

التحليل السوسيولوجي للمنظمة من الزاوية الثقافية

The sociological analysis of the organization according to the cultural perspective

شاوش حميد	دحمان زوهرة	بن زرة صارة *
جامعة تيزي وزو (الجزائر)	جامعة تيزي وزو (الجزائر)	جامعة تيزي وزو (الجزائر)
hamid_chaouche@hotmail.com	zohra.dahmane@ummo.dz	sarah.benzerra@ummo.dz

ملخص	معلومات المقال
<p>هذا المقال عبارة عن قراءة تفسيرية و نقدية لمحتوى نظرية الهوية في العمل للعالم الاجتماعي الفرنسي رونو سانسولييو. نحاول ان نقدم، من خلال هذا المقال، بعض الأفكار و المبادئ التي تضمنتها هذه النظرية مع التركيز على مختلف النماذج الهوية في العمل التي بلورها هذا العالم الاجتماعي. و يشكل هذا المقال كذلك مناسبة لتقييم نظرية الهوية في مجال علم الاجتماع المنظمات و ذلك بإبراز بعض الانتقادات الموجهة لها. و في الأخير، حاولنا حصر بعض النتائج التي يمكن استنتاجها فيما يخص نظرية الهوية و مدى مناسبتها لقراءة واقع المؤسسة الجزائرية.</p>	<p>تاريخ الارسال: 2022/06/09</p> <p>تاريخ القبول: 2022/09/10</p> <p>الكلمات المفتاحية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ الثقافة ✓ الهوية ✓ المنظمات ✓ علم اجتماع المنظمات ✓ العمل
Abstract	Article info
<p>This purpose of this article was to explain the identity theory of the French sociologist Renaud Sainsaulieu ,through a critical analysis of some of his ideas and principles as well as a description of the different identity models applied to work according to the author of the theory. We also attempted to review some of the critics made to the theory in order to know wether it is possible to apply the theory of idendity in the field of sociology of organizations. Finally we concluded the article by identifying the main ideas of the article along with a discussion about the use of idendity theory to explain the actual state of organizations in Algeria.</p>	<p>Received :09/06/2022</p> <p>Accepted :10/09/2022</p> <p>Keywords :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Culture ✓ Identity ✓ Organizations ✓ Sociology of organizations ✓ Work

❖ **مقدمة:** لقد أفرزت المدرسة السوسيولوجية في ميدان دراسة المنظمات عدة تيارات نظرية قصد دراسة و فهم المنظمات. و تعتبر نظرية الهوية لرونو سانسوليو وفق (1977) Sainsaulieu من بين النظريات السوسيولوجية الحديثة التي أثارت روجا في أوساط علماء الاجتماع العمل وقت صدور كتابه " الهوية في العمل". لأنها تبنت من خلال مقاربتها للمنظمة مسلكا مختلفا ومنفردا عن باقي النظريات السوسيولوجية في ميدان دراسة المنظمات التي انطلقت جلها من إشكالية البيروقراطية. بينما اعتمد سانسوليو على البعد الثقافي والسوسيولوجي لفهم المنظمة وبعض التصرفات والممارسات الجماعية التي يقوم بها العمال في مواقع عملهم، كما سوف نراه بصفة وجيزة في هذه المقالة المتواضعة.

وهذا التوجه النظري الجديد الذي أفضى على مستوى المعرفي إلى تجديد المقاربات السوسيولوجية المعتمدة لفهم الواقع الاجتماعي داخل المنظمات سببه راجع إلى تلك التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتتها المجتمعات الصناعية في السبعينات من القرن الماضي. فلقد بات العمل في خضم كل هذه التغيرات بمثابة مؤسسة اجتماعية محورية نظرا للدور الذي أصبح يلعبه في ظل هذه المجتمعات الصناعية. وبالتالي، فلقد ازداد الاهتمام بإشكالية العمل للوقوف على مختلف الأدوار الاقتصادية وكذلك الاجتماعية والثقافية التي يلعبها خاصة وأن المؤسسات الاجتماعية التقليدية التي كانت تشكل مصدرا للتنشئة الاجتماعية ولخلق الروابط الاجتماعية، كالدين، الأسرة، الطبقة الاجتماعية، الخ، تراجع دورها.

