

معهد الثقافة الشعبية
رقم جرد 478
تاريخ الوصول 06/06/2006
114/03/2006

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان
كلية الآداب و العلوم الإنسانية
و العلوم الإجتماعية

102

مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الثقافة الشعبية
تخصص الأنثروبولوجيا

عنوان المذكرة

آثار العوامل الثقافية في النزاعات المهنية داخل المؤسسة الصناعية في الجزائر

إشراف

الأستاذ الدكتور عكاشة شايف

إعداد الطالب

أحمد منزل

لجنة المناقشة :

رئيسا	أستاذ محاضر	د. رمضان محمد
مشرفا و مقرا	أستاذ التعليم العالي	أ. د. شايف عكاشة
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر	د. بشير محمد
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر	د. أوشاطر مصطفى
عضوا مناقشا	أستاذ مكلف بالدروس	د. بكري عبد الحميد

السنة الجامعية 2004 - 2005

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من ضحى بنفسه في سبيل هذا
الوطن، و إلى والدتي التي كرست حياتها من أجل سعادتي، و إلى عائلتي
الصغيرة.

شكر

أتقدم بالشكر الجزيل لأستاذي المشرف الدكتور عكاشة الشايف الذي
كان له الفضل الكبير في تشجيعي على مواصلة هذا البحث، و إشرافه
على إعدادة.

أتوجه بالشكر كذلك إلى الأصدقاء و الأساتذة الذين لم يدخلوا عني
بنصائحهم القيمة في إنجاز هذا العمل.

فهرس عام

ص 1 - ص 9	مقدمة
ص 10 - ص 16	المدخل : الإشكالية الثقافية في الجزائر
ص 17 - ص 43	<u>الفصل الاول</u> : المؤسسة الصناعية و مفهوم الثقافة
ص 17 - ص 26	I- المؤسسة الصناعية وعلاقات العمل :
ص 27 - ص 43	II- مفهوم الثقافة :
ص 44 - ص 84	<u>الفصل الثاني</u> : الإشكالية العامة و تحديد المفاهيم
ص 44 - ص 56	I- الاشكالية العامة للبحث
ص 57 - ص 84	II- تحديد الاطار المفاهيم ومنهجية البحث :
ص 85 - ص 121	<u>الفصل الثالث</u> : إستنتاجات البحث
ص 85 - ص 119	استنتاجات البحث :
ص 120 - ص 121	خلاصة :
ص 122 - ص 127	<u>الفصل الرابع</u> : تقويم عام
ص 128	خلاصة :
	الملحق

مقدمة

انتهجت الجزائر منذ الاستقلال سياسة " تنموية " تميزت ببروز منشآت صناعية ثقيلة عبر كامل التراب الوطني كاستجابة ملحة وملائمة من قبل المسؤولين لجسامة التضحيات التي قدمها الشعب ابان حرب التحرير الوطنية. وكان لسياسة خلق صناعة ثقيلة من صناعة ميكانيكية وكيميائية وغيرها اثر كبير في انشاء مناصب شغل لفائدة سكان الأرياف.

وبالفعل فان السياسة الاستعمارية قد جردت عن طريق اصدار قوانين جائرة ضد الاهالي من سكان الريف الجزائري لمصادرة اراضيهم مما تسبب في نفشي الفقر في المجتمع ودفع بها الى البطالة وفقدان مستوى اي احترام .

واضحى النزوح الريفي كنتيجة حتمية متسببا بدوره في ظهور الاحياء القصديرية على جوانب المدن الكبيرة وترتب عن هذا الوضع الاجتماعي ضرورة الاسراع بالاستجابة الملائمة للتكفل بهذه الاوضاع الاجتماعية الجديدة التي طرحت نفسها واضحت بمثابة تحديات لكن في ذلك الوقت فان الاقلية من المسؤولين من كان يفكر في العواقب والحدود المحتملة للنهج التنموي المتبع في البلاد . فبعد عشرينين من الزمان دخلت البلاد تدريجيا في ازمة متعددة الاشكال على الاصعدة الاقتصادية والسياسية والاخلاقية.

ولقد افرزت هذه الازمة الحادة عددا كبيرا من النقائص حتى وان اضفت اعراضها على السطح الا انها ظلت في حالة كمون يستوجب على سبيل المثال لا للحصر ذكر البعض منها.

لقد اخفت طريقة التسيير الموجه للمؤسسات ضرورة اشراك كل الشركاء الاجتماعيين في تسيير الوحدات الصناعية التي كان تنظيمها مستوحى من الخطة " التيلورية " المتناقضة تماما لنظام العمل المتيح " للمساهمة " .

ان سياسة " التصنيع المصنع " المتبعة لم تحدث اثر الالتحاق التقليدي المتوقع من طرف القطاعات التنموية الاخرى التي بقيت في حالة ضعف.

ان البنيات الاجتماعية بقيت رغم احداث التصنيع في مستواها التقليدي المحافظ وان التصنيع لم ينجح عنه

" بروز المجتمع الطبقي " المعول عليه في بلورة " الثقافة العصرية " .

انطلاقا من هذه المعطيات الواقعية تقدم هذه الدراسة الميدانية التي نتناول فيها اشكالية اثار العوامل الثقافية على النزاعات المهنية في المؤسسة الصناعية اخدين كمجال للدراسة عينتين تنتميان لنفس النسق الاجتماعي والثقافي على مستوى وحدتي انتاج الخزف والاجور الواقعتين ببلدية الرمثي .

I. الاهمية العلمية للبحث.

يجمع الباحثون على ان كل الدراسات الميدانية تستند الى اسس ونظريات علمية يتم التاكد من نتائجها عن طريق البحوث والفرضيات الاجرائية وفق منهجية علمية معينة. وبناءا على هذا الاساس لاحظنا بالنسبة لموضوعنا هذا المتعلق بالنزاعات المهنية ناتج حسب فرضية البحث عن الصراعات بين الثقافتين التقليدية والعصرية وان هناك معطيات جديدة غيرت الاشكالية ومواضيع الدراسات التقنية - الاجتماعية المطروحة يمكن حصرها فيما يلي :

أ - فمئذ بضعة سنوات بدأت بعض التساؤلات تطرح نفسها خاصة في مجال العلاقة القائمة بين " مركزية الدولة والثقافة الشعبية " ويتطلب هذا الاطار المفاهيمي لشرح الاختلالات الوظيفية الملاحظة في جميع مستويات الحياة ووجود عملية وظيفية متوازية بين المجتمع برمته والدولة.

ب - فلا رموز ولا تنظيمات الدولة في معناها التصوري لم تكن لها قيمة باستثناء عند الطبقة المكونة من النخبة المسيرة. ويرتكز هذا الاطار المفاهيمي على الاطروحات المقدمة من طرف علماء النفس والاجتماع والمختصين في العمل ودراسة مختلف القضايا المتعلقة بالمؤسسة.

ج - فالمؤسسة لم تعتبر كنظام اجتماعي تقني متفتح بالمعنى الذي يعطيه باحثو معهد " طافيسنوك " او بعبارة ادق كنظام قادر على تحويل محيطه الاجتماعي وفق نمط تفوقه التكنولوجي هي كذلك تمثل مصدر ربح لمالكي عوامل الإنتاج.

د - فمن المؤكد وحتى لا ننتيه في مجال " الخصوصيات الثقافية " الغير معللة فان العديد من الظواهر داخل المؤسسات الصناعية التي تمت دراستها في اوربا قد لوحظت في المصانع الجزائرية يذكر على سبيل المثال منها كبح وثيرة الانتاج والتغيب عن العمل وعدم التكيف مع المحيط الصناعي والتماطل في العمل وغيرها من السلوكات السلبية المقاومة بتكرارها وشدتها للمعايير الرسمية التي تتبناها المؤسسة الصناعية.

ولقد تتعرض تدريجيا المعايير التي تبنتها المؤسسة لاستبدال عمدي من جراء ممارسات غير رسمية يستهدف من ورائها ارضاء " حاجيات نفسية - ثقافية ".

وتعد الامثلة في هذا المجال كثيرة نذكر منها ظاهرة نفشي التعاونيات الاستهلاكية التي تاخذ في بعض الحالات صفة " الاسواق النموذجية " الممولة من طرف المؤسسة.

وعلى غرار هذا المثل فان هناك اشكال من النشاطات الاخرى المنافسة لمقاييس الانتاج التي تركز عليها المؤسسات للقيام بدورها الاقتصادي اخذت تنفشي تدريجيا والتحمت بالوظائف الاساسية للمؤسسة حتى لا نقول انها اصبحت طاغية وتحدث لها اضطرابات.

