

قضايا التنظيم والنوع الاجتماعي في إطار المشاركة النقابية

Organizational and gender issues within the framework of union participation

أحمد مداس^{1*}

¹ جامعة زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)

تاريخ الإرسال : 2022-05-16 تاريخ القبول : 2022-06-18 تاريخ النشر : 2022-07-21

ملخص:

تتضح من خلال التنظيم ، كحقل متميز جدير بالدراسة والتحليل، الكثير من العمليات والقضايا القابلة للنقاش والإثراء ، من خلال ما يقدمه علم الاجتماع ، من أدوات ومناهج بحثية ، إضافة الى مستويات متنوعة من التحليل الكيفي والكمي ، كل ذلك يقصد منه الوصول الى حقيقة معرفية، تتعدد أبعادها، باعتبار أن الظاهرة الاجتماعية معقدة ومتداخلة .. في هذا المقال العلمي سوف نحاول عرض بعض مفاهيم التنظيم إنطلاقاً من إسهامات كل من ميشال كروزي و ألان توران .. وربطها بأبعاد النوع الاجتماعي لتحليل وفهم مضمون المشاركة النقابية .

الكلمات المفتاحية : تنظيم ؛ فاعل إجتماعي ؛ نوع إجتماعي ؛ مشاركة نقابية

Abstract :

It becomes clear through organization, as a distinct field worthy of study and analysis, a lot of processes and issues that can be discussed and enriched, through the tools and research methods provided by sociology, in addition to various levels of qualitative and quantitative analysis, all of which is intended to reach a knowledge truth, which is multifaceted Its dimensions, given that the social phenomenon is complex and intertwined .. In this scientific article we will try to present some concepts of organization based on the contributions of Michel Crozier and Alain Touran .. and linking them to the dimensions of gender to analyze and understand the content of union participation .

Keywords : organization ; social actor ; gender ; union participation

* madasse ahmed . e-mail : madasseahmed@yqhoo.fr

1- مقدمة :

على اعتبار أن التنظيمات الاجتماعية الموجودة على الساحة، ماهي في حقيقة الامر إلا انعكاس لنوعية وطبيعة المجتمع، فهي لا تنطلق من فراغ، ولا تشتغل بعيدا عن الواقع الاجتماعي.. ان ذلك يدفعنا لزاما الى محاولة أخذ فكرة واضحة وموضوعية عن التنظيمات الاجتماعية، انطلاقا من الارث السوسيولوجي لعلم الاجتماع، ومن ذلك كشف تميز واستقلالية حقل سوسيولوجيا التنظيمات، وأهم الاتجاهات النظرية التي اقتربت من التنظيمات عموما، وتحديدًا مقارنة كل من ميشال كروزي و ألان توران ، للوصول الى تحليل علمي يكشف بنية هذه التنظيمات، وبالتالي معرفة طبيعة وحجم المشاركة النقابية فيها ..

2 - التنظيم عملية تعلم بين النسق والمؤسسة :

سوف نركز في هذا العرض على إسهامات واحد من أهم منظري التنظيمات، إنه العالم الفرنسي ميشال كروزي وباحث اخر ينتمي الى المدرسة الراديكالية، والذي أعطي للتنظيم صفة الحركة الاجتماعية ألا وهو ألان توران، وإذا أردنا التطرق الى مناقشة أهم قضايا التنظيمات فإننا نطلق من " المجال التنظيمي الذي يعتبر الحيز المادي او الوهمي الذي يشغله الافراد او الجماعات داخل المنظمة، حيث يدافعون عنه باستمرار، لأنه منبع مصالحهم ومصدر قوتهم داخل المنظمة، ويتدرج المجال المادي من المكتب الى القسم الى المصلحة وصولا الى شغل اجزاء كبيرة من المنظمة نفسها" (ناصر، 2017، ص: 185) وبشيء من التفصيل نلاحظ أن بحوث ودراسات كل من : روبرت ميرتون 1940، رينهارد بيندكس 1947 فيليب سلزنيك 1948 ، ألفن جولدنر 1954 ، بيتر بلو 1955 ، روبرت دو بيان 1959 .. كانت إضافات حقيقية، ساعدت على تحقيق نوع من التراكم المعرفي بالنسبة لسوسيولوجيا التنظيمات، وأغنت هذا الحقل العلمي بدراسات ميدانية واستنتاجات نظرية تمحورت كلها حول خلاصة أساسية هي ان النموذج العقلاني للتنظيم كما تصوره فيير، لم يعد كافيا للتعبير عن الواقع المعقد والجديد للتنظيم. " (لحبيب ، 2009 ، ص: 62-63) وعن بنية التنظيمات ومجالها التنظيمي، فإننا نميز مجموعة من الأنماط المختلفة كالمؤسسات والمصالح الادارية والمصانع على شكل مجموعات معقدة ومندمجة فيما بينها، وكما يقول ألان توران A.Touraine هي أدوات تقنية لتعبئة الطاقات الانسانية وتوجيهها نحو غايات محددة ، وغالبا ما تنصف بمجموعة من الخصائص منها :

- الاتجاه نحو اهداف معينة.
- اختيار الوسائل المناسبة.
- تنسيق الأنشطة .
- بيئة متفق عليها من طرف الاعضاء.

وبشكل أدق، يشير جورج لابس إلى التنظيم على أنه مجموعات واقعية عملية، كالنقابات العمالية مثلا ، ويستنتج أنه عبارة عن سلوك اجتماعي موجه لتحقيق اهداف محددة، وتتشكل بداخله ميكانيزمات خاصة، تعبر عن حاجاته كالحفاظ على ذاته وكيانه، (فوزي ، 2013 ، ص: 64-65) فهو نظام لتأطير الجماعة، يقتضي مجالا زمانيا ومكانيا ، ويحتاج الى مجموعة من القواعد والآليات، للضبط الاجتماعي والقانوني، ولتدعيم الثبات، ودعم الاستقرار

" وحسب أوّل قانون لهومانس (Homans) الوارد في أعماله حول المجموعات، تضطر كل مجموعة الى العيش في محيط معين، ويجب أن ييسّر لها سلوكها هذا العيش، وبالتالي، تحدد هذه الضرورة، بصورة جزئية ، التنظيم الداخلي للجماعة، بصورة تتلاءم مع وضعها ."

(غسان ، 1998، ص 10) نقلا عن (R. Muchielli .la dynamique de groupe . ed. ESF .paris. 1980 . p 3) حيث يسمح لها بالتطور ضمن المحيط العام والسياق الاجتماعي ، للمساعدة على تأكيد هوية التنظيم ، وكشفه للأنساق الاخرى القريبة والبعيدة منه، وإذا استعرضنا " هذا التطور الذي عرفته سوسيولوجيا التنظيمات، نخلص الى نتيجة تؤكد طبيعة التنظيم كعملية إجتماعية، يمكن إعتبارها عقلانية أو ذات طابع تعاوني أو تفاعلي أو شكل من أشكال الاختلال الوظيفي أو صفة قرار متخذ أو نوع من التكيف.. هذه العمليات التنظيمية كما يقول إيرار فريد بيرغ Erhard friedberg تشكل الموضوع الحقيقي، والتساؤل المركزي في علوم التنظيم، إن هذا الاستنتاج الذي لم يتوقف عنده إيرار بما فيه الكفاية ، ينطبق على الواقع ، بأغلب التصورات التي تبلورت حول هذا المفهوم ، ومن ضمنها الاتجاهات الحديثة، التي بدأت تشق طريقها، وتأخذ مكانها كالاتجاه الذي ينظر الى التنظيم على أنه عملية تعلم apprentissage (لحبيب ، 2009 ، ص 74) ، ويمكن أن نخلص أن مفهوم التنظيم عموما، يتدرج بين النسق الاجتماعي والمؤسسة ، لذلك من الصعب إيجاد حدود فاصلة للتنظيم، لأنه يعمل ويتطور داخل النسق الاكبر (المجتمع) ، " هذا النسق الاجتماعي يقول عنه آلان توران A.Touraine إن له القدرة على التأثير على نفسه من أجل تغيير نفسه بنفسه .. (محمد المهدي ، (2005/2004) ، ص : 186) نقلا عن (Alain Touraine. Le . retour de l'acteur, paris, fayard, 1984, p97) .

