاقات السوسيوومترية

تختلف داخل المجتمع الواحد، فكيف إذا كان مستوى المقارنة في بعده الماكروسوسيولوجي؟، فنمط الأسرة و شبكة العلاقات الاجتماعية دفعت بهم لتمييز العمل من خلال المجتمعات التي لها صفتي الفردانية والجماعية في الجدول أدناه(كاري،2007، ص21-42) :

**جدول (03) صفتي الفردانية والجماعية بين المجتمعات**

مجتمعات فردانية	مجتمعات جماعية
كل فرد يهتم بنفسه وبعائلته المباشرة	يولد الفرد بغرض امتداد الأسرة وتعزيز العشيرة التي تقدم له الحماية مقابل إخلاصه لها
الميل إلى المصلحة الشخصية	الميل إلى مصلحة الجماعة
هوية الفرد مرتكزة عليه	هوية الفرد تابعة للجماعة التي ينتمي لها
القوة التي تأتي من المبادرات والتحقيقات الذاتية، الحصول على المنصب السامي هو الأفضل	القوة تأتي من الانتماء إلى الجماعة وهو المثالي
كل فرد يتمتع بحرية مطلقة في حياته الخاصة	للجماعة الحق في التعدي على الحياة الخاصة لأعضائها
كل فرد يكون اقتناعاته الخاصة	اقتناعات الأفراد هي اقتناعات الجماعة
الاستقلالية الأمن الذاتي معززة من قبل المجتمع	الالتزامات , الواجبات ..كلها موضوعة من طرف الجماعة
الشمولية	الجزئية

المصدر : Bollinger Daniel, Hofsted Geert ,**Les differences culturelles dans le management: comment chaque pays gere-t-ils ses homes**, Editions d'organistaion,Paris,1987

من خلال الجدول يتبين أن العلاقات السوسيو مهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية مبنية على معيار قيمي متمثل في الجانب الأخلاقي وهذا ما كان يؤكد عليه ماكس فيبر Max Weber في كتاب الاقتصاد والمجتمع من مقارنته بين المجتمعات الانسانية من خلال قيمة العمل في المخيال الاجتماعي لتلك الأمم إذا حاول تقديم نموذج حضاري يبرز فيه أهمية العمل بالنسبة للمتسكين بالأخلاق البروتستانتية أين يثبت أن العامل بإتقانه للعمل يصل لدرجة الخلاص ففي المجتمعات التي تتصف بالفردانية تأتي المصلحة الشخصية هي الأساس وكذا فصل العمل عن الحياة الشخصية وتكون هناك معايير كما صنفها فيبر في خصائص التنظيم البيروقراطي أما المجتمعات التي تعتمد على الجماعية كمعيار فإن العامل في هذه المؤسسة يبني شبكة علاقاته على أساس رواسبه الاجتماعية كما يتماهى مع الجماعة التي ينتمي إليها ويدافع عن قيمها،" تكسب الجماعة الإنسانية صفة (المجتمع) عندما تشرع في الحركة، أي عندما تبدأ في تغيير نفسها من أجل



الوصول إلى غايتها وهذا يتفق من الوجهة التاريخية مع لحظة انبثاق حضارة معينة .. أما الجماعات الساكنة فإن لها حياة اجتماعية دون غاية، فهي تعيش في مرحلة ما قبل الحضارة" (بن نبي، 2006، ص18)

فبهذا الطرح أن المجتمع حتى وإن كان يتميز بالنزعة الفردانية أي أنه يعمل باتجاه واحد دون عفوية ويحمل نفسه تعريف المجتمع بالنسبة لصفة الجماعية غير أن وجه الاختلاف يكمن في فكرة النشاط الانساني ومختلف الممارسات داخل الفضاءات الاجتماعية، التي تتميز بالسكون والحركة .

**د- الذكورة والأنوثة:**

إن التمييز بين الذكورة والأنوثة أو بتعبير أدق النوع الاجتماعي كمفهوم وأداة للتحليل الاجتماعي لم يتبلور إلا حديث مع ذبوع الحركات النسوية خاصة في العالم الغربي فقد حاول رواد الأنثروبولوجيا الثقافية مثل " مرغريت ميد Margaret Mead 1901-1978 وغيرها من الباحثين أن الثقافة تعد معطى ونظام للسلوك المكتسب والمنتقل في المحيط الاجتماعي عبر قنوات التقاليد التربوية .. إذ أرادت التمييز بين ما هو فطري وبين ما هو مكتسب من الوجود الاجتماعي ". (التايب، 2001، ص86)