فالعامل أصبح مصدرا أساسيا لخلق الروابط الاجتماعية أكثر من غيرها من هذه المؤسسات الاجتماعية التي كان دورها يصب في هذا المجال. وبالتالي، عكف علماء الاجتماع على هذا الموضوع قصد استكشاف الأبعاد الاجتماعية والثقافية التي اخذ يلعبها العمل في المجتمعات الصناعية بعدما كان التركيز على بعده الاقتصادي فقط. ومن بينهم رونو سانسوليو الذي اهتم في إطار نظريته حول الهوية بالبعد الثقافي للعمل. ومن هذه الزاوية، حاول سانسوليو فهم المنطق الذي يتحكم في المنظمات وبعض الممارسات التي يتبناها الفاعلين الاجتماعيين في مواقع عملهم.

ففي ميدان العمل وفي مجال دراسة المنظمات، أوضح (2007) Lallement أن النظريات السوسيولوجية التي كانت تعتبر المنظمات كمجموعة من العلاقات الوظيفية للإنتاج، أو كمجالات لنمو علاقات السلطة لم تعد كافية لتفسير الواقع الذي تعرفه هذه المنظمات. لذلك أصبح من الضروري تبني الطرح الثقافي، على غرار رونو سانسوليو، لكي نستطيع فهم مختلف المشاكل التي تعاني منها المنظمات اليوم، من نزاعات و تغيرات و كيفية بناء الأفراد لشخصيتهم في إطار العمل و بواسطة العمل، الخ. فالمنظمة في المجتمعات الصناعية الحديثة بالنسبة لسانسوليو لم تعد تمثل فضاءً اي للإنتاج فقط، وإنما تعتبر أيضا مؤسسة للتعليم والقيم والمعايير الثقافية المختلفة ولتشكيل و نمو الهويات الفردية و الجماعية.

وفي العمل، يُقدّم العمال على تعلم القيم والمعايير أثناء التواصل المستمر والمداولات والنقاشات التي تفرضها عليهم المنظمة في كل مناسبة. وكننتيجة لكل هذا التفاعل، يقوم العمال بصياغة ثقافة خاصة بهم ويتم استيعابها من خلال المناسبات المختلفة التي يعيشونها في وسط العمل. ويتضح ذلك أثناء قيامهم بوظائفهم أو عن طريق علاقاتهم مع الآخرين أو خلال العمل الجماعي كالإضرابات، المسيرات، الخ. وهذه الهوية المشتركة بين مختلف الفاعلين في المنظمة هي التي تحدد الجماعات التي لها نفس الالتزام والتي تستجيب لنفس المنطق داخل المنظمة. وهي التي تحدد كذلك طبيعة الفعل الجماعي الذي يتبناه الفاعلين في عملهم.

ومنه نسعى في هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

- ✓ إبراز دور العامل الثقافي في فهم شؤون المنظمة
- ✓ إبراز أسس و مبادئ نظرية الهوية عند رونو سانسوليو
- ✓ إبراز كيفية مساهمة الهوية في عملية تحدد طبيعة الفعل الجماعي في وسط العمل
- ✓ إبراز كيف أصبحت المنظمة من بين المؤسسات التي تعمل على التنشئة الاجتماعية في المجتمعات الصناعية المعاصرة.

وهذا من خلال التطرق إلى مختلف النماذج الهوية في العمل التي تبناها سانسوليو وكيفية مساهمة كل نموذج في بناء الهوية و في الفعل الجماعي وكذلك في تفسير بعض التصرفات التي يقوم بها العمال في عملهم. وأخيرا سوف نسعى إلى معرفة كيف تمّ تقييم هذه النظرية من طرف المختصين في علم الاجتماع العمل والتنظيم ومدى مساهمة نظرية الهوية في قراءة الواقع السوسولوجي والثقافي للمنظمة الجزائرية.