فان تلك التعاونيات الاستهلاكية التي كانت في بدايتها تبدو هامشية قد اصبحت قطاعا هاما داخل المؤسسة وتتسج من حولها علاقات اجتماعية وثقافية تتعارض في بعض الاحيان مع علاقات العمل المحددة من قبل نظام المؤسسة.

ويمكننا على سبيل الذكر لا للحصر الاشارة الى عملية تكفل المؤسسة الصناعية باحياء بعض الاحتفالات الدينية والاحتفالات التقليدية كختان الاطفال وضمان وسائل التسلية لهم وشراء اضحية العيد وتمويل تكاليف الحج وغيرها من الممارسات الثقافية والدينية النابعة من المحيط الاجتماعي والتي هي في الواقع ممارسات ثقافية دخيلة على الطابع العقلاني لتسيير المؤسسة الاقتصادية.

فان كل هذه الظواهر تجد تفسيرها في اقامة ثنائية مضادة بين " ثقافة شعبية " لا زالت راسخة في سلوكات العمال المنحدرين من اصل ريفي و " ثقافة عصرية " ارادت تطبيقها النخبة المسيرة .

ولهذا اخترنا اطارا مفاهيميا ثقافيا حاولنا التاكيد ميدانيا من وجوده عن طريق دراسة مركزة حول النزاعات المهنية.

II. فرضية البحث.

انطلاقا من موقعنا المهني كمحققين صحفيين فقد لاحظنا منذ سنوات عديدة وخاصة منذ سنة 1989 التي ادخلت تغييرات جذرية على حرية التعبير وحق ممارسة الاضراب بالمؤسسات فان العديد من النزاعات المهنية التي تكاثرت بعد عدول الدولة عن الرقابة السياسية داخل المؤسسات كانت تاخذ شكل مجابهة مباشرة بين العمال ومديرية المؤسسة.

ومن جملة المطالب الاساسية للعمال في هذه النزاعات المهنية المطالبة برحيل " الاطارات المسيرة للمؤسسة " ونعتها بالمتسببة في افلاس وانهيار نظام المؤسسة في الوقت الذي نرى فيه نحن ان هذه المجابهة المهنية ما هي في الواقع الا اعراض لظواهر اجتماعية وثقافية تعكس تعارضا او خلافا في توازن التعايش بين نمطين ثقافيين يمثلان في الثنائية : ثقافة عصرية و ثقافة تقليدية.

ومن هنا يطرح السؤال نفسه هل هذه الصراعات هي صراعات مهنية ام صراعات ناتجة عن عوامل ثقافية كامنة او معلنة بين فئة المسيرين المتنبئين للمعايير الرسمية للمؤسسة وفئة العمال ذوي التنشئة التقليدية الاصلية المنتسبة برموز وتصورات ثقافية تتعارض و" الثقافة الرسمية للمؤسسة الصناعية ". و التي توصف بالثقافة العصرية.

III. الدراسات السابقة .

قبل الخوض في مجال هذا البحث قمنا بجرد لبعض البحوث العلمية الاجتماعية والنفسية والانتروبولوجية التي تطرقت لمثل هذا الموضوع الا اننا لم نعتز على كثير من الدراسات التي تناولت ظاهرة النزاعات المهنية في الجزائر من منطلق تصادم ثقافتين عصرية وتقليدية.

ان معظم الدراسات التي عثرنا عليها تطرقت لهذا الموضوع من النواحي السوسيولوجية والنفسية والاقتصادية . فقسم من هذه البحوث فسر ظاهرة النزاعات المهنية في المؤسسات الصناعية على ضوء نظريات الصراعات السياسية والايديولوجية التطبيقية مثل ما هو الحال بالنسبة للدراسات الاوروبية التي عالجت موضوع الصراعات انطلاقا من نظرية الجدلية لكل من هيغل وماركس حول الصراعات التطبيقية بين الطبقة العمالية والفئة البرجوازية المالكة لوسائل الانتاج وراس المال . (1) (2)

ولقد انطلقت هذه الدراسات التي تناولناها في اشكالية هذا البحث بصفة اوسع من نظريات وتراكم نتائج بحوث عديدة اعطت نتائج ملموسة الا انها تخص المجتمعات الغربية المتقدمة التي شهدت في مطلع القرن السابع عشر ثورة صناعية احدثت تغيرات جذرية في المجتمعات الاوروبية والامريكية وان نتائجها لا يمكن على الاطلاق تعميمها على باقي المجتمعات مثل المجتمع الجزائري الذي لم يشهد مثل هذه التحولات الاقتصادية.

(1) Alain Touraine : La société poste industrielle, Ed. Plon, 1970.

(2) Pierre Trippier : Sociologie contemporaine, 1972, In la sociologie du travail, Ed. DUNOD, Paris.

اما بالنسبة للبحوث التي اجريت في الجزائر فان القليل منها تناول موضوع النزاعات المهنية على خلفيات نظرية ومناهج تطبيقية لا تتماشى والواقع الاجتماعي الجزائري باستثناء البعض القليل منها التي تبنت مفاهيم علمية مستوحاة من دراسات قام بها مؤرخون وعلماء الاجتماع امثال جاك بارك وبول بورديو وغيرهم من الباحثين الذين عايشوا التطورات الاجتماعية والتاريخية للمجتمع الجزائري.

وفيما يخص الدراسات الانثروبولوجية التي رايناها انسب لتناولنا هذا الموضوع فالبعض منها تطرق لموضوع الصراعات الثقافية لكن من منظور مختلف تماما مع ما حولنا التطرق اليه في هذه الدراسة.

انطلقت هذه الدراسات الانثروبولوجية من فرضيات هجرة الافراد والجماعات من وسط ريفي الى وسط حضري وركزت نتائجها على انماط التكيف الفردي والجماعي مع ظروف الحياة في الوسط الحضري الجديد وما يترتب عنه من اثار ثقافية وازمات اجتماعية ونفسية لدى هؤلاء الافراد واسرهم .

وفي نفس السياق تناول جزء من هذه الدراسات الصراعات الثقافية بين ثقافتي مجتمع راقي واقلية عرقية اجتماعية هاجرت اليه مثلما هو الحال بالنسبة للجالية المغاربية في بعض بلدان اوروبا وبالاخص الجالية الجزائرية في فرنسا ومثيلتها التركية في المانيا وغيرها... بينما يتعلق موضوع بحثنا هذا بصراع ثقافي فيما بين ما هو تقليدي اصلي وعصري تشوبه راسب استعمارية داخل نفس النسق الاجتماعي الجزائري وتشكل فيه المؤسسة الصناعية على غرار مؤسسات اخرى باعتبارها وحدة اجتماعية ذات ابعاد اجتماعية - اقتصادية وسياسية تعتبر نموذجا مصغرا من هذا المجتمع .

ولعل اهم الدراسات التي لفتت انتباهنا ورايناها تتناسب والموضوع الذي اخترناه هي تلك الابحاث التي قام بها في مطلع السبعينات الاستاذ كارمل كاميليري (1) حول موضوع "الاتجاهات والتصورات العائلية عند الشباب في بلد حديث الاستقلال وفي طريق النمو".

(1) C. Camellieri : " Les attitudes et représentations des jeunes dans un pays décolonisé en voie de développement ", Thèse présentée à l'Université Paris V 1971.

و لقد أجرى هذا الباحث الذي مكث وقتا طويلا بجمهورية تونس دراسته التي استغرقت ما يزيد عن عشر سنوات حول الصراعات الثقافية بين ما هو تقليدي موروث عن طريق التنشئة الإجتماعية و الثقافية الأصلية و ما هو عصري عن طريق التنشئة المكتسبة الموروثة عن الإستعمار الفرنسي و خلص هذا الباحث إلى أن هناك صراعات ثقافية و سوسولوجية نفسية في المجتمع التونسي من جراء تعايش اصطدامي في بعض الأحيان بين هذين النمطين الثقافيين و حلل من خلال هذه الدراسة الاختلالات الوظيفية الناجمة عن هذا الصراع الثقافي على جميع الأصعدة من العائلة إلى المدرسة إلى مؤسسات السلطة و غيرها.

و قد كان لمطالعنا لهذه الدراسة و متابعتنا في أواخر السبعينات لدروس الأستاذ كاميليري بباريس أثر كبير في إعادة النظر في الطرح النظري المؤسس على النظريات السوسولوجية و النفسية لمعالجة موضوع الصراعات المهنية داخل المؤسسات الصناعية و هذا ما دفع بنا في هذه الدراسة إلى تناولها من منطلق آخر يتمثل في النظرية الانثروبولوجية الثقافية.