لأن التصنيف الاجتماعي للذكوري والأنثوي أصبحت أكثر ارتباطا بالمكانة والدور الاجتماعي للمرأة والرجل في الوقت الذي ظل الجنس مؤشرا بيولوجيا والنوع فيه إشارة للخصائص والصفات ومرد ذلك كله لثقافة المجتمع في حد ذاتها وهذا يبرر الطابع العلائقي في بناء هوية كل من الرجل والمرأة (التايب، 2011، ص ص 87-88). فهذا التمييز الرمزي بين الذكورة والأنوثة فلو نظرنا إليها كبنية تتميز بالاستقلالية عن البنية الاقتصادية فإنه لا بد لنا أن نأخذ بعين الاعتبار هذه الدلالة الرمزية من ناحية التقسيم الجنسي للعمل، فمجتمعا الجزائري مازال تهيم عليه مركزية ذكورية، حيث يرى بورديو Bourdieu: " .. لأن النظام الاجتماعي يشغل باعتباره آلة رمزية هائلة تصبو إلى المصادقة على الهيمنة الذكورية التي يتأسس عليها . إن التقسيم الجنسي للعمل والتوزيع الصارم جدا للنشاطات الممنوحة لك لواحد من الجنسين لمكانه وزمنه وأدواته . إنها في بنية الفضاء مع التعارض بين مكان التجمع " (بورديو، 2009، ص27).

وبالتالي فالتقسيم الاجتماعي للنوع للإشارة للصفات وكذا الجانب البيولوجي في الحقل التنظيمي وتوزيع الأدوار واحتلال المكانة داخله تختلف من مجتمع لآخر فالمجتمعات المغلقة ذات الثقافات التقليدية تتميز بهيمنة ذكورية كما أشرنا سابقا، أما المجتمعات التي تتميز بثقافة أنثوية فتقسيم الأدوار بين الرجال والنساء يتميز بالتساند والأدوار، ومنه فإن هذا الجانب في البيئة التنظيمية يأخذ بعد الآسننة (كاري، 2007، ص44)، وكذا توزيع الوظائف وهندستها لأن المؤسسة تعتبر كفضاء

لبناء علاقات اجتماعية ومنتج لثقافة تتميز بالاستقلالية عن ثقافة المجتمع المتواجد فيه فهي تقدم صورة عن أنها كيان اجتماعي منظم بوعي ويعمل في إطار واضح ومحدد المعالم .

### 5- الاطارات في المؤسسة العمومية ورهان التحديث:

ارتبط بروز فئة الاطارات بالتطور التقني في شتى الميادين وتعدد البنيات التنظيمية، ويرجع الاهتمام بهذه القضية في دراساتنا المحلية تبعا لتنوع البنيات التنظيميات، بعد الاستقلال خاصة مع التوطنات الصناعية الكبرى، فدراسات كل من علماء الاجتماع ، علي الكنز، جمال غريد، سعيد شيخي ، ناجي سفير، تتميز هذه الفئة- الاطارات- بالدور الذي يمثلونه داخل الهرم التنظيمي والسلطة التي يمتلكونها في إدارة وتسيير المؤسسات وعليه فقد تعدد وجهات النظر حول هذا الموضوع تبعا للمداخل النظرية والدراسية خاصة السوسيولوجية منها .

مع التطورات الاقتصادية وتأثيرها على الهياكل الصناعية وعلى طرق التسيير والتنظيم اختلفت تسمية الإطار باختلاف البلدان، فنجد أن مصطلح الاطار Un cadre في فرنسا ، أما الولايات المتحدة الأمريكية فيطلق عليه اسم le manager. أما باسيليكودوبلي **Doublet et Passelecq** يعرفان الاطار على أنه " أجير يمارس وظيفة أخذ القرارات وإصدار الأوامر، يتحمل مسؤوليات في نشاط المؤسسة، ويملك تكوينا عاليا تحصل عليه إما عن طريق شهادة أو مكتسبة شخصيا في الميدان التقني و الإداري والقانوني والتجاري." (عشاوي، 2011، ص144-145) .