ومن ناحية اخرى يرفض الباحثون في مجال التنظيمات، الرؤية التقليدية لها، انطلاقا من معيار الانسجام، والتأكيد على واقع التوترات القائمة، بين الحاجة للتنظيم ، والضبط والعقلانية ، وحاجات الافراد الى الحرية والاستقلالية الحقيقية، (فوزي ، 2013 ، ص 66) والتعبير عن الرأي، انطلاقا من الواقع الاجتماعي، إضافة الى معيار الثقافة والطبقة التي ينتمون اليها، وفي هذا الشأن " يرى ميشال كروزيه M.Crozier أن الثقافة التنظيمية تكمن في قدرة المنظمة (التنظيم) ، على إنتاج مجموعة بشرية، بما تحمله من علاقات تبعية وقيادة، وعلاقات غير متساوية، تكون مقبولة من طرف جميع أعضائها، بحيث يستطيعون تحقيق الهدف المشترك من جهة ، وإعادة إنتاج هذه المجموعة من جهة ثانية، أي أن الثقافة في هذا المعنى، تسمح للفريق أو المجموعة أن تتشكل أو تتكون بصفقتها كذلك، وذلك بواسطة إنتاج أدوات وطرق الانتماء، وإنتاج الحلول التي تمكنهم من تعبئة قدراتهم ومعارفهم ، وتوحيد مصالحهم حتى المتضاربة منها، من أجل استمرار المنظمة وبقائها (محمد المهدي ، (2005/2004) ، ص 186) نقلا عن (Michel Crozier et Erhard Friedberg, L'acteur et le système, Editions Seuil, Paris 1977, P.P: 184 -186) وخلاصة لما سبق ، فان ميشال كروزيه يقول " لم يستطع التنظيم أن يشتغل كآلة ولن يستطيع أبدا ، فمردوديته مرتبطة بقدرة المجتمع الإنساني المكون له ، في تنسيق الأنشطة بشكل عقلائي ، هذه القدرة مرتبطة بدورها بتطور التقنيات ، وخصوصا بالشكل الذي يكون فيه الأفراد قادرين على أداء وانجاز التعاون فيما بينهم. " (وهيبه ، (2008/2007) ص 52) نقلا عن (Michel CROZIER, le phénomène bureaucratique, Paris, ed du Seuil, 1964, P09)

ويصرح " إذا كان الفعل الإنساني الجماعي يمثل مشكلا مصيريا بالنسبة لمجتمعاتنا ، فان ذلك يُردّ أساسا إلى عدم كونه ظاهرة طبيعية، بل بناء اجتماعيًا يطرح وجوده مشكلا، ويتطلب تفسير ظروف بروزه واستمراريته " (عائشة ، 2011 ، ص 60) نقلا عن (Michel Crozier, Erhard Friedberg, L'acteur et le système, OP.CIT. 1977,)

p.15) ويضيف قائلاً " إن المشكل الأساسي للمؤسسات (التنظيمات) الحديثة هو الاستماع للحقيقة (بلقاسم ، 2012 ، ص 160) نقلا عن : " (Michel Crozier: L' entreprise à l'écoute: Apprendre lemanagement) (post- industrielle.. Ed/Seuil, Paris.1994.

3- مقارنة التحليل الاستراتيجي لفهم سلوك الفاعل :

تعتبر هذه المقاربة من أهم اسهامات ميشال كروزبي على مستوى دراسة التنظيم حيث " ينطلق إطار التحليل الاستراتيجي من دراسة سلوك الفاعل الاجتماعي، الذي يُعتبر سلوكاً ذا دلالات، ومعان مختلفة من وقت إلى آخر، نظرا لارتباطه بأوضاع ورهانات ، يضيفان عليها أبعادا مختلفة، تطرح إمكانيات فعل متعددة . ويؤكد كروزبي على ضرورة نفي صفة العقلانية المطلقة على سلوك الفاعل الاجتماعي، نظرا لخضوع الفعل كذلك لمحددات غير واقعية وغير عقلانية، وتأثره بمواقف مستترة، وغير معلنة، إن للسلوك دائما معنى دون أن يكون بالضرورة عقلانياً " (عائشة ، 2011 ، ص 60) نقلا عن (Michel Crozier, Erhard Friedberg, L'acteur et le système, OP.CIT.) (1977, p.15.) وفي هذا الشأن يرى الباحث سانسوليو أن التحليل الاستراتيجي يحول الفاعل إلى فرد إستراتيجي، يعتمد على الحساب والمساومة ،وبالتالي يتصف بالعقلانية . ويمتاز الفاعلون بقابلية الإستبدال، كما يظهر الفعل الجماعي من جهة أخرى ، بمثابة مركب متجانس من الأفراد المتمثلين، وتكمن صعوبة هذا التحليل النسقي في أخذ التمثلات الفكرية والثقافات، والقيم والمعايير بعين الاعتبار، لذلك لا تفسر حتمية الأفراد كلية من خلال الثقافة الموروثة ، والعنف الرمزي الذي تمارسه الثقافات المهيمنة داخل التنظيم، مع ملاحظة قوة استقلالية الأثر التنظيمي في هذه القضية . ولكن هل لهذا السبب تكون لعبة السلطة (jeux de pouvoir) مستقلة عن عالم التمثلات والقيم والمآرب؟ ألا يمثل الفكر أيضا قوة ووساطة لا غنى عنها، بين الواقع المدرك والفعل" (مروان، 2017 ، ص 82). وهذا يوضحه ميشال كروزبي في كتابه "عالم موظفي المكاتب " حيث يرى أن الفاعل يكون نشطا داخل التنظيم البيروقراطي، بحيث يسعى للبحث عن افضل الامتيازات لوضعيته، ومن ثمة لا يرتكز هذا التمثيل البيروقراطي على ردود الافعال السلبية للفرد في التنظيم، بل على معرفة الطبيعة النشطة له، فهو يبحث بكافة السبل والوسائل للحصول على اكبر حصة يمكن أن يصل إليها، كالمكانة والقوة ، من خلال الوسائل التي يتمتع بها والمتاحة له "

(الزبير، (2012 /2011) ص 131) نقلا عن : (michel crozier , le monde des employes de bureou , paris ,) (edition du seuil , 1965 p 237 .

وفي هذا السياق يرى غيدنز أن الافعال الانسانية ما هي إلا ممارسات لها خصائص معينة، تستند عليها البنى الاجتماعية ، وتتضمن بالضرورة عملية تواصل ، تحكمها الرموز التي تدل عليها ، فالبنية تتطور حسب هذه القواعد ، التي تتمثل أساسا في نظم رمزية او أنماط من الخطاب ، تساعد في تنظيم ما حولنا . ويرى أن الفاعل له قدرة على إدراك ما يقوم به بشكل ظاهر أو خفي، رغم يقينه أن الانساق الرمزية تعمل دائما للحفاظ على الهيمنة و القوة .(شحاته ، 2005 ، ص 175) ومن خلال ما توصل إليه كروزبي من أن السلطة هي علاقة تبادلية يعتمد فيها الفاعلون حسب اكتسابهم وسيطرتهم على مناطق الارتياح ، فان أي تشكيل اجتماعي لا يتم إلا من خلال حرية الفاعلين ، ومن علاقات السلطة بينهم ، وبالتالي هناك نسق فعلي. (احمد ، 2011/2010 ، ص 97) نقلا عن : (Michel Crozier et Erhard Friedberg, L'acteur et le système, Editions Seuil, Paris 1977, p.443.)

وقد حدد كروزيه مصادرا لهذه السلطة في أربع أوجه :

- ما يتوفر عليه بعض الأفراد من قدرات وخبرات مهنية ،من الصعب الاستغناء عنها ، تجعلهم في وضع مريح أثناء التفاوض .
- قدرة بعض الافراد على استعاب مختلف العلاقات التي تنشأ داخل التنظيم ، وذلك بفضل حيازتهم للمعلومات الخاصة باتخاذ القرار .
- قدرة بعض الافراد على التواصل بتحكمهم في الطرق والوسائل الخاصة بذلك .
- معرفة بعض الافراد بقواعد التنظيم والقدرة على استعمالها . (جمال ، 2013 ، ص 168) .