IV. منهجية البحث

فمجملة الدراسات السوسولوجية و الأنثروبولوجية التي أشرنا إليها انطلقت من إطار مفاهيمي خاص بوضعها الإجتماعي و التاريخي و الثقافي. فعكس ما جاءت به هذه البحوث فإن بحثنا هذا المتعلق بالثقافة الشعبية المعروفة بالثقافة التقليدية اقتضى منا تحديد إطار مفاهيمي خاص بالمجتمع الجزائري و هنا ارتكزنا على منهجية تاريخية حاولنا من خلالها سرد المراحل التاريخية التي مر بها الشعب الجزائري و واقعه الثقافي عبر هذه المراحل كما تطرقنا له لاحقا حيث عرفنا النسق الإجتماعي الثقافي العصري و التقليدي و المصطلحات المستعملة في البحث.

1- يتطلب كل بحث ميداني طرح فرضيات واختيار منهج علمي للتوصل الى نتائج في نهايته فبالنسبة لهذا البحث اخترنا المنهج البنيوي الوظيفي المستعمل في كثير من الابحاث الانثروبولوجية الثقافية.

فباعتبار ان المؤسسة الصناعية مجال هذا البحث هي " مجتمع مصغر " حاولنا من خلال دراسته من اثبات او نفي فرضية الاثار الثقافية على النزاعات المهنية ارتائنا من الانسب استعمال نظرية (Merton) مارطون حيث كان لها الفضل في تفسير بعض الظواهر الاجتماعية الثقافية عند الجماعات الصغيرة.

وتعتمد هذه النظرية على المنهج الوصفي المركز على نظرية " ديناميكية التغيير عند الجماعات والمؤسسات " ثم استعملنا منهج ثاني وظيفي مبني على نظرية " الفعل " للعالم النفسي الاجتماعي الامريكي طالكوت بارسنز المعروف بنظام LIGA وهو منهج شائع الاستعمال لما اتسم به من فعالية من الناحية الاجرائية وينطبق على الظاهرة التي درسناها. حاولنا من خلال توظيف هذا المنهج المحتوى على عناصر اربعة هي " تحقيق الهدف " " الاندماج " " التكيف " " الكمون او الرقابة " ابراز الاثار الثقافية المتسببة في نشوب النزاعات المهنية.

ولهذا الغرض استعملنا في قيامنا بالتحقيق الميداني تقنيات البحث التالية :

أ- الاستبيان او الاستمارة.

يعد الاستبيان اداة فعالة لمحاورة العمال المستجوبين في هذا البحث وتم تطبيقه على المجموعة المدروسة في شكل اسئلة تخضع لاربعة بنود بحث تمحورت حول الحالة الشخصية للمستجوب وعلاقته بالعمل التقليدي ويستهدف من وراء هذا البند التعرف على التنشئة المكتسبة.

ويتعلق البند الثاني من الاسئلة على علاقات المستجوب بالمؤسسة واهدافها لمحاولة اكتشاف مدى استعداد العمال لكسب الرهان والمشاركة.

ثم تناول البند الثالث علاقة المستجوب بمجموعة المسيرين للتأكد من احتمال وجود عوامل التكيف والاندماج والتكيف لدى العمال.

واخيرا البند الرابع الذي احتوى على جملة من الاسئلة تتعلق بالرقابة الكامنة والانتماء الثقافي الاصلي والتنشئة المسبقة.

ب- المقابلة المباشرة. بالاضافة الى دراسة الوثائق الادارية للمؤسسة قمنا باجراء سلسلة من المقابلات المباشرة على المجموعة المسيرة عوض ملء الاستمارات لان هذه الفئة المستجوبة تملك على عكس العمال رصيذا تعليميا يمكنها من التعبير ببساطة عن الحالات او الظواهر النفسية والاجتماعية والثقافية.

ثم طبقا لمنهج تحليل المحتوى الجدلي للمقابلات المرتكزة على رصد التناقضات الموجودة في الايجابيات قمنا بتحليل بعض المقابلات المنجزة مع المسيرين. ونظرا لما تتطلبه هذه المقابلات من وقت اقتصرنا في هذا البحث على عينة صغيرة من المسيرين.

٧. ظروف اجراء البحث الميداني.

لعل اهم الصعاب التي قابلتنا في اجراء هذا البحث هي ظروف القيام به في الميدان . فبالرغم من تحصلنا على التسهيلات الادارية من قبل مسيري الوحدات الصناعيتين فان الواقع كان مغايرا لتلك التسهيلات.

وهذا راجعا في رايينا الى الفترة الزمنية التي اجرينا فيها الاستجوابات مع العمال والمقابلات مع المسيرين حيث الظروف العامة والازمة السياسية والامنية التي كانت تمر بها البلاد لم تساعد قط على استجواب العمال.

فالكثير منهم ابدوا تخوفا وترددا من مسعانا حيث كانت الاجابة على الاسئلة المطروحة تكون في بعض الاحيان مستحيلة مع المستجوبين مما تطلب منا وقتا اطول لاقتناعهم بالهدف العلمي المتوخى من اجراء هذه الدراسة.

وبالرغم من التطمينات اظطرينا في اكثر من مرة الى التوقف في اجراء المقابلات والاستجوابات وهذا ما ادى بنا الى تاخير كبير في انجاز هذا البحث.

الاشكالية الثقافية في الجزائر

ان التطرق للاشكالية الثقافية في الجزائر يستدعي من الباحث وضعها في اطارها التاريخي والابتعاد على الاطروحات والمسلمات الجاهزة التي خلفتها الدراسات الغربية وخاصة منها الدراسات الانثولوجية الاستعمارية التي كان يستهدف من ورائها التمهيد الى بسط الهيمنة السياسية والثقافية على الشعوب المستعمرة وتجريدها من ادني حقوقها في الحياة.

ومن هذا المنطلق يحدرننا الباحث محمد لعزيز لحبابي المختص في الثقافة في المغرب العربي من " الوقوع في تناقض ديمومة المبادئ الاخلاقية " . ففي نظره " فان اختيار اخلاقيات دائمة يناقض منطق تاريخ الانسان في علاقاته مع اشباهه ولا بد ان تكون متفتحة على الصبرورة وعلى علاقات الانسان بكل ما هو اجتماعي " . ويراد من هذه الفكرة " ان يتجاوز نظام القيم والتفكير الفلسفي حدوده النظرية للتكيف مع متطلبات وقته " (1) ان ما حصل من تطور التفكير الفلسفي انه عرض نفسه للانحراف والتحول الى ايدولوجيا اصبحت في خدمة سلطة سياسية كان هدفها الوحيد في القرنين السابع والثامن عشر اعادة بناء جديد سواء عن طريق التعاقد او عن طريق احداث الثورات كانت نتيجتها بروز النظم الاسطوقراطية التي انهارت بدورها في نهاية هذا القرن وتحولت الاعتقادات الايدولوجية الى شكوك . فبعدها كان ينتظر من القرن العشرين المتعة اصيب بخيبة الامل بعد انهيار الايدولوجية واتضح له عجز التكنولوجيا في ضمان وحدته وسعادته.

وانجر عن هذا الوضع بروز الطلب من جديد والبحث عن الحقيقة الثقافية في جميع مجتمعات العالم وخاصة في المغرب العربي الذي اصبحت شعوبه بعدما انتابها الشك في هويتها الثقافية تبحث عن الاصاله وحقيقة وضعيتها الثقافية بعدما خيم عليها الصمت واخفتها عنه السلطة عبر فترات زمنية طويلة.

ولقد عرفت فترات اخفاء الحقيقة الثقافية بالفراغ الثقافي اذ يقول الباحث الجزائري وادي بوزار " إن الفراغ الثقافي في الجزائر يخلو من المعنى فالمواطنون يمارسون سلوكات حفظوها منذ طفولتهم الاولى بدون التحكم في معانيها الحقيقية فيقلدون بأي نقد محاطين بعد من الافواج التي ينتمون اليها والتي يجدون انفسهم فيها تحت رعاية تلقائية " .

(1) M. Laaziz Lahbabi – Du clos à l'ouvert et de l'être à la personne
Edition SNED 1971 - pp. 67 – 81.