❖ تحديد المفاهيم الأساسية:

▪ **المنظمة** : بالنسبة لقاموس علم الاجتماع، فالمنظمات هي "مجموعات بشرية منظمة و مهيكلة بصفة هرمية لضمان التعاون والتنسيق بين أعضائها من اجل تحقيق أهداف معينة" (أورد في: Boudon & Cherkaoui & Lécuyer, 1989) ، أما جورج فريدمان، فهو يرى بأن المنظمة " تتميز، دون شك، بشبكة من الوظائف التي يفترض كل منها مهمات محددة، أي نوعا من تقسيم العمل، كما يفترض أيضا هدفا يصبوا إليه أعضاؤها المتضامنون للقيام بمجموعة من المهمات المحددة و المقسمة" (أورد في: فريدمان و نافيل، 1985)

▪ **الثقافة** : أشار (1986) Cucho أن مصطلح الثقافة بمعناه الواسع يشير إلى كل أنماط الحياة والتفكير. وحسب قبي روشي، فالثقافة عبارة "عن كل أشكال وطرق التفكير، الإحساس والأفعال المترابطة والمحددة إلى حد ما، والتي تمّ استيعابها وتقاسمها من طرف أكثرية الأشخاص قصد جعل هؤلاء الأفراد، بصفة موضوعية أو رمزية، جماعات خاصة و متميزة" (أورد في: Rocher, 1968).

▪ **الهوية** : يرى كل من Ferréol & Cauche, Duprez, Gadrey, & Simon, (2002) انه من الصعب تقديم تعريفا محددًا لمصطلح الهوية كون أنه يحمل عدة معاني وهناك من يفضل ربطها بالهوية الاجتماعية أو المهنية أو الثقافية لتفادي التدقيق فيها. إميل دوركايم و جون بياجي ركزا على دور التنشئة الاجتماعية في عملية تكوين الهوية رغم أنهما اختلفا في طريقة تحقيقها بحيث نجد أن دوركايم يركز على عامل الإكراه بينما بياجي فهو يؤكد على أهمية التعاون والتبادل المشترك الذي يميز هذه العملية. بالنسبة لبيريورديو، فهو يركز على مجموعة الاستعدادات التي يتلقاها الفرد اجتماعيا من عائلته و التي يقوم بتجديد ممارساته وفقا لهذه الاستعدادات التي اكتسبها من خلال تنشئته الاجتماعية (أورد في: Bordieu, 1980) ، وهذا ما يسميه هو بالهابيتوس.

❖ **محتوى نظرية الهوية في العمل حسب سانسوليو**: بعدما لاحظ ر. سانسوليو أكثر من 50 ورشة و مؤسسة، قام بضبط أربعة (4) نماذج الهوية في العمل. و هذه النماذج منسجمة على مستوى القيم و المعايير، وكل نموذج، يقول سانسوليو، يحدد طبيعة الفعل الجماعي وعلاقات العمل في المنظمات الفرنسية. ولقد اعتمد سانسوليو في عملية بناء هذه النماذج على متغيرين أو بعدين اثنين وهما:

- **ظروف العمل داخل المنظمة**: لاحظ سانسوليو بأن المهن القديمة، كما هو الأمر كذلك بالنسبة للمهن التي استقادت من التكنولوجيات الحديثة تحفز وتشجع العمال لبناء علاقات اجتماعية قوية وثرية بالمقارنة مع المهن أين نجد العمل يمتاز بالتقسيم وبالتبسيط بسبب العقلانية.
- **طبيعة الحياة خارج العمل**: رأى ر. سانسوليو، بأن النساء، الشباب و المهاجرين، لا يرون جدوا في الاندماج في العمل، خاصة إذا كان العمل شاقا ولا يحمل أفاقا مستقبلية، لذا نجدهم يبحثون على إطار اجتماعي وسبل أفضل للحياة خارج إطار العمل.

➤ نماذج الهوية في العمل حسب سانسوليو:

- **النموذج 1: هوية الانصهار أو الجماهيري**: هوية الانصهار هي هوية العمال المختصين. وهذا النموذج، نجده في حالات أين يكون العمل يمارس نوعا من الضغط على العمال (أورد في: Sainsaulieu, 1977) ، لأنه ليس مؤهلا ويمتاز بتكرار المهام وبالعقلانية. فهذا النمط من العمل عادة ما يكون من الأعمال الموكلة للعمال المختصين. فهؤلاء العمال يعانون كثيرا من ظروف العمل الشاقة، من وتيرة العمل ومن ترداد نفس المهام والحركات طيلة حياتهم. فطبيعة العمل السائدة في أوساط العمال المختصين، لا تترك لهم أي مجال للمبادرة في عملهم ولا أية سلطة لكي يمارسونها ضد المنظمة من أجل تحسين ظروفهم المهنية ومستقبلهم في المنظمة. فالحل الوحيد من أجل الحماية من المنظمة هو الاندماج في جماعة العمل.