أما عن علاقات السلطة فيقول ميشال كروزيه " إن علاقات السلطة الفعلية والملموسة، التي تتشكل داخل المنظمة، ليست مجرد إعادة إنتاج آلي وميكانيكي لما يقتضيه التقسيم التقني للعمل ،أو متطلبات السلطة الرسمية، داخل المنظمة (الزبير، (2011/2012) ص 222) نقلا عن : (Michel Crozier et Erhard Friedberg, L'acteur et le système, Editions Seuil, Paris 1977, p.70. التي توفر للفاعل من خلال هيكلها التنظيمي، ونوع الاتصال القائم بها ، وشكل اللوائح التنظيمية ، والقوانين المنظمة لسير العمل مجالا يتحرك عبره الفاعل ، حيث يتخذ من وضعه ومكانته وسيلة غير معلنة للوصول الى أهدافه، إنطلاقا من شخصيته ، ومركزه الاجتماعي رغم " أن الفاعل نادرا ما يملك اهدافا واضحة، ومشاريع متكاملة ، كما أن سلوكه يتسم بالنشاط والعقلانية، لكن هذه العقلانية تتحكم فيها الفرص المتاحة له من طرف التنظيم، أو باقي سلوك الفاعلين (وهيبه ، (2007/2008) ص 141) نقلا عن : (Jean Pierre durand et Robert WEIL, Sociologie contemporaine, éditions . Vigot, Paris, 1994, P390) ومن ناحية أخرى يرى ماكس فيبر أنه لا توجد في التنظيم البيروقراطي ما يسمى بالسلطة المطلقة، بل توجد الهيمنة، (la domination) فهي شكل من أشكال السلطة، حيث ترتبط أكثر بمشروعية العمل داخل التنظيم ، وعادة ما تعمل بطريقتين :

- أن يفصح الافراد والجماعات عن سلوكات الإمتثال والخضوع، على نحو تلقائي، وعلى أساس التعود .
- أن يكون الخضوع نتيجة إعتبارات عقلانية هادفة .

وبالرغم من إختلاف أنماط الهيمنة ،فإنها تستلزم جهازا اداريا يلتزم الجميع بالمعايير والتعاليم والأوامر الصادرة عنه دون استثناء (جمال ، 2013 ، ص 129) وحسب كروزيه فان كل تنظيم يخضع بصفة مستمرة الى مناطق الشك والريبة في كل الميادين التقنية أو الإدارية وكل من يتحكم احسن في هذه المناطق بفضل قدراته ومؤهلاته وشبكة علاقاته ونوع اتصالاته فانه يستطيع ان يستحوذ على منابع السلطة (وهيبه ، (2007/2008) ص 143) نقلا عن : (Claudette lafay .sociologie des organisations, université Nathan, 1996. p 46) في التنظيم الذي يتكون من مجموعة من الوحدات، تتألف بدورها من مجموعة من العاملين، وبالتالي فان التنظيم لا يوجد في فراغ، وعادة ما يتم التحليل التنظيمي على مستويين :

- مستوى تحليل الوحدات الصغرى micro : يركز على تحليل العلاقات الاجتماعية في ميدان العمل، ودراسة السلوك التنظيمي في المؤسسة.

- مستوى تحليل الوحدات الكبرى macro : يركز على دراسة التنظيم ككل، ودراسة علاقة التنظيم مع غيره من التنظيمات الأخرى ، إضافة الى دراسة علاقة التنظيم مع المجتمع الكلي (ابراهيم ، 2007 ، ص 32) .

ورغم أن النموذج البيروقراطي يستند على العقلانية، ويؤدي عادة الى زيادة الكفاءة الانتاجية، نظرا لإعتماده على الموضوعية، فكلما زاد التمسك بالقواعد الادارية قلت العشوائية، وذلك من خلال :

- الاعتماد على القواعد المجردة في تنظيم العلاقات بين اعضاء التنظيم.

- وضع هيكل نظامي محدد للوظائف والمراكز يضمن عملية المراقبة .

- التوظيف والترقية حسب الكفاءة (الفضيل 2009 ، ص ص : 170-171)

3-1 منطقة الشك وسلطة الفاعل :

إن منطقة الشك أو الارتياب ، هي أداة استراتيجية يستغلها الفاعل حتى يضمن سلوكه، فلا يتوقعونه، بقصد توسيع مجال حرية التحرك ومراقبة الآخرين، وهنا يظهر الإختلاف عن أفكار النظرية البنائية الوظيفية، وخاصة مع تالكوت بارسونز الذي يؤكد فكرة تعديل السلوك لتكفيه مع متطلبات الدور " (عبد القادر، 2011، ص 588) نقلا عن :

(Philippe bernoux , La sociologie des organisations, éd. Seuil, Paris, 1985, p 141) ، الذي يلعبه، والذي يصب دائما لصالحه أولا ، " أي أنه رغم الضغوطات التي يفرضها النسق على الفاعلين، إلا انهم يستخدمون هامش الحرية بطريقة إستراتيجية في تفاعلهم مع الآخرين، وهروبا في أغلب الاحيان عما هو متوقع منهم، مما يلغي فكرة التحكم أو مراقبة التنظيم ، حتى ولو تم ذلك بالطرق الاكثر علمية (وهيية ، (2007/ 2008) ص 131) نقلا عن : (Jean Pierre durand et Robert WEIL, Sociologie contemporaine, éditions Vigot, Paris, 1994, P131).

ومن ناحية أخرى فإن منطقة الإرتياب هذه حسب ميشال كروزيه، و أ .فريدبرق تتمثل في الإشكالات التنظيمية والتسييرية، التي لم يستطع التنظيم الرسمي القائم أن يجد لها الإجابة المناسبة، ولهذا لم يأخذها بعين الاعتبار أثناء التصور، ووضع النسق التنظيمي، لسبب من الأسباب، وبذلك تم ترك المبادرة الفردية والكفاءات الشخصية للفاعلين، لأنه مهما كان النسق التنظيمي دقيقا وقويا، فإنه يترك دائما ثغرات لا يستطيع أن يأخذها بعين الاعتبار، لأن القوانين مهما كانت صارمة ودقيقة، لا يمكنها بأي حال من الأحوال أن تتوقع كل شيء، أو أن تتنبأ بالمستقبل وجزئياته، بحيث يقول كروزيه أنه ضمن هذه العوائق، وفي إطار هذه البيئة التنظيمية، والقواعد الرسمية ، تفرز المنظمة مصادرا يستمد منها الفاعلين سلطتهم داخل المنظمة وهي :

- الكفاءة والقدرة المهنية العالية.

- إمتلاك المعلومة والاستحواذ عليها.

- العلاقة النوعية بالمحيط الخارجي.

- إستعمال وتطبيق القواعد التنظيمية .(محمد المهدي ، (2004/2005) ، ص 66) نقلا عن : (Michel Crozier,

le phénomène bureaucratique Paris, ed du Seuil, 1964 PP23-78)

ورغم تبني المنظمة للمصادر السابقة، تبقى الإستراتيجية الأساسية لكل منظمة هي حماية هويتها، ويكون ذلك من خلال إستراتيجيات ثانوية من أهمها :

- إستراتيجية الوسائل .
- إستراتيجية الإهتمام بالمشاكل الداخلية والخارجية (فهم أليات التكيف والاندماج) .
- إستراتيجية حماية الإستقرار والإنسجام .
- إستراتيجية جلب القيم الجديدة لتدعيم القديمة .(ناصر ، 2017 ، ص 176) .

إضافة الى ما تقدم حول سلوك الفاعل داخل المنظمة، فإن عليه الاخذ بعين الاعتبار مشاكل المحيط ، وفي هذا الشأن يقول ميشال كروزيه " إن إدراك مشاكل أو عوائق المحيط ، والحلول المقترحة لها، لا تكون إلا حسب إستراتيجية الفاعلين، المتواجدين داخل المنظمة ، وفق منطق اللعب Le jeu . (محمد المهدي ، (2005/2004) ، ص 297) نقلا عن : (Michel Crozier et Erhard Friedberg, L'acteur et le système, Editions Seuil, Paris) (1977, p.135.