"إن الغريزة الجماعية هي التي تقوم بالوظيفة الاخلاقية الجماعية ويتعين تقييم الناس حسب قيمهم الفردية علاوة على انتماءاتهم الاولية والعائلية والاجتماعية والجهوية ولكن هذه الروح العشائرية ما تزال قائمة في اللاشعور الجماعي منذ قرون" (1).
 فاستغلال الفراغ الثقافي ادى بالاساسة الى نهج توجهات جديدة اعتمدت على الدغمائية والديماغوجية واستراتيجية شفوية ابعدت الفرد من البحث عن اصلته وهويته الحقيقية .

1- الثقافة الجزائرية وعلاقتها بالاسلام

لعل ابرز مرحلة في التاريخ الثقافي للجزائر هي مرحلة الفتوحات الاسلامية للمغرب العربي حتى وان كانت تعرضت امصار شمال افريقيا الى فتوحات اخرى عبر التاريخ وخلفت بصماتها الثقافية المحدودة.

فالدعوة الاسلامية وما واكبها من الفتوحات لبلدان المغرب العربي لم تتوفر في بدايتها على ظروف نشأة الثقافة العربية الاسلامية لانها اقتصرت حسب المؤرخين والباحثين في هذا المجال على نشر الدعوة وتعاليم الدين الاسلامي للاهالي في المناطق المجاورة لمراكز استقرار الجيش.

ولم تبلغ الثقافة العربية الاسلامية اوجها في المغرب العربي الا بعد الانحطاط الثقافي والتحطيم الذي لحق بالعراق من قبل المغول الذي تزامن في المغرب العربي باقامة دولة المرابطين والموحدين واقامة دولة بني زيان بتلمسان / الجزائر / ما بين 633 و 962 ميلادي.

ويتفق المؤرخون على ان هذه الفترة قد تميزت في المغرب للاوسط بانجازات ثقافية وفكرية واجتماعية لما حققه سكانها من تطور علمي واقتصادي لم يشهد مثيل عند اسلافهم ابان تعاقب الاحتلالات الفينيقية والرومانية والبرنطية.

ويؤكد الباحث في العلوم السياسية جورج ا - طاليا دوروس Thaliadoros.Georges A المكسب الثقافي للجزائر على يد الفتوحات الاسلامية في اطروحاته قائلا " لقد وفقت التقاليد الروحية العربية الاسلامية بغض النظر عن الدور الذي لعبته في المجال السياسي في مجابهة الهيمنة الثقافية الغربية في الشرق الاوسط وافريقيا الشمالية " .

(1) Wadi Bouzar " La culture en question" SNED - 1982. p. 143

ويقول نفس الباحث بخصوص الجزائر " انه منذ اربعة عشر قرنا خلت تجد فيها العقيدة العالمية / ويقصد بها الدين الاسلامي / لازالت راسخة في كتلة جغرافية وسياسية استثنائية يطلق عليها مفهوم الامة وتتكلم نفس اللغة وتعيش نفس الثقافة". (1)

وياتي هذا الاعتراف تنفيذا لما يدعيه بعض المفكرين الغربيين امثال ايلي كيدوري

و هانس كوهن Elie Kedourie et Hans Kohn

الذين يعتبران " ان الدولة المستعمرة لم يكن في مقدورها تحديد سياسة وطنية ولم تتمكن من الافصاح عن هويتها الوطنية الا بفضل النائير السياسي للغرب الذي شهدته هذه الدول اثناء الاستعمار الاوروربي في القرنين التاسع عشر والعشرين (2)

ويعتبر الباحث طالبا دوروس ان هذه النزعة العرقية اشتهر بها العالم انطوني اسمنت Smith Anthony "الذي يعد الممثل الرئيسي لتقاليد السياسة الوظائفية الامريكية " لان اسمنت انطوني يظن " ان الحركات الوطنية الغير غربية هي ناتجة عن الانتشار العالمي للثقافة السياسية الغربية في القرنين التاسع عشر والعشرين (3)

ويرد عليه الباحث جورج طالبا دوروس " بان التقاليد العربية الاسلامية هي المنبع الذي نهلت منه العربية ادواتها السياسية والايديولوجية التي سمحت لها بضمنا استقلالها الوطني (4). ويعزز هذا المارح النظري بما توصل اليه الباحثان غرون هوب و غوستاف فون Grune Baup et Gustave Von من نتائج حيث جاء فيها ما يلي : " تشكل المجموعة الاطار الذي تنتعش بداخله الحقوق. فالاسلام هو دين تحافظ عليه المجموعة على التناسق الديني وتحدد بموجبه للفرد ولجميع الافراد الشروط وقواعد الوجدان "

فالعلاقات التنظيمية لم تكن نظاما ينطبق على التعاليم الروحية ولا على الخليفة المكلف بحماية الدين وحكم العالم وان الكتاب / يقصد به القران / هو المرجع الوحيد الذي يستنبط منه كل مسلم حكمه وفعله التزاما بالقوانين المسطرة من الرسالة / يقصد بها الرسالة الاسلامية / .

(1)- George A.Thaliadoros: La culture politique arabo-islamique et la naissance du nationalisme algerien. 1830-1962. Université de Montreal CANADA- Publie par la SNED 1985- P.9

(2)- Smith Anthony: Nationalism and the Twentieth Century- New.York-University Press- 1979 P.12

(3)-SMITH ANTHONY : Nationalism. and The Twewth Century- New-York- Press- 1979 - Page 12

(4)- GRUNE BAUP-GUSTAVE VON: " L'identité culturelle de l'islam. Traduction de Roger Stuevas - GALLIMARD- Paris 1973. P.P 57-58

وبهذا تكون الامة قد اكتسبت ميزتين مميزة تكوين المجموعة الروحية بالنسبة للمؤمنين وميزة القيام بوظيفتها كاملة على المستوى التنظيمي الجماعي خاصة من الخارج. فتسعى الامة اذن الى ادماج الخصوصيات المتواجدة بدون تحطيمها.

فهذا ما قامت به الثقافة العربية الاسلامية في الجزائر ابان الفتوحات الاسلامية واقامة الدول فانها حافظت على الخصوصيات الثقافية للاهالي وادمجت عاداتها وتقاليدها وسلوكاتها المتميزة الغير منافية للدين وتعاليم الاسلام. فانصهرت السمات الثقافية واللغوية من عدة مناطق من الجزائر في الثقافة العربية الاسلامية التي جعلت منها مصدر اثراء لثقافة المجموعة الاسلامية .

ب - الثقافة الجزائرية وعلاقتها باللغات والتيارات الفكرية.

راينا فيما سبق ان الثقافة العربية الاسلامية ببعدها الديني قد اكسبت افراد المجتمع الجزائري مناعة ومدتها بادوات المقاومة على الصعيدين السياسي والثقافي الا ان ذلك لم يكن كافيا لمنع التوغل الفكري الغربي في تصورات ولا شعور افراد هذا المجتمع.

ومن اهم اسباب هذا التوغل الفكري انتشار اللغة الاجنبية في الاوساط المثقفة من الاهالي بحكم عوامل اقتصادية واجتماعية وتاريخية ساعدت على نقيشها على جميع المستويات الا اجتياح اللغة الفرنسية للمجال الثقافي في الجزائر لم يتمكن من القضاء على اللغة الاصلية حيث كانت " العربية لغة الاقران وممارسة الشعائر الدينية من قبل الاهالي المسلمة وكلنا يعلم ان الاحساس الديني الاسلامي عند الفرد الجزائري قد امتزج في الحقبة الاستعمارية برد فعل للدفاع عن النفس اي الدفاع عن الهوية والشخصية الفردية والجماعية للمجتمع من كل المحاولات الرامية الى استلاب هذه الشخصية عن طريق التجنس والتمسيح وهذا كان من احد المشاريع التي سعى الى تحقيقها المستعمر بهدف القضاء على صفة /المسلم/

وكان قانون التجنيس يفرض على الشعب الجزائري، و على احواله الشخصية و كل تعاملاته في الوقت الذي كان هذا الشعب يستمد قوانينه من الشريعة و الفقه الإسلامي و النصوص القرآنية.(1)

(1) الدكتور شايف عكاشة * الصراع الحضاري في العالم الاسلامي * مدخل تحليلي في فلسفة الحضارة الاسلامية عند مالك بن نبي د م ج

وبشير الدكتور شايف عكاشة في بحثه في هذا الجانب المتعلق بتشجيع السكان الاصليين الى استعمال اللغة الفرنسية الى ظهور عدة جمعيات بالجزائر اهتمت بتحقيق مشروع الفرنسية مثل " جمعية معلمي الجزائر من اصل اهلي ورابطة المواطنين الجزائريين من اصل مسلم والاتحاد الكاتولوكي الاهلي ". (1)

ولقد كانت لهذه الجمعيات منابر صحفية تصدر باللغة الفرنسية مثل صحيفة الضعفاء التي حددت في برنامجها تطوير الاهالي بواسطة الثقافة الفرنسية .
وتستوقفنا هذه الحقيقة عند الطريقة المخادعة التي انتهجها الاستعمار حيث يربط تعلم اللغة الفرنسية بالتنطور وهذا جانب مهم في دراستنا لان الحقيقة التاريخية قد اظهرت لنا ان افراد المجتمع الجزائري امننت ولا زالت تؤمن بان " اللغة الفرنسية تساوي التنطور والعصرنة " حتى ولو كانت تخفي في ثناياها افكارا غربية عن الثقافة الجزائرية فتعامل الثقافة الجزائرية مع اللغة الفرنسية ما بعد الاستقلال قد طرح اشكالية صعبة على متفقي هذا المجتمع.