فنظرا لاستحالة العمّال المختصين من تأسيس هوية فردية، أصبحوا يميلون إلى بناء هوية جماعية التي سوف تساعدهم على إعطائهم القدرة و لو جزئيا على المناورة. لذا نجد أن العلاقات المهنية والاجتماعية التي تسود في وسط فريق العمل يغلب عليها طابع المودة، العاطفة، التضامن، الصداقة، تمجيد الجماعة، الثقة الكبيرة في القائد، إلخ. ولاحظ ر. سانسوليو، بأنه هناك ميلا كبيرا للجماعة في صفوف العمال المختصين وخاصة بمناسبة الصراعات التي تحدث داخل المنظمة، لكونها تمثل ملجأ لهم. و كنتيجة لذلك، يرى ر. سانسوليو، بأن العمال الذين يستندون إلى هذا النموذج من الهوية، هم الأكثر ميلا للحركات الجماعية والجماهيرية.

■ **النموذج 2: هوية المفاوضة:** هوية المفاوضة هي هوية العمال المحترفين. هذا النموذج من الهوية نجده في وسط العمل الذي تسود فيه كل من المهارة المهنية، الكفاءة التقنية والمسؤولية، حيث يعمل فيه الإطار، التقنيين والخبراء. ومن خصوصيات هذه الفئات المهنية، هناك خاصية قدرتهم على الالتحاق بالمناصب العليا وعلى التسلل إلى مصادر السلطة. والوظائف التي يمارسونها تتمتع بمكانة اجتماعية مهمة لدرجة تمكنهم من كسب احترام وعرفان من طرف الآخرين وتمكنهم كذلك من القيام بالتفاوض مع الإدارة. وهذا النموذج الثاني من الهوية يجسد الهوية الفردية وأعضاؤها هم فاعلين في المنظمة، لهم نسق من القيم والمعايير، لهم ثقافة الحوار، يتقبلون الاختلاف والتباين، ويؤمنون بالتمثيل الديمقراطي، إلخ. وهؤلاء الأعضاء يستطيعون القيام بعلاقات مع مختلف الأطراف في المنظمة، سواء كانت رسمية أو غير رسمية، ويتفاوضون مع الغير بأسس ديمقراطية، رغم الاختلافات من حيث الكفاءات، الأداء والمواقف. فالمنخرطين في نموذج المفاوضة يتحكمون في قواعد العمل الجمعي والتفاوض كأساس لبناء إستراتيجياتهم. ويعتبر الحوار بالنسبة لهم الأولوية الأولى لحل الخلافات مع الإدارة أو في التفاوض مع جماعات العمل الأخرى من أجل التأثير على مستقبل المنظمة.

■ **النموذج 3: هوية المؤلفة أو المجانسة:** أوضح كل من فريدمان ونافيل (1985) أن هوية المؤلفة هي هوية المهندسين، التقنيين والإطارات الذين هم في انتظار الترقية. وسمي هذا النموذج بالمؤلفة لأن أعضاءه يتبنون علاقاتهم مع الآخرين على أساس معيار المجانسة. وفي هذا النموذج، كل فرد يسعى على حدى إلى القيام بعلاقة مع عضوي منفرد آخر في المنظمة على حساب الجماعة التي يعتبرونها عدائية. يظهر هذا النموذج في الحالات الانتقالية الناتجة من الحركية المهنية مثل الترقية. لهذا، يقول سانسوليو، بأن الأفراد الذين ينخرطون في إطار هذه الهوية غير مستقرة هم في حاجة إلى إعادة تجديد هويتهم الفردية بصفة مستمرة.