وبشكل مفصل، يقع التحليل الاستراتيجي بين اتجاهين : اتجاه فينومينولوجي يتمحور حول الظاهرة الاجتماعية، واتجاه وظيفي يحاول كشف إكراهات النسق على الافراد، ولقد تطور التحليل الاستراتيجي على أساس تفادي ما أخذ عن الاتجاهين السابقين ، (جمال ، 2013 ، ص:151-152) وتتدخل الثقافة التنظيمية في تحديد الإستراتيجيات، على اعتبار أنها العامل المرجعي للاقتناع بها، وقد عرفها " كروزي على أنها القدرة على العمل والفاعل جماعيا ، هذه القدرة تسمح للأفراد المنتمين لنفس الجماعة، أن يجدوا الطرق والوسائل التي تسمح لهم بدمج إستراتيجيتهم ، وتوجهاتهم مع بعضها البعض، بالطريقة التي تمكنهم من الإستمرار في العلاقة، ليتحقق الهدف المشترك . هذه القدرة الجماعية ليست عملية ميكانيكية ، أو وليدة ظروف آنية، بل هي وليدة قواعد وضعها الأفراد لهذا الغرض. (محمد المهدي ، (2005/2004) ، ص 297) نقلا عن :

(Michel Crozier et Erhard Friedberg, L'acteur et le système, Editions Seuil, Paris 1977, PP 183-184) لذلك فإن سلوك الأفراد داخل المنظمة، ليس إجابة آلية وأتوماتيكية للوضعية المهنية التي يعيشونها داخل المنظمة، وإنما هو فعل واع نابع من إختياراتهم ، وأنه هو الإجابة التي يختارها ويقترحها هؤلاء الافراد للوضعية أو الإشكالية المطروحة عليهم ، ومن هذا المنطلق يعتبر السلوك فعل إستراتيجي، يترجم إختيارات الفاعل الدفاعية والهجومية، في علاقته بالبيئة التنظيمية وعوائقه، لهذا السبب يستعمل الباحثون مصطلح الفاعل، عندما يتكلمون على الفرد ، في علاقته بالمنظمة ، على إعتبار أن الفاعل يتمتع داخل المنظمة بدرجة من الإستقلالية عن النسق التنظيمي القائم . (جمال ، 2013 ، ص 172) كما أن الثقافة يمكن أن تكون كذلك الاطار المرجعي للاستراتيجيات الفردية ، كما بين ذلك ميشال كروزيه حيث يرى أن الإستراتيجيات المتبناة من طرف الفاعلين الإجتاعيين (أفراد أو مجموعات) ليست وليدة لأهدافهم الخاصة فقط وإنما وليدة كذلك لتقافتهم وقدراتهم على تنظيم أنفسهم من أجل إنجاز العمل المشترك (محمد المهدي ، (2005/2004) ، ص 204) نقلا عن : (Michel Crozier et Erhard Friedberg, L'acteur et le système, Editions Seuil, Paris 1977, PP 184-185) وقد إنصبت إهتمامات بيتر وينش حول مناقشة الفعل الاجتماعي المرتبط بالوجود الانساني، وما يصدر عنه من نشاطات وردود افعال في اطار الثقافة الاجتماعية ، ولكي يفهم وينش معنى السلوك، فانه بحث عن القواعد الفاعلة التي تندفق من خلال الافعال الاجتماعية المرتبطة أساسا بفهم المعنى والسبب. " (شحاتة ، 2005 ، ص 168) .

وإذا ما تطرقنا الى دور الفاعل في المجال الاجتماعي العام، فإننا نقول إنه يتسم بالاجبائية تجاه الجماعة والفئات الاجتماعية الاقل، رغم أن له هامشا من الحرية داخل المؤسسة، (كما ذكرنا سابقا) يستغله لتحقيق أهدافه ومصالحه، بعيدا عن الرقابة العاجزة عن فعل اي شيء. " ومن الامثلة التي يقدمها ميشال كروزي في الموضوع مهندس الاعلام الالي الذي يملك شفرة الدخول الى اجهزة الكمبيوتر، ولا يمنحها لأي كان، حيث يحتاج إليه الفاعلون الاخرون باستمرار، فيظهر أنه صاحب مكانة وسلطة .. وقد يحصل على ترقية أو تقدم له خدمات معينة، وأبرز مثال آخر هو عدم تحديد الفاعل لصلاحياته، وحدود عمله، ما يجعله يتدخل في مستويات عديدة، وبطريقة تبدوا شرعية داخل المؤسسة " (عبد العزيز، 2012، ص 175). وعن أهمية ودور الفاعل الاجتماعي، بعيدا عن المؤسسة ومنطقة الشك والارتياب " يرى غيدنز أن علم الاجتماع تبنى منهجية، تعتمد على أهمية الفاعل الاجتماعي والبنية الاجتماعية، ويعتقد أن الطريقة التي يتصور بها علماء الاجتماع ذلك، هي التي تحدد الشكل الأمبريقي المعتمد في البحوث والدراسات، ويقترح النظر مطولا الى أهمية ودور الفاعل الاجتماعي، بوصفه شكلا بسيطا للممارسات الاجتماعية، لذلك فالحياة الاجتماعية ليست مجرد افعال للأفراد، وإنما عملية قائمة بحد ذاتها، فهو يتبنى نظرة حركية، بدلا من الإرادة والحتمية (محمود، 2014، ص 49).

4- مقارنة العمل لفهم التنظيم الاجتماعي :

بدأ الإهتمام البحثي في ميدان السوسيولوجيا بعلاقات العمل، بعد نشر نتائج دراسات هوثورن ودراسات إلتون مايو في مصنع الطائرات، ومصانع المعادن في الولايات المتحدة الامريكية، إضافة الى الدراسة الميدانية الهامة التي قام بها وليم فووت وايت، والنموذج التقليدي للعلاقات الصناعية الذي قدمه ولبرت مور. (إعتاد، 2010، ص 204) وقد " أشار ميشال كروزي إلى أننا نشهد ثورة فعلية، إنقلب فيها بشكل كامل تمثّلنا للعملية الإنتاجية، ولأساليب التسيير والإدارة، وأضحى يتطلب جهوداً مهما، لمعاودة النظر في جل ما ألفناه في تلك المجالات، من أسس ومرتكزات، وبعد أن كان تصورنا للاقتصاد مثالا قائماً على العقلانية وعلى الكمية، وعلى معاني الاستقرار وإنتاج مادة محسوسة، فإننا نتحول اليوم نحو حضارة التجديد، والبحث عن الكيف وإنتاج اللامادة (عائشة، 2011، ص 78) نقلا عن (Michel Crozier, La société, les organisations et le management à l'épreuve du temps dans le management aujourd'hui, demos, Paris. 1999. p.36).

يمكن ملاحظة مدى ارتباط التنظيم (المؤسسة) بالمجتمع، إنطلاقا من الثنائية الشهيرة (جماعة / مجتمع) ويعود الفضل في إصلاحها وإثرائها الى :

- تونيز : يرى أن العلاقات داخل الجماعة ذات طابع عضوي، روحاني وعاطفي، في حين تهيمن على المجتمع التبادلات العقلانية، بواسطة القوانين والعقود.

- فيبير : يميز بين الجماعة، كعلاقة اجتماعية ترتكز على الشعور الذاتي بالانتماء، بينما تتشكل في الأنماط الاجتماعية، إنطلاقا من المصالح الموضوعية، والأهداف العقلانية للأفراد. (الفضيل 2009، ص 139)

"ورغم البحوث والدراسات إلا أن مقارنة العمل ظلّت إلى حدود نهاية السبعينيات من القرن العشرين، بعيدة عن الإنتباه إلى أهمية أية فوارق أو اختلافات بين العمال، من أي نوع كانت، ويكمن تفسير ذلك في رأي بعض الدارسين، في انطواء علم اجتماع العمل على حدث العمل في حد ذاته، والعمل الصناعي تحديدا، واعتبار عملية

دراسته المفتاح الوحيد، لفهم ما يجري داخل المجتمعات الغربية^{1*} (عائشة ، 2011 ، ص 40) نقلا عن (Michel de Coester et François Pichault, traité de sociologie du travail. De Boeck Université, II édition, Paris 1988 p.49.) على أساس أن بنية العمل ، تؤثر على إحساس العامل بالرضا عما يقوم به، وتتباين هذه الأبنية بين الاقسام المختلفة داخل المؤسسة، وقد أشار سيلز الى أن اتصاف العمل بالتجانس، فيما يخص الأداء ومستوى المهارة، ونظام الأجور.. كل ذلك سوف يجعل العمال أكثر ترابطا أثناء تقديم المطالب، أو ممارسة الضغوط على الإدارة ، (اعتماد ، 2010 ، ص 154) " وقد استطاع الأخصاصيون في العلوم الإنسانية، ولا سيما المتخصصين في علم النفس الاجتماعي، أن يقدموا مساعدة جليلة للفكر الاجتماعي ، من خلال دراسة معمقة، تناولت شروط التوازن بين أنشطة الأفراد الإنتاجية أو الاستهلاكية من جهة، ومشاركتهم في تحديد غايات أنشطتهم، وشروطها ، من جهة أخرى" (غسان ، 1989 ، ص 9) نقلا عن :