أما ميلز **Mills** فيشير في كتابه **الياقات البيضاء** من خلال معالجته لدور الياقات البيضاء والزرقاء في بيئة التصنيع والأعمال الأمريكية واشكالية الاقتصاد أشار إلى التحولات في السلطة والتغيرات التي عرفها المجتمع الأمريكي إذ أن الاطارات تنتمي لطبقة السامية وهي فئة تحدد دورها تاريخيا بأنها الفئة المسيطرة وتعمل على التنسيق بين مختلف أوجه النشاط .(Mills,1966,p5) ففي كتاب الياقات البيضاء استعرض أفكارا حول ظاهرة الاطارات بصفتها من بين مكونات الطبقة الوسطى، محاولا تحديد هويتها كفئة اجتماعية أفرزتها حركة التصنيع في الولايات المتحدة الأمريكية، أصبحت من بين مكوناته بيد أن تاريخها يتميز بالتشتت على الرغم من وحدة المصالح بين أعضائها، لكن مستقبلها يتميز بالغموض، ففئة الاطارات تميل إلى الوسط نحو وضع وهمي لا وجود له في الواقع الاجتماعي، فالياقات البيضاء تعاني من أمرين: انقسام ومن هيمنة خارجية فكل حركة يقومون بها تتميز بالتشتت، كونهم لا يشكلون أي قوة سياسية(Mills,1966,p5)...فئة الاطارات لا تمتلك أي سلطة فعلية لأن التأطير لا يعني بالضرورة القيادة (Mills,1966,pp101-102) بهذا الطرح فإن ميلز يؤكد على أن الاطارات من بين سمات التنظيم الصناعي الغربي وفي حال نجحت هذه الفئة الاجتماعية من الاندماج فإن ذلك ينعكس على ديمومة واستمرار التنظيم الصناعي الغربي الرأسمالي وتثبيت قواعده.

"ويرى ألكسندر Alexander أن هوية الاطارات تتحدد بمعرفة معالم هويتهم الاجتماعية , فتحدد بالأدوار والوظائف التي يؤديونها والباقي التي يحتلونها, غير انهم كفئة اجتماعية لم تزد في المجتمعات المعاصرة الا غموضا, غير أن حالة التماسك والتشتت إنما يكون بحسب الظروف التي يمر بها الاطار." (مراني, 2007, ص74-75).

#### 4-1 أنواع الاطارات:

حسب Groux " الإطار ترجع مهمته إلى مضمون الوظيفة التي يزاولها والتي تتميز بالسلطة بدون نسيان ترتيب هذا الأخير في السلم الهرمي والجانب القانوني الذي يحميه" (عشاوي, 2011, ص149)

فحسب هذا الباحث نجد ثلاث أنواع الاطارات:

4-1-1 الاطارات السامية: حيث يطلق اسم الاطارات سامية في المؤسسة على مسؤول مصلحة مرتبطة بالمديرية وعضو في هيئة الإدارة الذي له مهمة التنسيق و الاستشارة, التنبؤ والمشاركة في اتخاذ القرارات. أما باشي Bachy فيقسمها إلى نوعين:

4-1-2 الاطارات العادية: يضطلعون إلى مهام المسؤولية, القيادة والتأطير .

4-1-3 الاطارات الوظيفية: ننمثل مهمتهم في تحضير القرارات ومراقبتها

4-1-4 الاطارات المسيرة: تلعب هذه الفئة من الاطارات دورا هاما في المؤسسة نظرا للمهام القيادية الموكلة لهم وما لهم من تأثير في السياسة العامة . فالإطارات المسيرة هم فئة سوسيو مهنية لهم معرفة وخبرة عالية على التحكم في أنماط التسيير ولهم أدوار أهمها المراقبة والتسيير واتخاذ القرارات. (عشاوي, 2011, ص149)

ويرى الباحث العياشي عنصر من معالجه لإشكالية الاطارات المسيرة في الجزائر وتمثلات هويتهم من خلال مقاربتين أن الاطارات كظاهرة مميزة للمجتمعات الحديثة حيث يشير كروزي Crozier 1970 كأحد الممثلين لهذا التوجه " ان المكانة البارزة لهذه الفئة تسمح لهم بالتسلل على مواقع ممارسة السلطة, غير أن قوة هذه الأخيرة وتزايد وزنها لا يجعل منها فئة اجتماعية متماسكة لانهم موزعون في مواقع متباينة, ويحتلون مكانة مختلفة, ولذلك يتفاوتون في مستويات النفوذ وممارسة السلطة فضلا عن تأثير المحيط وأصولهم الاجتماعية واختلاف مساراتهم المهنية , وتنوع خبراتهم وتجاربهم أثناء العمل. كل هذه العوامل تجعل سانسوليو Sainsaulieu يستبعد فكرة تشكيل الاطارات لطبقة اجتماعية جديدة, أو حتى لفئة متجانسة. (عنصر, 1995, ص01)