فكنتيجة لهذه العملية الإنتقالية، يفقد الفاعلين المعنيين انتماءاتهم السابقة للجماعة العمل التي كانوا مندمجون فيها. و من جهة أخرى، نجد أن إستراتيجيات الفاعلين المنطويين في إطار هذه الهوية تولي اهتماما كبيرا للمسارات المهنية. و البحث عن المصالح الشخصية و سبل النجاح، يحتل مكانة هامة في

هذا النموذج. و من خصائص الأعضاء الذين ينتمون إلى هذا النموذج، هناك خاصة رفض فكرة الجماعة، تتقية العلاقات الاجتماعية، إعطاء أهمية للعلاقة مع المسؤولين إلى درجة الخضوع لهم.

■ **النموذج 4: هوية الانعزالية أو التبعية:** الهوية الانعزالية حسب نفس الباحثين هي هوية الشباب، النساء و المهاجرين. فهذا النموذج، نجده خاصة في أوساط الأفراد والجماعات الذين يعيشون على هامش المعايير الثقافية المسيطرة في المنظمة. والعمال الذين يحملون هذه الهوية تنقصهم الكفاءة والتحفيز، وهم غير راضين عن عملهم ويرفضون بذل مجهودات من أجل المزيد من الاندماج في علاقات العمل أو في الجماعات الرسمية وغير الرسمية. و هذه الفئات من العمال لا تسعى لتحقيق الاعتراف بها اعتمادا عن العمل، خاصة و أن مناصب عملهم تتعدم فيها الترقية لكن، رغم أن أعضاء هذا النموذج يميلون إلى الانعزال عن الآخرين، إلا أنهم مرتبطين بعلاقات وطيدة مع المسؤولين، وهذا الارتباط، يقول سانسوليو، قد يصل إلى حد التبعية. خاصة وأن المسؤول، حسب تصورهم، يمثل المنظمة. فكننتيجة لانعدام العلاقات مع الآخرين، يلجأ الأفراد المنخرطين في هوية التبعية إلى توطيد علاقاتهم مع المسؤولين. والعمل بالنسبة لهم، هي ضرورة اقتصادية فقط. فالأجرة هي كل ما يحفزهم في المنظمة. والهدف الوحيد لبذل مجهودات في العمل هو البقاء في منصبهم. وكمثال على هذه الفئات، هناك النساء، العمال المسنين، الشباب والمهاجرين.

❖ **الانتقادات الموجهة لنظرية ر. سانسوليو:** من بين الانتقادات التي وجهت إلى نظرية

سانسوليو، يمكن أن نذكر النقاط التالية:

■ إن النماذج الأربعة التي قام سانسوليو بصياغتها في إطار نظريته، بناها انطلاقا من واقع المنظمات الفرنسية خلال السنوات الستينات والسبعينات. وبالتالي، فالبعض من هذه النماذج تنقصها اليوم الفعالية نتيجة للتغيرات والتطورات العديدة الحاصلة في المجتمعات الصناعية. فعلى سبيل المثال، النموذج الأخير المتمثل في نموذج التبعية، والذي، رأيناه، يقلل من رغبة النساء، الشباب والمهاجرين في الاندماج في العمل، لا ينطبق مع الواقع. فالمهاجرون الذين يعيشون في فرنسا مثلا، ليس لهم الرغبة، مع مرور الوقت، في العودة إلى بلدانهم الأصلية. فمشروع العودة الذي كان يرافق معظم المهاجرين في المرحلة السابقة، لم يعد له أولوية كما كان متوقعا في الماضي. والإضرابات المتكررة في فرنسا التي قادها خاصة العمال المختصين في السنوات الماضية، وأين لعب المهاجرون دورا فعّالا في إنجاحها، يمكن تأويلها وفق (2007) Lallement كـرغبة لدى هؤلاء المهاجرين من أجل الاستقرار الدائم ليس فقط في عملهم و إنما أيضا في المجتمع الفرنسي. ونتيجة لكل هذه التغيرات، يمكن القول بأنه، على مستوى الهوية، هؤلاء الفاعلين الذين انخرطوا في النموذج الانعزالي، استطاعوا تحقيق حركية على مستوى هويتهم والتي تمكنهم من الالتحاق بالنماذج الأخرى كتلك التي تشمل الفاعلين ذوي الهوية الاندماجية أو التفاوضية.