(R.pages, Notions et problèmes concernant la participation politique et le pouvoir , Nr. 4- 1963, P5)

وفي هذا الشأن أعطت اسهامات آلان توران دفعا جديدا ، حيث يرى أن السبيل الوحيد لتحويل التطور التقني إلى تطور اجتماعي، يكمن في فتح آفاق المسيرة المهنية للعمال ، الذين يرى توران أن قناعتهم بجدوى خدمة التجديد التكنولوجي لمصالحهم، مرتبهة بما يمكن أن يفتحه لهم ذلك التجديد التكنولوجي، من فرص للترقي وتحسين أوضاعهم ، فيُنظر له بذلك من قبلهم كعنصر يخدم وجود (العامل/الإنسان) ولا يهدمه، ورأى تبعًا لذلك أن حلّ مشكلات مؤسسات العمل، ليس بيد مكاتب الخبرة الموجودة خارجها، ولكنها في متناول الهياكل والمصالح الداخلية للمؤسسة ، كمجلس إدارتها، وسائر هيئاتها التسييرية، وقد اعتمد آلان توران تحديدًا زمنيًا، أعاد فيه تصوّر تاريخ تطوّر التصنيع، عبر تحديده لثلاث حقبة أساسية رأى أن سماتها تتحدد من خلال ثلاثة مؤشرات مركزية، وهي : طبيعة العمل، وعلاقة الإدارة بمؤسسة العمل، والرغبة في مراقبة ثمرة العمل ونتائجه^{2*}. (عائشة ، 2011 ، ص44)

وفقاً لآلان توران (Alain Touraine) ، مرّ العصر الصناعي بثلاثة نماذج تنظيمية تكنولوجية ومهنية:

أ العمل المؤهل والمتعدد الكفاءات.

ب العمل الممكن (من ماكينة) والشديد التخصص.

ج مراقبة العمل الآلي.

ويقابل هذه النماذج الثلاثة، ثلاثة أطوار صناعية، أطلق عليها توران تسميات الطور أ، والطور ب، والطور ج.

(غسان ، 1998 ، ص 13) ووفقا لهذه الاطوار ترى نظرية القاسم المشترك، أن الأفراد الذين يشتركون أو يتجمعون على شكل حشد معين ، لا يحدث ذلك إعتباطيا أو بمحض الصدفة، وإنما هناك ميول ورغبات، تشكل قاسما مشتركا بينهم ، والملاحظ هنا أن هذه الفئات أو الجماعات، تخضع لمؤثرات خارجية، قد تكون من خارج المجتمع، أو من خارج الحقبة التاريخية، مما يؤدي الى إثارتهم ، وبالتالي أنفعالهم (معن خليل ، ، 2010 ، ص ص : 170-169)

* تم الإشارة الى هذه الفكرة في مقال لنا " مقارنة آلان توران حول العمل والتنظيمات " مجلة حقائق العدد 9 ، سنة 2018 ، ص 292
* أيضا في نفس المقال السابق ونفس الصفحة .

وفي ما يلي تلخيص لهذه الاطوار والنماذج في جدول عام (غسان ، 1998 ، ص ص: 14- 15):

المتغيرات أطوار الرأسمالية	التنظيم التكنولوجي والمهني	الاتصال بالعمال	التنظيم النقابي	الانديولوجيا النقابية	معدل الانتساب	حجم الجماعة	المشاركة
أ	العمل الماهر المتعدد الكفاءات	اتصالات مسهلة بالتبادل بين مراكز الإنتاج	نقابة المهنة	استرجاع وسائل الإنتاج ورفض البرلمانية	ارتفاع معدل الانتماء الى النقابة	متوسط وصغير	درجة عالية من المشاركة
ب	عمل مؤتمت (automatique) شديد التخصص	صعوبة الاتصال بفعل تنظيم العمل المجزأ	اتحاد صناعي ومركزيّة بيروقراطية	النضال السياسي والانتخابي	انخفاض معدل الانتماء الى النقابة	كبير	تدني درجة المشاركة
ج	مراقبة العمل المؤتمت	تسهيل الاتصال (العمل ضمن الفريق)	نقابة المؤسسة: لامركزيّة البيروقراطية	مراقبة تسيير المؤسسة الانتماء الى النقابات	ارتفاع معدل الانتماء الى النقابات	صغير ومتوسط	ارتفاع درجة المشاركة

5- المشاركة النقابية وسلوك الفاعل داخل التنظيم :

بدأ إهتمام علماء الاجتماع، بدراسة التنظيمات النقابية ، والحركات العمالية، منذ بداية الخمسينات، أي بعد سنوات قليلة من تطور الحركة العمالية، عقب فترة الكساد الإقتصادي، الذي ساد العالم بعد الحرب العالمية الثانية ، حيث تنامي حجم العضوية والمشاركة داخل النقابات، إضافة الى زيادة عدد النقابات في حد ذاتها ، مما أدى بها الى إكتساب المزيد من القوة والتاثير ، وتم تحقيق الكثير من المكاسب للطبقة العمالية . (اعتماد ، 2010 ، ص 172) ومن خلال دراسة مشاركة الافراد في التنظيمات ، شكل ذلك موضوعا للتحليل والدراسة، من طرف الباحثين، رغم تنوع المداخل ، وقد تم ذلك وفق اتجاهين :

- إتجاه الأبحاث الأميركية حول المشاركة في التنظيمات الاجتماعية ، ويستهدف تحديد المميزات والخصائص السوسيوديمغرافية للفاعلين المنخرطين في التنظيمات .

- إتجاه الابحاث الذي يتناول معنى المشاركة، والتطوع والالتزام ، في سياق أبعاد سياسية (فوزي ، 2013 ، ص: 61)

ويمكن أن يفسر هذا الاهتمام بمشكلة المشاركة، بمحاولة الباحثين الرفع من مستوى الوعي المهني للعمال، فبالرغم من الاستغلال الذي يعيشونه، وشروط العمل القاسية وشروط العيش الصعبة، إلا أنهم لا يبذلون الجهد المطلوب من أجل تأمين مشاركة أفضل في تنظيماتهم النقابية ، لان المشاركة ليست هدفاً قائماً بحد ذاته، بل هي وسيلة تسمح ببلوغ مجتمع أفضل، أكثر ديمقراطية وعدالة، وأقل بيروقراطية. وفي نفس الوقت تحقق الهدف وتؤدي إلى المعالجة النفسية، والتدريب المستمر على أوجه مختلفة.. (غسان ، 1998 ، ص 16) نقلا عن :

(A. Tannenbaum, la participation aux activités syndicales , sociologie du travail, Juin 1960, P P.

150-141). إن القواعد التنظيمية لمختلف المنظمات ومنها النقابية، تحدد الى حد كبير تصرف اعضاء المنظمة

ولا سيما مشاركتهم الفعلية في أعمالها، فقواعد وشروط الانتخابات ومدة الدورة النقابية ، وعدد المسؤولين ومسئولياتهم وواجباتهم ، وعدد إجتماعات هيئة المكتب وصلاحياتها ، وقواعد تحضير محاضر الجلسات ، ومضمونها ، وكذلك قواعد إتخاذ القرارات ، بالإضافة الى نوعية النشاطات ، وطريقة إختيار المسؤولين عنها.. كلها قواعد تنظيمية ذات تأثير مباشر ، على تصرفات أعضاء النقابات ، وحجم مشاركتهم (احمد محمد 2017 ، ص 25) ، وهذا ماذهب إليه آلان توران بقوله : " إن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي، تناضل من اجل اجر أحسن، ومن اجل أمن وافر في مجال التوظيف.." (غسان ، 1998 ، ص 22) نقلا عن : (Alain Tourain. Sociologie de L'action. ed/ le seuil, Paris . 1965, P 346). وتكشف صورة الواقع الاجتماعي، داخل المنظمات النقابية ، صورة أخرى تؤثر في حجم ونسبة المشاركة ، حيث تتعلق أساسا بما يحدث داخل التنظيم نفسه من درجة الوعي النقابي ، ومستوى النخب النقابية " وقد أشارت بعض الدراسات الى أن هذه المنظمات المسماة ديمقراطية، إنما تتحول في الواقع لتصبح منظمات يتولى فيها القرار والإدارة عدد قليل من الافراد ، بينما يصبح الاعضاء الباقون خارج إطار المشاركة والسلطة، أي غير مشاركين فعليا (احمد محمد، 2017 ، ص 26) ومنه " يمكن أن نلاحظ اختلافاً في ردّات الفعل الفردية حيال المشاركة النقابية، حسب الأطر الثقافية ، حيث يمكن تسجيل نوعين من الملاحظات :

- عدم المشاركة سلوك مقبول ، في مجتمع يعتبر فيه إثبات استقلالية الشخص قيمة بحد ذاتها ، وهذا ما أشار إليه ميشال كروزي (Crozier).