أما المقاربة الثانية تدرج الاطارات ضمن تحليل البنية الكلية للمجتمع لعل أبرزهم دلمار بتحديد مكانتها في بنية المجتمع وركز على أربع عناصر: نمط الحياة والظروف المعيشية, علاقات الإطار بالسلطة و المنظومة القيمية التي تطبع رؤيتهم للعالم وقضاياه الرئيسية, طبيعة المشروع الاجتماعي

الذي يتبنونه وكذا تجسد أهدافهم وطموحاتهم، وفي الآونة الأخير صاروا مجرد فئة تنفذ القرارات دون مشاركتهم في صنعها. (عنصر، 1995، ص02)

أما العياشي عنصر يرى أن المكانة التي يحتلها الإطارات كفئة اجتماعية مهنية وضعية متميزة في تجربة التنمية الوطنية التي عرفت الجزائر خلال ثلاث عقود من استقلالها . وتبرز هذه في حقول متعددة منها الخطاب السياسي، والأيدولوجيا الرسمية، والممارسة الواقعية وفي المخيال الشعبي وتجمع كل هذه المصادر مع اختلافات جزئية، على رسم صورة للإطارات باعتبارهم نخبة حديثة يتوقع منها لعب دور حاسم ورائد في تخليص المجتمع من التخلف وتحديثه من خلال قيادتهم لعمليات التحول الاقتصادي والاجتماعي والتغيير الثقافي . (عنصر، 1995، ص03) حيث يرى ركز الباحث علي الكنز على التعارض القائم بين الإطارات كفئة والعمال من خلال في وجهات النظر، والتصورات، والعقلانية التي تحدد مواقفهم و سلوكياته، إضافة إلى قضايا تخص تأهيلات لإطارات وكفاءتهم، ومدى ملاءمة تكوينهم لتقنية متطورة وقدرتهم على التكيف مع الأساليب التسييرية , كان ينظر إليهم من زاوية ثانية على تعمل على استخدام مكانتها لتدعيم موقعها في بناء السلطة داخل المجتمع لتحقيق امتيازات ومن صفات الإطارات اللاتجانس بين الإطارات المسيرة وغير المسيرة فالباحث عياشي عنصر من خلال أطروحتهم يرى بأن الإطارات كفئة اجتماعية مزدوجة من خلال الدور الذي يقومون به في تنظيم المنشأة وتسييرها أما من الناحية الثانية فتتعلق بالصفات والخصائص التي تمكنهم من تكوين نخبة على المستوى الاجتماعي ترشحهم لقيادة والنشاطات التي تقوم بها كحركة اجتماعية و تستجيب للمتطلبات العالمية تولف بين قيم المجتمع ومعاييرهم ورموزهم الثقافية التي تثنى التعاون ، التماسك ، العدالة ، والتضامن من جهة ، وقيم ومعايير الحداثة المرتبطة بالعقلانية الصناعية التي تثنى الفعالية، الإنجاز، الحساب الاقتصادي، والسلوك الرشيد . أنظر (عنصر، 1995، ص03)

ويرى العياشي عنصر بأن الإطارات في المؤسسة الجزائرية تتميز بثلاث مجموعات كبرى: الإطارات المبتدئة و المتوسطة والعليا (القيادية أو المسيرة) حيث الإطارات المبتدئة بدورها تنقسم إلى اطارات مبتدئة حاملي شهادات لم تمنحهم الدراسة الممارسة التطبيقية اللازمة والفئة الثانية الإطارات الداخلية والتي تتميز بخبرة مهنية اكتسبتها من وضعيتها المهنية وكذا الترقيات في مرتبة اطار و أما الإطارات المتوسطة تتكون من ذوي شهادات واخرين تطبيقين ويشكلون المجموعة الأكثر أهمية ويسمىها الإطارات المستقرين يحافظون على مواقعهم حتى وإن لم تكن لا تحقق لهم اشباعهم، وليس لديهم طموحات ولا يأملون لتسلق السلم الهرمي والتغيير يخيفهم كثيرا. أما الإطارات المؤقتة فإنهم يسعون للتغيير. (عنصر، 2002، ص21-23)

أما الاطارات العليا يشكون المجموعة التي يقع على عاتقها حاضر ومستقبل المنشأة ويعملون على صنع القرارات الاستراتيجية، فالدافعية لدى هذه الفئة متنوعة ومتعددة حسب العوامل الشخصية والظروف ولكن في الغالب تحمل طابعا معنويا (المسؤولية، التقدير، النجاح) بالرغم من عدم تجاهل الجزء المادي. (عنصر، 23، 2002) أي أن سمات الاختلاف و اللاتجانس هي التي تميز هذه الفئات.