تتلخص هذه الاشكالية في كيف تتجاوز الطرح التصوري حول مسالة اللغة الاجنبية المهيمنة بابعاده التاريخية والاجتماعية المنتهجة على مستوى السلطة اولا ثم المجموعات الفرعية المتنفذة.

فمن الناحية الايستيمولوجية اقتضرت البحوث التي قام بها المختصون الجزائريون في الميدان الانتروبولوجي على استغلال فاحش لما توصلت اليه البحوث الاجنبية من نتائج حول موضوع الثقافة بالجزائر واللغة. وهذا يتطلب منا التزام التحفظ ازاء محتوى هذه الدراسات والعمل على نقدها دون الاستغناء عنها كلية.

فالبعض من المفكرين الغربيين والعرب يعتبر ان التعددية اللغوية ضرورة حتى تكون الثقافة مستقرة ومبدعة من اجل ارضاء حاجيات الافراد والمجتمعات في ميدان التواصل والتبادل ويستندون في تفكيرهم هذا الى ما جاء به العالم العربي ابن خلدون " بانه لا توجد حضارة فريدة تكون قادرة لوحدتها التعبير عن التاريخ العالمي عبر الزمان والمكان لان كل المجتمعات تعددية في طبيعتها من حيث العرق والثقافة والدين والسياسة وانها تتبلور وتضمحل وفق الظروف التاريخية والاجتماعية للزمن ". (2)

(1) المرجع السابق، ص 21.

يعقب المفكر الجزائري الاستاد محمد عركون بقوله " ان استغلال اعمال ابن خلدون قد عقد الاشكاليات وزاد من حدة الصعوبات الابيستيمولوجية بدلا من ان يساعد على الالمام بالابعاد التاريخية والسوسيوولوجية للمغرب العربي ". (1)

ويعلل فكرته هذه بان " الاحتلال الاستعماري ادخل جدلية اجتماعية وثقافية ضاعفت من خطورة القطيعة التاريخية وعدم الاستمرارية الاجتماعية والعرقية واللغوية التي كانت موجودة من قبل " مضيفا " ان العلوم الاستعمارية التي وجدت في القراءة المتحيزة لابن خلدون فرضت فكرة مفادها ان المغرب العربي لم يعرف من قبل وحدة سياسية لغياب على غرار الامم الغربية دولة قوية مركزية ومتواصلة ذات قاعة اجتماعية ثقافية ولغوية عريضة ومتجانسة " ويشير الباحث الى " ان هذا الطرح الخاطئ هو الذي روجه الاستعمار الفرنسي اثناء حرب الجزائر لما وجد فيه من حجة تاريخية ". (2)

وفي هذا الجانب التاريخي يعتبر صدور كتاب عبد الله العروي بعنوان // تاريخ المغرب العربي // ردا قاطعا على الاطروحة الاستعمارية وانتهج فيه منهجا جديدا تمحور حول " تحرير تاريخ المغرب العربي من النقائص التاريخية الغربية والتصورات المتناقضة لوجهة النظر الوطنية الشرقية " .

ويستشف من بعض الدراسات الاجتماعية ان سياسة التعريب التي انتهجتها الجزائر فور استقلالها والمتمثلة في تدريس اللغة العربية الاصلية قد واجهتها صعوبات من جراء المقاومة النفسية والاجتماعية التي ابدتها المجموعة الفرعية المنقفة .

ويضاف الى هذه الصعوبات الناجمة عن نقص التاطير وضعف المناهج العلمية المتبعة في تدريسها وفي بعض الحالات الى نقص الارادة السياسية وتلاشيها عبر السنين .

(1) Mohamed Arkoun - Penser l'islam aujourd'hui . Edition Laphonic ENAL Alger 1993 P. 208

(2) O.P.C.I.T.P. 209

فالاتقاد السائد لدى متولين السلطة في بلادنا بان استعجالية التنمية الاقتصادية لما تتطلبه من التحصيل السريع من العلوم والتكنولوجيا في جميع مجالات الاقتصاد يقتضي استعمال اللغة الاجنبية الفرنسية كاداة للتنمية فقط.

و نهج التعليم بكل اطواره والتعليم الجامعي والتعليم الجامعي خاصة هذه السياسة حيث لم تفتح اللغة العربية الا اختصاصات محددة كالادب والعلوم الانسانية والتاريخ والعلوم الاجتماعية والقانون بينما ظلت اللغة الفرنسية لغة تدريس باقي الاختصاصات العلمية كالطب والالكترونيك والعلوم الدقيقة والاعلام الالي وغيرها ذ.

احدث هذا الاختيار شرخا ثقافيا بين افراد المجتمع والمجموعات المتقفة حيث برز الانقسام حتى بداخل الطبقة المتقفة ذاتها كون ان تعالج مسألة تعويض اللغة الفرنسية باللغة العربية نهائيا .

الفصل الاول

المؤسسة الصناعية و مفهوم الثقافة

I- المؤسسة الصناعية وعلاقات العمل

احدثت الثورة الصناعية الاوروبية في نهاية القرن التاسع عشر ميلادي وفي بداية القرن العشرين تغيرات اقتصادية واجتماعية واكبتها تحولات عميقة في مجتمعها بحثا عن ارضاء غير محدود لحاجات الانسان الاوروبي عموما والبورجوازية منه خصوصا ذلك لما كانت تسعى اليه هذه الاخيرة بواسطة التصنيع من تحقيق الارباح الطائلة.

وساهم التطور العلمي الذي احرزته اوروبا والبلدان الانغلو ساكسونية المتأثرة بالافكار السياسية والعلمية الناتجة عن الثورة الفرنسية في سنة 1789 تلك الثورة التي اعادت السلطة الى الشعب محدثا القطيعة النامة مع الانفلاق الدغماتي المفروض منذ العصور الوسطى من قبل الكنيسة.

وتجسد التكريس التدريجي للمجتمع الغربي المتنامي بفضل العصرية وفتح المجال الفكري للذين اديا في تلك الحقبة التاريخية الهامة من حياة اوروبا - الى عزل الهيئات الدينية والسياسية والثقافية والاقتصادية عن بعضها هذا ما سماه المفكر ماكس فيبر Max Weber " بعملية استفاقة العالم ". (1)

1 - المؤسسات الصناعية والعلاقات الاجتماعية

لعل اهم ما ظهر الى الوجود هو المؤسسة الاقتصادية التي اعتبرت اداة سخية في ايدي ملاكها لكسب الربح وتحقيق المزيد من الثراء حتى وان ذلك على حساب الانسانية ومحيطها .

ويصفها ريموند ارون Raymond Aron بقوله " ان المؤسسة الصناعية ادخلت نمطا جديدا لتقسيم العمل بما انها تشترط في انتاجها وجود مجموعة من الالات والتقنيات عادة تمثل وسائل الانتاج فهي كذلك في حاجة الى سواعد الانسان وجهده العضلي والفكري ومن ثم فهي تشكل مجتمعا صناعيا صغيرا تتفاعل فيه عناصر مختلفة لتادية وظيفة الانتاج التي انشئت من اجلها " (2)

(1) - Max Weber "Le savant et la politique" Edition 10/18 France pp 7 - 30 . preface de Raymond Aron

(2) - Ray mond Aron "18 leçons sur la société industrielle". NRF. 1962 pp : 12 - 14.