- العلاقات بين الطبقات الشعبية والقادة في النقابات ، تتوقف على الظروف الاجتماعية والثقافية، في مختلف البلدان التي تقوم فيها تلك النقابات. (غسان ، 1998 ، ص 7) نقلا عن : (Claude Levy, Leboyer, psychologie des organisations. .PUF, paris.1982. P187)

وعلى الرغم من الضمانات القانونية، إلا أن الكثير من المنظمات النقابية ، تتحول في الواقع الى منظمات تحكمها اقلية ، (أوليغارشية) أي يتولى فيها السيطرة والإدارة عدد قليل من الافراد، بينما يصبح الاعضاء الباقون خارج إطار اتخاذ القرارات، مما قد يؤدي الى فقدان الامل ، بإمكانية تقوية المشاركة العمالية ، في الاعمال النقابية مستقبلا . (أحمد محمد 2017 ، ص 29)

ومن ناحية أخرى " لا تتوقف المشاركة في المنظمات عليها فحسب، بل تتعداها لترتبط بالمجتمع الكليّ ، الذي يعمل فيه التنظيم. ويمكن أن تتمثل هذه التبعية بصورة مبسطة بشكلين :

- التبعية غير المباشرة ، التي تعزى إلى التفاعل بين المجتمع الكليّ والمنظمة التي تعمل فيه.

- التبعية المباشرة ، التي تعزى إلى التفاعل بين الأفراد الأعضاء في المنظمة ومجتمعهم. (غسان، 1998، ص 12)

مما سبق يمكن القول إن المشاركة في التنظيمات النقابية تحدد مجالاً واسعاً لسلوك الفرد ، داخل التنظيم، حيث يكتسي طابع الحرية والمبادرة، وإثبات الذات العمالية، للدفاع عن المصالح المشتركة ، وإذا ما طرحنا سؤالاً هل تقتصر المشاركة على جنس الرجل أم تتعداها لتشمل المرأة ؟ الاجابة.. ذلك ما نعرفه في ما سيأتي :

5-1 النوع الاجتماعي والمشاركة النقابية :

اختلفت النظريات الاقتصادية، في تبرير وضع النساء في سوق العمل، حيث ركز التحليل الاقتصادي على نموذج العرض والطلب للرجال وحدهم، ثم تم تعديله، ليشمل متغيرات تخص عمل النساء كريات للبيوت ، باعتبار أنهن يتعرضن لعبئ مزدوج ، في حالة الخروج للعمل، ومع ذلك أطلق بعض الاقتصاديين عليهن جيش العمل الاحتياطي، الذي قد يساهم في إزاحة الرجال من سوق العمل ، وهو ما يسمى بالإحلال(السيد حنفي ، ، 2001 ، ص 114-115) ويمكن القول عموماً، إن المفهوم ظهر في بداياته لدى بعض النساء الأمريكيات، اللاتي أردن من خلاله لفت نظر المختصين إلى معطى " البُعد الاجتماعي" في محصلة الفوارق بين الجنسين، وكان استعمال لفظ النوع من قبلهن، إشهاراً لرفض التحديد البيولوجي الضمني، الذي يتخفى وراء عبارات الجنس أو الفوارق بين الجنسين . وهو بذلك تأكيد على أهمية الطابع العلائقي، الكامن منذ البداية وراء بناء هوية كلّ من الرجل والمرأة. (عائشة ، 2011 ، ص87) نقلا عن : Christine Guionnet, Eric Neveu, Féminins- Masculins, Sociologie (de genre. Armand Colin, Paris 2004, p.22) .

يقصد بمصطلح النوع الاجتماعي، السلوكات والتوقعات المرتبطة بالإناث والذكور، التي ينشئها المجتمع ويتعلمها، وعادة ما تحيل كل الثقافات، الفوارق البيولوجية بين الجنسين، الى مجموعة من التوقعات الاجتماعية، حول السلوكات والنشاطات، التي تعتبر ملائمة إجتماعياً، إضافة الى الحقوق والموارد ومواطن القوة، التي يجب أن يمتلكها كل جنس ، لذلك فالنوع الاجتماعي كالعرق واللون والطبقة ، هو فئة إجتماعية تقرر الى حد كبير، فرص الفرد في الحياة، وتحدد حجم مشاركته في المجتمع . (مصطفى كامل و نادرة ، 2005 ، ص 23)

وهناك موقف مغاير لبعض النساء الغربيات من مفهوم النوع الاجتماعي، حيث يعتبرنه تراجعاً عن الدفاع عن قضايا المرأة ، وخطوة إلى الوراء ، ولا يمثل تطور المفهوم وانتشاره بالنسبة لهن ،مكبباً يُحسب لصالح النضال النسوي ، بقدر ما أعتبر من طرف بعض المختصات الغربيات في علم الاجتماع، ذوات التوجه النسوي الأصولي، مفهوماً غامضاً، وغير قابل للتفكيك ، ويخفي وراءه نسفاً متحرّكاً، من الهيمنة الخفية ، بما يدعو إليه من حالة تجاهل وعض الطرف عن الهيمنة الذكورية، ومن خلال دعوته لتغيب أدوار المرأة ،ضمن عمليات التوالد البيولوجي، والاجتماعي، التي تظلّ السبب في خضوعها وتبعيتها .(عائشة ، 2011 ، ص108) نقلا عن : Margaret Maruani, (Dir). Femme, genre, société. Ed, La découverte. Paris 2005 . p.63)

ومن العوامل التي يركز عليها مفهوم النوع الاجتماعي نجد :

- تحليل ومعرفة الاختلافات بين المرأة والرجل .
- تحديد سبب عدم التوازن في شكل العلاقة بين الرجل والمرأة .
- محاولة إيجاد الطرق والوسائل لمعالجة هذا الاختلال ، عبر التمكين الحقيقي للمرأة . (معتصم تركي، 2021 ، ص 23) .

ومعلوم أن أولى محاولات الضبط العلمي لمفهوم النوع تمت عن طريق عالمة الاجتماع النسوية آن أوكللي Ann Oakley التي صرّحت بأن الجنس يمثل مفردة ، تشير إلى الفوارق البيولوجية بين الذكر والأنثى ، في حين تحمل لفظة النوع على العكس من ذلك ، مبررات تستند إلى الثقافة التي تشمل التصنيف الاجتماعي الذكوري والأنثوي ، وعلينا تبني الإقرار بثبات الجنس ، مثلما علينا التسليم بخاصية تغير النوع (عائشة ، 2011 ، ص 88) نقلا عن : (Christine Guionnet, Eric Neveu, Féminins- Masculins, Sociologie de genre. Armand Colin, Paris . 2004, p.23) .