ومن جهة أخرى، فالنماذج التي قام ر. سانسوليو ببنائها، تم صياغتها في مرحلة الثراء والنمو الاقتصادي، لذا لم تعد لها فعالية تذكر في الوقت الحاضر أمام وضع اقتصادي آخر يمتاز بالركود. وفي الواقع، نلاحظ اليوم، توسعا من رقعة النموذجين الأخيرين الذين يشملان على هوية المؤلفة و هوية التبعية، رغم أن السلطات السياسية تتبنى خطابا إصلاحيا (أورد في: Ferréol & Noreck, 1989) وتعطي الأولوية للنموذج الثاني الذي يضمن هوية المفاوضات من أجل تهدئة العلاقات الاجتماعية والجماعة الاجتماعية.

❖ **خاتمة:** في هذه الخاتمة، سوف نحاول تلخيص أهم الأفكار التي تضمنتها نظرية الهوية لرونو سانسوليو وعرض بعض المقترحات حول كيفية الاستفادة من هذه النظرية والمبادئ التي تبنتها لقراءة واقع المؤسسات والمنظمات الجزائرية استنادا على نظرية الهوية.

✓ من بين أهم الأفكار التي توصل إليها سانسوليو، يمكن أن نشير إلى تأكيده على أن المؤسسة أو المنظمة بمختلف أنواعها أصبحت من بين المؤسسات الاجتماعية التي تقوم بالتنشئة الاجتماعية في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها المجتمعات الصناعية الحديثة في الوقت الراهن. بحيث تقوم بتحديد هويات الرجال والنساء القادمين إليها والهويات الجماعية التي تساعدنا على فهم بعض الظواهر والمشاكل الخاصة بالمنظمة.

✓ يرى سانسوليو، بأن النزاعات في المنظمة ليست مرتبطة بالصراعات التي يتعرض لها المجتمع كالصراع الطبقي، وإنما ناتجة من الثقافات المختلفة التي تحدد الأفعال الجماعية في المنظمة، كالعامل النقابي (أورد في: Lallement, 2007)، فالهوية تساهم كذلك في عملية صنع منطق التعبئة والتأثير في العمل الجماعي داخل المنظمة. إذ يمكن فهم بعض الممارسات الجماعية حسب (Bernoux 1999) كالإضرابات أو الاحتجاجات كنتيجة لرغبة العمال الدفاع عن هويتهم.

✓ النزاعات التي تعرفها المنظمات لا يفسرها سانسوليو بأسباب وظيفية كما هو الأمر بالنسبة لعلماء الاجتماع الأمريكيين، أو بأسباب مرتبطة بالسلطة كما هو الأمر بالنسبة لميشال كروزيه، الخ، وإنما راجعة إلى هذه الأبعاد الثقافية والسوسيولوجية القائمة في المنظمة.

✓ بالنسبة لسانسوليو، لا يمكن اعتبار المنظمة كـ مجال لممارسة علاقات السلطة والسيطرة فحسب، بل تعتبر كذلك فضاءً يستطيع إنتاج أيضا الهوية الجماعية والفردية. وهذه الهوية ليست ثابتة وإنما بإمكانها أن تتغير كذلك (أورد في: Lallement, 2007).

✓ يعتبر سانسوليو من بين علماء الاجتماع الأوائل الذين اهتموا بثقافة المؤسسة التي تعتبر من بين المواضيع التي يركز عليها علم الاجتماع المنظمات اليوم (أورد في: Durant & Weil, 1997)