وفي ضوء هذا القول تكون المؤسسة مجبرة على ايجاد وضعية ملائمة لتزيينالعلاقات بين هذه العناصر حتى تضطلع على احسن وجه وبالتالي التمكن من تحقيق هدفها الانتاجي .
هذا ما دفع بعلماء الاجتماع وعلماء النفس وغيرهم من الاختصاصيين للانكباب على دراسة علاقات العمل داخل المؤسسة من اجل تكييف الانسان وتاقلمه مع المحيط الصناعي الجديد.

لقد حاول ماكس فيبر المتاثر بفكرة هيمنة العقلانية (1) تفسير الاوضاع التي ال اليها العالم الغربي وتوصل في تحليله الى ان الفكرة والعمل مرتبطا ارتباطا وثيقا وان التغيير هو جذري واستطاع التمييز بين نوعين من العمل

فالنوع الاول حسب رايه يتعلق بالاعمال العقلانية الخاصة بالقيم واما الثاني فيخص الاعمال العقلانية الخاصة بالاهداف كما اقتنع بان النوع الثاني هو الذي اصبح سائدا في المجتمع الصناعي على اساس ان العالم الجديد قد تخلص عن القيام بالاعمال في سبيل القيم وذلك حتى وان كان غياب هذه الاعمال غير شامل وان القيم والمعتقدات الدينية تبقى سارية في شعور الافراد وتكوين المجتمع.

كما توصل من خلال هذا الطرح الى ان هذا النوع من العمل يناسبه مفهوم الشرعية التي تجعل الافراد يتقبلون سلطة من يحكمهم .

وخلص الى القول " بان كل مجتمع يقتضي في الواقع هيمنة بعض الافراد على الاخرين ووجود هيكل تنظيمي لعلاقات الحكم داخل المجتمع " (2)

وتساءل ماكس فيبر ايضا عما اذا كان هناك نمط جديد للمشروعية المناسب للتنظيم في العالم المعاصر وكان رده ايجابيا حيث قال " ان ما يميز المجتمع الصناعي هو وجود المشروعية من النوع العقلاني التي تختلف عن النمط التقليدي القيادي " مدعما فكرته هذه بقوله " ان السلطة تفرض بمقتضى الشرعية والاعتقاد القائم لاطار قانوني او كفاءة موضوعية انطلاقا من قوانين موضوعة بصفة عقلانية " (3)

1 - 3 Max Weber OPCIT - pages 103 - 104.

2 - Raymond Aron OPCIT - pp 12 - 14.

وانطلاقاً من هذا الطرح النظري ظهر مفهوم " البيروقراطية " عند ماكس فيبر والذي من خصائصه الأساسية عدم الاعتراف للانسان بالتملك في وظيفته وان البيروقراطية في نظره تشغل وفق قوانين وترفض الانسان بصفته الفردية وان التنظيم البيروقراطي يركز على هيكل تنظيمي وبوظف ويخصص للمستخدمين في وظائفهم .

ويقول اوغوست كونت Auguste Comte بهذا الصدد " ان ماكسي فيبر لم يكتشف العقلانية لان التطور الصناعي في ذلك القرن كان قد بلغ مستوى ايجابيا في التنظيم وتكمن اصاله الاكتشاف الذي جاء به ماكس فيبر في التطبيق الفعلي لفكرة العقلانية في تسيير المؤسسات ونجاحتها " (1)

وهذا ما طبقه افريد يريك وينسلو تايلور Taylor .W.F في مجال علاقات الانسان بعمله داخل المؤسسة الصناعية (2) وكانت هذه النظريات قد قوبلت في عصرها بالانتقاد الشديد من قبل كارل ماركس ضمن فكرته المعروفة بالاستتلاب التي اصبحت مفهوما متداولاً بين الباحثين الماركسيين اذ يقول دانيال فيدال Vidal Daniel بخصوص الاستتلاب انه جرد الانسان من وعيه واصبح خاضعا لكل العلاقات القائمة على السلبيات الممكنة " (3)

وكان اول من الهم بتطورات علاقات العمل بالمؤسسة الصناعية هو " فريديريك وينسلو تايلور " الذي اشتهر بنمطه التنظيمي الصناعي المتعلق " بالتنظيم العملي للعمل " المستلهمة الاخر من افكار " اوغوست كونت " حول التطور المستمر للمجتمعات الانسانية الذي ساعد على نشأة المجتمع الصناعي.

واهم ما شد انتباه تايلور من هذه النظرية " هو استعمال العلم في تنمية اكبر الموارد ". (4)

ويعتبر اوغوست كونت " ان التناقض القائم بين المقول والعامل الثانوي ناجم عن تنظيم صناعي سيئ يمكن تصحيحه بادخال اصلاحات " وهذا فعلا ما جاء به تايلور بعد حوالي قرن عند تبنيه التنظيم العلمي للعمل (O.S.T) (5)

1- A. Comte. In R. Aron OPCIT pp : 12 - 14

2 - W.Taylor " de l'organisation scientifique du travail " Edition DUNOD (France) P 61

3- Daniel Vidal " Revue de sociologie du travail " N1 1969 Page 17

4-F.W. Taylor(1856.1915) " Scientific Management" 1957 Page 80

5- O.P.C.I.T . Page 34-39. IN. Raymond Aron

ومن اشد الخصوم لهذا الاتجاه في عصره كارل ماكس الذي اعتبر الصراع سابقا للنظم وهو المحرك الوحيد في رأي اتباع ماركس لعلاقات العمل واصفين اياها باتها صراعية بسبب اشكال التملك " المتسببة في نشوب النزاعات والصراعات الطبيعية ". (1)

وفي دراساتهم للعلاقات الاجتماعية ارجع الباحثون الغير التابعين للافكار الماركسية مكانة مرموقة كذلك للصراع في العديد من تحليلاتهم ومن بين هؤلاء نجد الان توران A. Touraine الذي ابرز في دراسته للمجتمعات الصناعية وما بعد الصناعية " بان الصراع يقوم بين العديد من الفعاليات الاجتماعية من اجل التحكم في الهدف الاجتماعي والاقتصادي المسيطر " معتبرا الهدف هدفا تنمويا في شكله ومصمونه. (2)

الا انه يصف ذلك الصراع القائم بمثابة تنازع بين الجماعات او الفئات الاجتماعية المختلفة داخل المؤسسة لفرض الهيمنة على جزء من الهدف الذي قديكون في الواقع مشتركا بين الفئات المتنازعة. وفي هذه الحالة لم يعد حسب فكرة الان توران - تطرح مسألة تحويل القواعد الانتاجية للمجتمع وانما تطرح مسألة " تغيير الهدف المشترك " وهو في رايه التنمية خاصة عندما يصبح المجتمع ما بعد الصناعي يراقب الاختراع عوض الاهتمام بالانتاج. (3) وقد ادخل اكتشاف العامل الانساني بالمؤسسة الصناعية تحولات جذرية في النظريات حيث برزت الى الوجود نظرية الحوافز والاحتياجات التي اكتشفها العالم النفسي الاجتماعي ماسلو Maslow.H.A في سنة 1954 والتي عرفت بمفهوم " مقاومة التغيير " (4)

ويمكن تلخيص هذا المفهوم في " ان الراتب ليس هو العامل الوحيد المحفز عن العمل وانما هناك عوامل اخرى تتمثل في الاعتبار الشخصي الذي يحضى به العامل داخل المؤسسة ونوعية العلاقات الانسانية في العمل وانتعاش شخصية العامل والاعتراف بمهارته وكفاءته وارتباطه بالمجموعات الخ ... " (5) وهذه كلها حاجات يجب على المؤسسة الصناعية ان تاخذها في الحسبان .

1- Marx Oeuvres choisies P. 97 C.I idées 1971

2- Alain Touraine " La société post-industrielle " Edition PLON. 1970 - Paris

3- O.P.C.I.T pp 37-69 pp 91-98

4- Leboyer L.C. "Psychologie des organisations" P.U.F. 1977, p.p. 92-94.

5- Fonction latente - الوظيفة الكامنة - Fonction manifeste - الوظيفة العلنية - La considération - الاعتبار الشخصي

5- Pierre Tripier - Sociologie contemporaine- la sociologie du travail p.385

وسلك هذا الاتجاه العالم الأمريكي افريدريك هيزبيرق Frederic Hezberg في سنة 1966 الذي بنى فريضته على " تئمين الانسان عن طريق العمل " حيث اثرى المهام داخل التنظيم الصناعي ويمكن الانسان من ابراز قدراته وملكاته الشخصية وبالتالي جعل منه عنصرا مساهما في عمليات التغيير عوض ان يكون عنصرا مقاوما للتغيير.