من هذا المنطلق " إستطاعت المنظمات النسائية الغربية، إثارة الجدل حول فلسفة النوع الاجتماعي (الجندر) ومحاولة تفسير العلاقة المتبادلة بين الرجل والمرأة ، داخل الثقافة الواحدة ، حيث ظهر إتجاه يرى أن تصرف وسلوك الجنسين ، يعود الى البيئة الخارجية ،والى التنشئة الاجتماعية ، وليس لها علاقة بالصفات الفسيولوجية والفطرية، وبالتالي إنكار الفروقات البيولوجية بين الجنسين، حيث يستطيع الذكر التصرف كالأنثى اذا أراد ذلك ، وتستطيع الانثى فعل نفس الشيء على حد سواء " (مصطفى كامل و نادرة ، 2005 ، ص ص: 27-28). لقد تم معارضة هذا الاتجاه ، من طرف مؤسسات دينية ، وهيئات إجتماعية ، ومتقنين وباحثين ، حتى وصل الامر الى إلغاء تدريس هذه المفاهيم في بعض المؤسسات العلمية البحثية " ومن ذلك أن أغلب محاولات إقحام دراسات النوع الاجتماعي في الجامعات الفرنسية ، لاقت مقاومة وتصدياً شديدين، بلغ حدّ التشكيك في مصداقية المفهوم وعلميّة وأعتبر مجرد رجوع صدى لأصوات الحركة النسوية " ¹ * (عائشة ، 2011 ، ص 105) نقلا عن :

(Michel Perrot . Dictionnaire critique de féminisme . Paris .PUF .2000. p.103)

التي تدعمت بتزايد " أعداد النساء العاملات في العالم ، وتنامي الوعي لديهن بمشاكل العمل ،حيث بدأت زيادات ملحوظة في عضوية التنظيم النقابي، ووصل عدد النساء مثلا في النقابات الدانماركية ، الى 95 الف عاملة، وقد تم تشكيل نقابة نسائية مستقلة (kad) بلغ عدد أعضائها 95 ألف سنة 1979 (السيد حنفي ، 2001 ، ص ص : 66-67) . إضافة إلى ذلك " توجت جهود الحركات الاجتماعية النسوية ،الدّاعمة للتوجّه المجتمعي، الذي يكرس الأدوار الأسرية للمرأة ، بإنجازات منها تحويل يوم 8 مارس المُعلن عنه منذ عام 1911 كيوم عالمي للمرأة ، إلى يومٍ سميّ عام 1951 م اليوم العالمي للمقاومة، من أجل السلم وسعادة الأطفال .(عائشة ، 2011 ، ص 90) نقلا عن : (Christine Guionnet, Eric Neveu, Féminins- Masculins, Sociologie de genre. Armand Colin ,Paris. 2004, p.16) .

* وردت هذه الفكرة البسيطة في مقال لنا " علم الاجتماع ودراسة قضايا المرأة العاملة " مجلة الميدان ، العدد 3 ، سنة 2018 ، ص 133

إن جوهر الحركات النسائية العمالية، هو محاولة تغيير اتجاهات المجتمع، نحو مطالبهن المشروعة ، في فرص العمل والمساواة ،في الاجور ونيل حقوق اجازات الوضع والرعاية .. والواقع ان أساليب طرح هذه المطالب، جاءت من خلال التنظيم والمشاركة النقابية ، والإضرابات ،والاحتجاج ضد التمييز الطبقي والعنصري(السيد حنفي، 2001، ص225) وإنعدام المساواة بين الجنسين ، الذي يقوض العدالة ، ويعيق فعالية الاقتصاد في مجالين هما :

- يوتر التمييز ضد فئات من المجتمع سلبا على المناخ الاجتماعي، الى حد الاضرار بإمكانيات التنمية ، وهو أمر يتعارض مع أسس الحكم الراشد ، ويسبب الى مؤسسات المجتمع ، وتظهر بعض الدراسات، أن إشراك جهات النظر المختلفة في ادارة الحكم ، من شأنه أن يؤدي الى إتخاذ قرارات سليمة .

- إن غياب المساواة بين الجنسين، يمثل حاجزا يعيق التنافس المفتوح ، ويضعف الأداء الاقتصادي الكلي ، ويسبب الى طبقات واسعة من الافراد والجماعات، وهي تكلفة لا تتحملها المجتمعات والشعوب. (مصطفى كامل و نادرة ، 2005 ، ص49) .

وأخيرا يجب على المرأة أن تتعد عن الشكوى المستمرة ، من عدم نيلها لحقوقها .. فكل المناصب الشعبية النقابية والسياسية مفتوحة أمامها ،فلتثبت شخصيتها ،ومقدرتها على القيام بواجبها الوطني ..عندها لن يتأخر المجتمع، عن إفساح المجال أمامها بكل راحة وحرية . (عبد المحسن ، 2002 ، ص 104)

5-2 جهود الحركة العمالية إمتداد للمشاركة النقابية :

إذا كانت الحركة النقابية عموما، هي نتيجة وتحصيل لمراحل تطور العمل ،وعلاقاته المختلفة ،على الصعيد الاجتماعي والمهني ، الأمر الذي إستدعى تواجدها وتنظيمها، لتمثيل العمال ومطالبهم، خاصة مع سيطرة العلاقة عمل /أجر ، وما نتج عنها من ثنائية عمل / رب عمل ، وإنتشارها إلى مختلف نواحي الحياة ،وتوسعها عبر الزمان والمكان ، فان التغيرات السريعة ، التي عرفها العالم ،وميدان العمل خصوصا ،فرضت نفسها على الحركة النقابية بنشاطاتها وأبعادها المطالبية ، التي لم تعد تستجيب لها على الأقل من الناحية الزمانية والمكانية (نعيم بن محمد، 2007 ، ص 7) .

يرى سميلسير أن النسق الاجتماعي الأمريكي مثلا ، يفسح المجال أمام الافراد للانتماء الى حركات اجتماعية معينة ، أو المساهمة في تشكيلها ، لأنه نسق مرن ،متسامح مع مطالب الافراد والجماعات ، في التعبير عن افكارهم ومعتقداتهم ،والتعبير عن طموحاتهم ،وإحتياجاتهم الاجتماعية ،وهذا ما أطلق عليه سميلسير بالعوامل البنائية ، المشجعة على تشكيل الحركة الاجتماعية . (معن خليل ، 2010، ص ص :87-88) على أساس أن الأجواء المختلفة ، التي يمكن أن تسود الحركات العمالية ،في مختلف الدول الغربية ،تنطبق على حدّ قول ميشال كروزي، على نقاط التباين بين الثقافات، التي تشارك فيها تلك الحركات. فعلى سبيل المثال، إن طابع الشكليّة الذي تتسم به النقابات الأنجلوسكسونيّة، وتقيدّها غير المشروط بالمرعاة الصارمة لقواعد اللعبة، يتعارض مع الاعتباطيّة الفوضويّة والتسلّطية التي تسود الاجتماعات والمؤتمرات ، في البلدان اللاتينية. ويشير لابساد (Lapassade) إلى أن إرادة القاعدة ، في المشاركة والإدارة ، تتضاءل كلّما تضاءل الإكراه والتسلّط في العمل... ويضيف أن خبير العلوم الاجتماعية، يستطيع أن يكتشف هذه الظاهرة في المجتمعات البيروقراطية بكل بساطة (غسان ، 1998 ، ص17) نقلا عن : (M. Crozier "sociologie du syndicalisme", ed. du seuil . paris, 1970, P. 180)

أما في الجزائر أثناء فترة الاستعمار، فإن مسألة النشاط النقابي، كان يتم ضمن التنظيمات النقابية الفرنسية، خاصة نقابة CGT، التي كانت تضم في صفوفها، عدد من العمال الجزائريين، وصل بعضهم إلى مناصب قيادية في السلم الهرمي لهذه النقابات، والسبب أن فرنسا الاستعمارية، لم تكن تسمح بأي نشاط، أو تنظيم، أو تجمع، من هذا النوع. (نعيم بن محمد، 2007، ص 171) وكمثال فإن الحركة الجزائرية، تأثرت ببعدها العالمي، وبحركات التحرر العالمية، لذلك تميزت بأنها:

- " إن الحركة النقابية الجزائرية، هي حركة ناتجة عن صراع بين إيديولوجيات متفاوتة الانتشار، في الأوساط الشعبية، فإذا كانت الحركة الشيوعية، هي السباقة إلى تشكيل النواة الأولى للحركة العمالية الجزائرية، فإنها لم تستطع أن تواكب التطورات السياسية الحادثة، نتيجة تمسكها بالناحية المطلوبة، وارتباطها التام أو المطلق بالحركة الشيوعية الفرنسية، التي لم تكن صريحة وواضحة فيما يخص المطالب السياسية، هذا الارتباط ساهم في إقصاء طاقات نضالية، كان يمكن الاستفادة منها، سواء في النضال السياسي أو المطلي.

- إن الحركة النقابية الجزائرية هي حركة عمالية المنشأ والتأطير، على أساس أن اليد العاملة الجزائرية، هي يد عاملة زراعية، و موسمية في أساسها، وأن البذرة الأولى لتكون وعي نضالي عمالي، بدأ مع الهجرة إلى فرنسا، و العمل بمصانعها، الأمر الذي يسمح بالقول، إن النضال العمالي في الجزائر، لم يكن بناء على تجربة ذاتية، إنما كان مبنيا على عملية المقارنة مع الأوضاع السائدة في فرنسا.