- ✓ أخيرا وفيما يخص المقترحات حول كيفية تبني مختلف المبادئ التي بلورتها هذه النظرية لقراءة واقع المؤسسة الجزائرية، يمكن أن نشير كذلك إلى النقاط التالية:
- ✓ بالرغم من أن هذه الاستنتاجات التي قدمها سانسوليو في كتابه "الهوية في العمل" الذي صدر سنة 1977، هي حصيلة تحقيقات ميدانية تخص بالدرجة الأولى المؤسسات الفرنسية في السنوات السبعينات من القرن الماضي، إلا أن تأكيده على أهمية العامل الثقافي في فهم تصرفات العمال في عملهم وعلى الدور الاجتماعي والثقافي الذي تلعبه المنظمة يمكن تبنيه ولو بصفة حذرة في دراساتنا حول المؤسسة الجزائرية. فهذه الملاحظات والأفكار التي نطرحها حول المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر نظرية الهوية تبقى مجرد فرضيات التي تحتاج إلى اقترانها مع الواقع الميداني.
- ✓ تبني هذه المقاربة السوسيولوجية على أساس الثقافة والهوية لقراءة شؤون المنظمة، تساعدنا على فهم بعض المشاكل التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية وبعض سلوكيات ومواقف الفاعلين الاجتماعيين فيها. فعلى سبيل المثال، يمكن اعتبار أن النزاعات والإضرابات العمالية، الخ، التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية من حين لآخر، راجع إلى تراجع دور الاندماج الاجتماعي الذي كان من المفروض أن تلعبه المؤسسة والتنظيمات النقابية فيها. فالمحيط المهني بالنسبة للعمال يقتصر في أحسن الأحوال على تأدية المهام الموكلة لهم ولم يعد يشكل وسطا لإنتاج قيما وثقافة تعمل على جمع مختلف أطياف العمال حولها.
- ✓ أضف إلى ذلك، وعلى ما يبدو، فإن البعد الثقافي في المؤسسة الجزائرية له أهمية بالنسبة للعامل الجزائري. ففي دراسة ميدانية قام بها فريق من الباحثين وعلى رأسهم (2006) Mercure فلقد توصلت إلى أن المؤسسة الجزائرية أهملت الأبعاد الثقافية التي هي من خصوصيات العاملين فيها وبالمجتمع الجزائري ككل. فنماذج التسيير المعتمدة في هذه المؤسسات مبنية على أساس نظريات التنظيم التي تبلورت في المجتمعات الصناعية المتقدمة والتي هي بعيدة كل البعد عن الواقع السوسيو-ثقافي الجزائري. فالطرق المثلى للتسيير التي يطمح إليها العامل الجزائري، يرى ميركور، يجب أن تتبنى المبادئ التي يؤمن بها وأن تكون مصدرها المحيط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه.
- ✓ تراجع دور المؤسسة في عملية التنشئة الاجتماعية للعمال، فشلهم في بناء هويتهم المهنية و تناثر الطبقة العمالية بين القطاع العام والخاص، الخ، كلها عوامل ساهمت في تقليص دور الطبقة العمالية في التأثير على مستقبلها وفي رسم التصورات المستقبلية للبلاد كما كان يقوم بها الجيل الأول من الطبقة العمالية في السبعينات من القرن الماضي. فالطبقة العمالية لم يعود لها دور يذكر في ظل التغيرات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية الراهنة أمام بروز فئات اجتماعية التي لها اليوم زمام المبادرة لكونها أكثر تجنيدا وتعبئة في المجتمع وفي الفضاء العمومي كالشباب، الطلبة، النساء، الحركات الجهوية والثقافية، الخ. غير أن الطبقة العمالية يمكن أن تلعب دورا في رصد

الصفوف بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين لكونها قوة تتجاوز كل الفوارق الطائفية، الفئوية والجهوية التي تنشط اليوم في الساحة العامة ولكونها كذلك تتبني أهدافا لصالح العام.

❖ قائمة المراجع:

1. فريدمان، جورج و نافيل، بيير . (1985). رسالة في علم الاجتماع العمل. الجزائر. ديوان المطبوعات الجزائرية.
2. Bernoux, P. (1999). *Sociologie des entreprises*. Paris: Seuil.
3. Boudon, R & Cherkaoui, M., & Lécuyer, B-P. (1989). *Dictionnaire de la sociologie*. Paris: Larousse.
4. Bourdieu , P. (1980). *Le sens pratique*. Paris: Minuit.
5. Cuhe, D. (1986). *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris: La Découverte.
6. Durant, J-P., & Weil, R. (1997). *Sociologie contemporaine*. Paris: Vigot.
7. Ferréol, G., & Noreck J-P.(1989). *Introduction à la sociologie*. Paris: A. Colin.
8. Ferréol, G & Cauche, P., Duprez, J-M., Gadrey, N., & Simon, M. (2002). *Dictionnaire de sociologie*. Paris : A. Colin.
9. Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris : Gallimard.
10. Mercure, D. (2006). *Culture et gestion en Algérie*. Alger : ANEP.
11. Rocher, G. (1968). *Introduction à la sociologie générale*. Paris: Seuil.
12. Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris: PFNSP.