واوحت هذه النظرية الى مناصري التحليل الاجتماعي التقني خاصة منهم باحثي معهد طافيسنوك (Tavistock institute) للقيام ببحوث في الميدان مكنتهم من اكتشاف نظام اجتماعي تقني مفتوح متفاعل حول نفسه ومع المحيط الخارجي والمساواة بينهما.

ومن هذا المنطلق النظري قام روبرت مورطون Robert K. Merton احد اشهر ممثلي المدرسة الوظيفية بدراسة وتحليل حياة المؤسسة مرتكزا في شرحه على ان " التحولات التي قد تحدث من حقل لآخر تقع على ثلاثة مراحل ".

فالمفهوم الاولان هما الوظيفة العلنية والوظيفة الكامنة وهي وظائف تنشأ وتتطور لتحقيق اهداف محددة من شأنها ان تحدث اثارا غير منتظرة وحيوية بالنسبة للمؤسسة الا ان هذه النظرية في راي منتقديها " لا تبين كيف تتفاعل سلوكيات الافراد ولا اعمالهم . وبالتالي لا يمكن الاعتماد عليها في فهم التغيير الاجتماعي داخل المؤسسة " (1)

ومن هنا انطلقت نظرية (LIGA) الشهيرة ل طالكوت بارسوتنز Talkot Parsons في تحليله للفعل الانساني انطلاقا من القيام بفضل " الفعل الابتدائي " الى اربع عناصر اساسية هي ان الفعل يقتضي وجود فاعل ووضعية مراقبة جزئيا من طرفه وتداخل للغايات والوسائل الموضوعة رهن اختيارات الفاعل وفق مقاييس معيارية. (2)

1 - voir G. ROCHER dans son introduction à la sociologie générale 1968- TOME 2. PP 160-176

et l'article de MERTON dans ses éléments de méthode et de théorie sociologique 1965 traduction pp 65-139

2- Bourricaud -introduction en marge de l'oeuvre de T. Parsons Page 32-177

Critères normatifs: اهداف = Goals - مقاييس معيارية - Anticipation = الفاعل التسيقي - Situations = الاوضاع - Cohésion = تناسق

ولقيت هذه النظرية الشهيرة التي سنتعرف عليها وسنركز عليها في بحثنا لاحقا تجاوبا عند العالم النفسي " افرويد " في تعريفه " للفعل الانساني الموجه كعلاقة مع لاشيئ ويعني هنا طالكوت بالشيئ كافة الوسائل والغايات اي السلوك الموجه نحو اهداف ويحتوي على معنى او دلالة بالنسبة للفاعل وهذا ما نجده عند العالم " ماكس فيبر " كذلك عند تعريفه علم الاجتماع " بعلم الفعل الاجتماعي المعرف بسلوك يحتوي على معنى ذاتي اي موجه على الاقل وبصفة جزئية من طرف سلوك اخر . (1)

وتتلخص نظرية " بارسونز " 1937 من حيث المفاهيم النظرية للفعل الانساني.

- بان الفعل موجه نحو اهداف تتطلب من الفاعل التسبيقي
- الفعل ياخذ مكانة في الاوضاع المبنية او المهيكلة بالموارد.
- وانه يوجه وفق المعايير التي تحكم العلاقة بين الفاعل والوسائل.
- واخيرا يستوجب الفعل حافزا وبذل طاقة من جراء العلاقة التي تربط الفاعل بالهدف الذي يريد تحقيقه . وسنتطرق في بحثنا هذا عند معالجتنا للمنهج الوظيفي في التنشئة الاجتماعية داخل المؤسسة الصناعية من المنظور الانثروبولوجي الثقافي.

ويستنتج من هذه النظرية في تطبيقها على المؤسسة انطلاقا من فكرة التنظيم " ان المؤسسة ما هي في الواقع الان نظام اجتماعي منسق من اجل تحقيق اهداف معينة ويتطلب بلوغ الاهداف من المؤسسة التي تريد ان تهيكل نفسها من جهة وتأخذ في الحسبان ان الافراد مختلفين وبالتالي في استطاعتها الحصول على نظام اجتماعي يسوده التناسق مع الافراد او المجموعات المختلفة وتعمل على ادماج هذه التباينات في قيامها بالفعل نحو تحقيق الاهداف المشتركة " (2)

وعلى عكس ما توصل اليه الان توران Touraine .A عند تحدته عن الصراعات التطبيقية " انها قائمة من اجل التحكم في الرهان الاجتماعي المتمثل حسبه في شكل التنمية من طرف الفعاليات الاجتماعية و بروز الفعاليات المسيطرة " . (3)

اما بالنسبة لطالكوت بارسونز فان السلوك الانساني محفز بالمعاني التي نجدها في العالم المحيط به وان فعله يعد جوابا لهذه المعاني ونفس الشيء ينطبق على المؤسسة (4) فان الفاعل يجيب على التطلعات ان ما يصح قوله على الانسان يصح في نفس الوقت على بنيات وقيم المجتمع.

1- OPCIT M. WEBER p.P 45-61 -- 2 - OPCIT Bourricaud PP 33-37 - Enjeu=الرهان 3-مستخرج من مختلف دراساته -4- O.P.C.I.T Bourricaud PP 33-37

ان مفهوم التطبيقية الاجتماعية قائم على المعايير التي تضيء عليها القيم طابع الشرعية وان كل مكانة بها او تحتلها فئة اجتماعية مهنية في السلم الاجتماعي ما هي في الواقع الاحتمالية تفرض من قبل القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع فالقيم الاجتماعية هي التي تنبثق منها الرموز والاحكام وتؤسس نماذج الاندماج.

ونستنتج ان كلا من المجتمع والمؤسسة لا يستطيعان ضمان البقاء الا بفرض قيمهما على الفعاليات ومراقبة الكيفية التي تندمج بها هذه الفعاليات والعمل على هيكلتها وفق ما تريدانه.

وتنطبق نفس المسلمة على العلاقات القائمة بين المجتمع والمؤسسة اذ نجد في اغلب الحالات ان المؤسسة تتقاسم قيم المجتمع الذي تعيش وتنمو في وسطه وانها مطالبة في اطار حركية التغيير الاجتماعي بالتكيف مع المجتمع لتحقيق الاهداف التي يسطرها لها وادماج مختلف العناصر والمحافظة على تناسقها وفي نهاية الامر الحرص على بقاء نظام القيم السائدة .

ويعلق فيليب سلزنيك Philip Selznick 1949 احد ابرز علماء المدرسة البنوية الوظيفية عن هذا الطرح " بانه محفوف بالاحطار باعتباره يعترف بالطابع العضوي المبالغ فيه للمؤسسة الرسمية المعتبرة كنظام للتعاون مما يعني ان المؤسسة تتوصل دائما الى قرارات وتتحرك وتكيف نفسها وهذا الطرح في رايه لا يسمح بتحليل المعنى الذي يوليه الافراد لفعلهم لانهم مجبرين على التكيف مع اهداف المؤسسة التي ينتمون اليها" (1) وبهذا تبقى المؤسسة في ظل الضغوطات الخارجية والداخلية مطالبة بالتكيف المستمر لضمان بقائها بدون ما تحقق الاهداف التي اسست من اجلها والا كان محكوم عليها بالزوال.

ب- الخلاصة النقدية

لقد اصبح من المؤكد ان الظاهرة التنظيمية سواء للمؤسسة كانت ام للمجتمع تستدعي اهتمام الباحثين في وقتنا الحالي وان تطور المؤسسات سواء كانت ادارية او مؤسسات انتاجية او جمعيات مختلفة يستهدف من ورائه ارضاء حاجيات الافراد والمجموعات والمجتمع برمته وان النظم والقيم والمعايير وان طبيعة العلاقات بين الافراد او المجموعات والمؤسسة من جهة وبينها وبين المجتمع من جهة اخرى وطبيعة الاهداف هي التي تولد الحركية الاجتماعي.

ان النقاش السائد حول مناهج تحليل وظائف المؤسسات وعلاقتها بالافراد والمجتمع في ظل محيط اجتماعي واقتصادي يتوجه نحو تعميق واعادة النظر في الاطار النظري والمفاهيمي التي تناولت فيه مختلف الدراسات المؤسسة - باعتبارها بنية اجتماعية متكونة من بنيات تقوم كل واحدة منها بتادية وظائف محددة - تتفاعل من خلالها الفعاليات العاملة والمنتجة لتحقيق اهداف معينة.