- إن تشكيل و تنظيم أول نقابة جزائرية، كان بهدف دعم النضال السياسي، وتجنيد العمال، في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار، و بالتالي فإن العمل أو النضال المطلي كان مؤجلا". (نعيم بن محمد، الحركة النقابية في الجزائر واقع و آفاق، معهد الهقار الجزائر، نقلا عن الموقع www.hoggar.org)

أما بعد الاستقلال، فقد كرست الدساتير الحق النقابي، وسمحت للعمال بإنشاء نقابات مستقلة، (خاصة بعد فترة التحول الديمقراطي) حيث " يعتبر القانون رقم 14-90 الصادر بتاريخ 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، أول قانون نقابي تعددي في الجزائر، يسمح للعمال وللموظفين على السواء، بتأسيس نقابات أو العمل بمعيار النقابة الأكثر تمثيلاً، إعترافاً من المشرع، بأن النقابة من الأطراف الأساسية، الفاعلة في رسم السياسة الاقتصادية في الدولة، وباعتبارها شريكا اجتماعيا فاعلا، في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. كل ذلك أدى إلى ظهور علاقة وطيدة، بين النقابات والحكومة، مبنية على أساس التكافؤ والتوازن، على إثره تمكنت النقابة من إثبات وجودها، كشريك اجتماعي، لا يمكن الاستغناء عنه، نظرا للدور الذي تلعبه، في إرساء قواعد الاستقرار في عالم الشغل، وتحقيق السلم الاجتماعي، عن طريق مساهمتها في إعداد المخططات الوطنية، للتنمية الاقتصادية والاجتماعية" (رشيد، 2018، ص 513) كمحاربة الفقر، وتحقيق الرفاه الاجتماعي، وبناء دولة القانون، لأن " التنظيمات النقابية هي جزء من الحركة الاجتماعية، فهي تعتبر بحق أحد اشكال السلوك الجمعي، أو أحد المنظمات التطوعية الاختيارية، أو حتى تنظيما معقدا، على حد تعبير بعض الباحثين في علم الاجتماع. وعموما، فهي تمثل أحد العوامل المسببة للتغيير الاجتماعي. (معن خليل، 2010، ص 48) "

وفي الأخير لا يسعنا القول، إلا أن الحركة النقابية الجزائرية، تعرف نوع من حالة السكون والمراقبة، ناتجة عن عدم أخذ زمام المبادرة، وتدخل السياسي في جميع مناح الحياة، إلا أن هذا لن يحد من فعاليتها، على إعتبار

طابع المرونة التي تتميز بها النقابة الجزائرية ، ليس في التسيير والتنظيم ، وإنما في مواجهة مستجدات الأحداث، و الظروف التي تحيط بها ، على اعتبار أن الإشكالية النقابية في أساسها ، هي إشكالية وجود... (نعيم بن محمد ، نقلا عن الموقع www.hoggar.org).

خاتمة :

يمكن القول ، إن ربط قضايا التنظيم والنوع الاجتماعي (الجندر) بالمشاركة النقابية، يكشف لنا أبعادا مؤثرة ، تخص الفاعل الاجتماعي ، داخل النسق الاجتماعي العام ، منها أن له هامشا من الحرية والسلطة، داخل التنظيم، يستغلها لخدمة مصالحه وتحقيق بعض اهداف، وقد يتم ذلك عن وعي أو دون وعي ، ولكنها الطبيعة البشرية، التي تحتم على الفرد التماسي مع سلطة وعقلانية التنظيم، بنوع من البراغماتية وتحديد الاولويات .. كل ذلك يمكن أن يكون مؤشرا قويا ، على حجم المشاركة والانخراط في التنظيم النقابي ، اذا ما تم إسقاط ما سبق على هذه القضية .. أما عن المرأة العاملة فان مشاركتها النقابية ، تحددها عوامل إضافية اخرى ، منها ما يخص بيئة ومجال العمل ، ومنها ما يتعلق بالطابع الثقافي للمجتمع ، إضافة الى عوامل تتعلق بالمرأة بحد ذاتها ..

المراجع والمصادر :

1. ابراهيم لطفي طلعت ، (2007) ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة .
2. بن عون الزبير ، (2012/2011) ، تحليل سوسيولوجي للصراع في ال هيئات المحلية المنتخبة ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، الجزائر .
3. بن عيسى محمد المهدي ، (2005/2004) ، ثقافة المؤسسة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر .
4. بن محمد نعيم ، الحركة النقابية في الجزائر واقع و آفاق ، معهد الهقار الجزائر ، نقلا عن الموقع www.hoggar.org .
5. بوخريص فوزي ، (2013) ، مدخل الى سوسيولوجيا الجمعيات ، دار افريقيا الشرق ، الدار البيضاء المغرب .
6. بوشمال أحمد ، (2011/2010) ، سوسيولوجيا التغيير التنظيمي و فعالية المنظمات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة، الجزائر .
7. بومقورة بن محمد نعيم ، (2017) ، الحرية النقابية في الجزائر ، دار اليازوري العلمية ، عمان الاردن .
8. التائب عائشة ، (2011) ، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة ، منظمة المرأة العربية، القاهرة.
9. خريش عبد القادر ، (2011) ، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي ، المجلد 27 العدد 1 ، مجلة جامعة دمشق .
10. خواجه عبد العزيز ، (2012) ، اساسيات في علم الاجتماع ، دار نزهة الالباب ، غرداية ، الجزائر .
11. النوادي محمود ، (2014) ، مختصر الجدل حول النظرية الاجتماعية اليوم ، المعهد العالمي للفكر الاسلامي ، فرجينيا الولايات المتحدة الامريكية .

12. رتيمي الفضيل ، (2009) ، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية ج1 ، دار ابن مابط ، الجزائر .
13. رواج وهيبة ، (2008) ، اشكالية الصدق الامبريقي لاطروحات ميشال كروزيه ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر .
14. سلاطية بلقاسم واخرون، (2012) ، علم الاجتماع الاعلامي ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، الجزائر .
15. سلطان عبد المحسن عبد المقصود ، (2002) ، المرأة في المجتمع المعاصر دار العلم والثقافة ، القاهرة .
16. صليبي غسان ، (1998) ، مشاركة الأعضاء في النقابات دليل نظري ، الاتحاد الدولي للخدمات العامة ، بيروت .
17. صيام شحاتة ، (2005) ، علم اجتماع المعرفة وصراع التأويلات ، دار ميريت ، القاهرة .
18. الضلاعين معتصم تركي ، (2021) ، الجندر فجوة النوع الاجتماعي ، دار الخليج للنشر ، الاردن .
19. العمر معن خليل ، (2010) ، الحركات الاجتماعية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن .
20. عوض السيد حنفي ، (2001) ، الحركات النسائية العمالية في سوق العمل ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر .
21. فزة جمال ، (2013) ، سوسيولوجيا التنظيمات اسس واتجاهات ، دارابي رقرق ، ط1 ، الرباط المغرب .
22. قاسمي ناصر ، (2017) ، سوسيولوجيا المنظمات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
23. لمدير مروان ، (2017) ، سوسيولوجيا التنظيمات: من ماكس فيبر إلى ميشيل كروزي ، مجلة جيل العلوم الاجتماعية والإنسانية الصادرة عن مركز جيل البحث العلمي البلدة الجزائر ، العدد 34 العام الرابع ، سبتمبر .
24. محمد علام اعتماد ، (2010) ، علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة .
25. مصطفى أحمد محمد ، (2017) ، الاستقلالية والديمقراطية النقابية ، مؤسسة فريدريش ايبرت ، مكتب مصر ، جمهورية مصر العربية ، .
26. معمري لحبيب ، (2009) ، التنظيم في النظرية السوسيولوجية ، منشورات مابعد الحداثة ، ط1 ، فاس المغرب .
27. نابلي مصطفى كامل و رشمو نادرة ، (2005) ، النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الاوسط وشمال افريقيا (تقرير البنك الدولي) ، دار الساقى ، بيروت لبنان .
28. واضح رشيد ، (2018) ، الحرية النقابية في الجزائر من الاحادية الى التعددية ، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، المجلد الثاني ، ع 10 . جامعة المسيلة (الجزائر)