- قائمة المراجع :

- باللغة العربية :

- 1) بن عيسى محمد المهدي، (2010). علم اجتماع التنظيم: من سوسولوجية العمل إلى سوسولوجية المؤسسة، ط1، الجزائر: مطبعة إمبابلاست.
- 2) بن عيسى محمد المهدي، (2005). ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية بالجزائر حالة بايب غاز غرداية. (رسالة غير منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع)، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر.
- 3) بن نبي مالك، (2000). مشكلة الثقافة، تر: عبد الصبور شاهين، ط5، سوريا: دار الفكر.
- 4) بن نبي مالك، (2002). بين الرشاد والتهيه. ط2، سوريا: دار الفكر.
- 5) بن نبي مالك، (2006). ميلاد مجتمع، تر: عبد الصبور شاهين، ط6، سوريا: دار الفكر.
- 6) بوبكر بوخريسة وآخرون (2008). دراسات في تسيير الموارد البشرية، ط1، الجزائر: دار قرطبة.
- 7) بورديو بيار، (2009). الهيمنة الذكورية، تر: سلمان قعفراني، ط1، لبنان: المنظمة العربية للترجمة.
- 8) بوريكو فرنسوا، بودون ريمون، (1986). المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، ط1، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 9) بوعبد الله لحسن، (1992). البعد الثقافي والاجتماعي لسلوك العامل وعلاقته بإدارة المؤسسة. ورقة عمل مقدمة الملتقى الدولي للثقافة والتسيير، 28-30 نوفمبر 1992، الجزائر.
- 10) بوفلجة غيات، (2010). بحوث في التغير التنظيمي وثقافة العمل، ط1، وهران: دار القدس العربي.
- 11) التايب عائشة، (2011). النوع وعلم الاجتماع والعمل والمؤسسة، ط1، مصر: منظمة المرأة العربية.

12) حسان مراني(2007), الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية. (رسالة غير منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع العمل), جامعة عنابة باجي مختار, الجزائر.

13) خليل أحمد خليل,(1984). المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع, ط1, لبنان: دار الحداثة.

14) عنصر العياشي,(1995). الإطارات في المنشأة العمومية تمثلات الهوية والطموحات, ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول التنمية والثقافات الوطنية في الجزائر, منظمة اليونسكو ومركز البحوث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية . 13- 15 ماي 1995, الجزائر.

15) عنصر العياشي,(2002). النخبة الصناعية في الجزائر: دراسة حالة لإطارات مركب الصلب بالحجار. ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي حول النخب والمجتمع في العالم العربي : حالة مصر والجزائر, تنظيم مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي والتنمية بالجزائر, ومركز البحوث العربية بالقاهرة, 23-25-مارس 2002, الجزائر.

16) عيشاوي وهيبة,(2011), الرهان المستقبلي لفعالية الاطارات. (رسالة غير منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل), جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله, الجزائر.

17) فيبر ماكس (دون تاريخ). الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية, تر: محمد على مقلد, دط, , لبنان: مركز الإنماء القومي.

18) فيبر ماكس,(2015).الاقتصاد والمجتمع :الاقتصاد والأنظمة الاجتماعية والقوى المخلفات السيادة, ط1, تر: محمد التركي, لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية.

19) كاري نادية أمينة,(2006).التأثير السوسيوثقافي في الروابط الاجتماعية في الجزائر.(رسالة غير منشورة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع), جامعة تلمسان أبو بكر بلقايد , الجزائر.

- المراجع باللغة الأجنبية :

1 - Sainsaulieu Renaud,(1990).**L'entreprise c'est une affaire de société**, 1<sup>ed</sup>, Paris:Ed fondation nationale des sciences politiques.

2 - Bollinger Daniel et Hofsted Geert,(1987).**Les différences culturelles dans le management: comment chaque pays gère-t-il ses hommes?**,1<sup>ed</sup>, Paris :Les Éditions d'organisation.

3 - Mercure Daniel et autres,(1997). **Culture et gestion en Algérie**. 1<sup>ed</sup>, Canada: Harmattan.

4 - Mills wrightcharles,(1966). **Les cols blancs**, traduit par :André Chassigneux, Paris: Maspero.



5 - Morin Pierre et Delavallée Eric,(2000). **Le manager à l'écoute du sociologue**,1<sup>ed</sup>, France: Editions d'Organisation.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

جاب الله بوجمعة، القيزي عبد الحفيظ، (2021)، الأطر السوسيوثقافية المفسرة للفعل العمالي داخل التنظيم الصناعي، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد 14 (العدد 02)، الجزائر : جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص214-228.