ان التكلم عن الاهداف المشتركة مثلما جاء به " الان توزان " في دراسته للمجتمعات المصنعة يعتبر في راينا غير كافي لتغيير الصراعات القائمة داخل المؤسسات بين الفعاليات المختلفة بحجة " التحكم في الهدف من لدن الفعاليات المسيطرة " (1) لان هذا التحليل قد خلص اليه الباحث في مجتمع اوروبي متطور يميزه الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي نسبيا في فترة زمنية معينة .

كما كان للوضع الاجتماعي وللانقضاة الطلابية والعمالية في مايو 1968 بفرنسا تأثيرا ذا اهمية على النتائج العلمية التي توصل اليها الباحث من خلال بحوثه المكثفة التي كان لها في فترة ما قبل 1968 وقع فكري كبير لدى الفئتين الطلابية والعمالية على وجه الخصوص في احداث قطيعة سياسية ايدولوجية مع الوضع السابق وبروز توجهات اقتصادية جديدة بالمؤسسة الصناعية الفرنسية خاصة منها ما عرف " بمنهج المشاركة " بالمؤسسة الذي اسال كثيرا من الحبر في التحليل السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

ان انطلاق " الان توران " من هذا الاطار المفاهيمي هو الذي جعله بالرغم من فشل سياسة المشاركة الرامية الى اشراك العامل في الاعلام وفي الارباح المحققة من طرف المؤسسة هذه السياسة التي ارادت السلطات الفرنسية من اجل احتواء الازمة الاجتماعية والحد من النزاعات الداخلية بالمؤسسة ونشاط الحركة النقابية كانت في راينا شبيهة بسياسة التسيير المشترك الالمانى واليوغسلافي والتسيير الاشتراكي بدول اوروبا الشرقية وبعض الدول النامية المنتهجة للنمط الاشتراكي.

ان مفهوم الهدف المشترك الذي نكلم عنه " الان توران " يبقى في الواقع غامض بالنسبة لبعض الفعاليات او المجموعات الاجتماعية داخل المؤسسة لكون هذه الاخيرة التي تدرك الهدف جيدا - غير ملزمة في جميع الحالات - باطلاع كل الفعاليات وايصال المعلومات الكافية لهم باستثناء الجماعات المسيطرة والتي غالبا ما نجدها واقفة من وراء تحديد الاهداف. وهذا يعتبر في راينا منبعا لتوليد الصراعات كلما حاولت المؤسسة من تغيير الهدف المشترك في اطار التحولات المفروضة من قبل المحيط الاجتماعي.

ان النقد الذي يمكن توجيهه للنظريات الامريكية المتعاقبة في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع في دراستها للمؤسسة الصناعية وعلاقات العمل بها هي انها استلهمت مناهجها من الافكار العقلانية والتنظيم العلمي للعمل وتحديد وتحليل المهام. وقد حاولت من خلال قيامها ببحوث مخبرية خاضعة للقياس النفسي والاجتماعي للافراد ان تعمم نتائجها على المؤسسات مع العلم انه يسهل التحكم في الفرضيات الاجرائية والمتغيرات داخل المخابر العلمية للعمل ويصعب تطبيقها على واقع المؤسسات حتى في حالة ما كانت قد توصلت الى نتائج ملموسة فان هذه النتائج تبقى محدودة في الزمان والمكان.

ان النمط النظري " للتصميم الميكانيكي " قد اظهر حدوده في فهم وشرح الظواهر النفسية والاجتماعية التي شهدتها المؤسسات الصناعية. وعلى ضوء هذا اصبح من الضروري على الباحثين ايجاد اطار مفاهيمي جديد . فمنذ السبعينات بدا توجه الافكار لبحث الانماط الثقافية والعوامل المترتبة عنها في تفسير الظواهر الاجتماعية.

ان التوجه الجديد الذي يفرض نفسه حاليا هو التوجه الانتروبولوجي الثقافي لتحليل وفهم العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة ويمكن تلخيص اهم النقاش والنقاط التالية .

1- ان هذا التوجه المنهجي في تحليل نظام العلاقات ينطبق على المفهوم الفرويدي لليبيدو.

- ان المجموعة والمؤسسة والتنظيم لا يمكن تاسيسها ولا وجود لها الا بفضل الرابط الليبيدي الذي يدمج المفاهيم الفرويدية

" الحب - الرفض والنارسية - تقمص الهوية " (1)

وهذا المنهج لا يأخذ بعين الاعتبار كون ان " عملية تقمص الهوية لا تتم الا عن طريقة جماعية في اطار العلاقات بين الفرد والجماعات " (2)

1- Enriquez Eugene - de la horde à l'état - paris Gallimard 1983

2- O.P.C.I.T = Enriquez.

المطلب الثقافي: Acculturation:

2- التوجه الثاني في النقاش هو ذلك الذي شرع فيه رونوسانصوليو Renaud Sainsaulieu والذي سيط فيه الضوء تائير علاقات السلطة واوضاع العمل في تكوين ما سماه " بالانماط الثقافية " (1) هذه الانماط التي تنشأ من خلال تفاعل علاقات السلطة وتفسير الانظمة ومراقبة الاعلام داخل المؤسسة حيث تصطلح الثقافة بعمليات الاندماج والتنشئة الاجتماعية المهنية للفرد داخل المؤسسة عن طريق عملية السلب الثقافي كعملية لاحقة وهذا ما سنتناول دراسته من خلال هذا البحث في الجانبي النظري والتطبيقي .

II - مفهوم الثقافة

ان تعريف مفهوم الثقافة كان في بداية القرن العشرين و لا يزال على يومنا هذا محل دراسات نظرية و تجريبية مختلفة اذ يشكل موضوع نقاش حاد بين علماء الانثروبولوجيا و الانثولوجيا من جهة و الباحثين في مجالات علم النفس و علم الاجتماع من جهة اخرى. ان تحديد المفاهيم النظرية و ان كانت لا تكتسي في بعض الاحيان الا قيمة اجرائية للبحث قد طرحت اشكالية استعمالها في العلوم الانسانية لكون الكلمة في حد ذاتها لا تعني نفس المفهوم عند مختلف الباحثين و هذا ما دفع بعالم الانثروبولوجيا الامريكي رالف لينتون Ralph Linton الى القول بان "قيمة التعريف تبقى دائما نسبية وفق نظرية معينة" (1). فاننا مهما حاولنا الامام بمفهوم الثقافة من منظور او آخر لا نستوفي المفهوم حقه من التعريف.

و بحكم تكويننا الاصلي في مجال علم النفس عموما و في علم النفس الاجتماعي خصوصا فغنا سنركز على هذا الجانب اكثر من غيره في تعريف الثقافة من منظورها النفسي - الاجتماعي يمكن تلخيصه فيما يلي :

ان الثقافة هي حوصلة العامل الانساني في صيغته النفسية و الاجتماعية فانه يصعب تفسير الاستقرار النسبي في حياة الشعوب ما لم تدخل عليه عملية التنقيف التي لا يمكن تحقيقه الا بواسطة التنشئة الاجتماعية.

و يعرف رالف لنتن "بانها تنظيم مبني على السلوكات و انها متواجدة في سلوكات الافراد و الجماعات و تكتسب الثقافة عن طريق التربية بمفهومها الواسع و هذه التربية هي التي تمكن الثقافة من الاستقرارية" (2) و اكد هذا العالم من خلال اعماله "ان السلوكات التي اكتسبها افراد مجتمع عن اسلافهم توصل على الاجيال الصغيرة" (3)

(1) R. Linton : Le fondement culturel de la personnalité pp 31-38
Traduction Dunod, Paris 1968

التنشئة الاجتماعية : Socialisation sociale - عملية التنقيف :

(2) OPCIT pp 39-43

(3) OPCIT pp 51-74

1- التنشئة الاجتماعية كعامل اساسي في اكتساب الثقافة

ان عملية التنقيف كعامل اساسي في اوصول الثقافة بين الاجيال المتعاقبة تتم عن طريق التنشئة الاجتماعية.

ولكي نتوصل الى الى تعريف مفهوم التنشئة الاجتماعية المنتشر الاستعمال في علم الاجتماع وعلم النفس التربوي وعلم النفس الاجتماعي ارتائنا من الضروري التركيز على اهم النظريات التي تناولت تعريف هذا لمفهوم ففي علم النفس اول من عرف مفهوم التنشئة الاجتماعية هو " جان ابياجي " J. Piaget الذي اهتم " بموضوع كيفية تكيف الرشيح / وهو من اختصاصه / مع محيطه الداخلي والخارجي في مختلف نموه المعرفي والعاطفي " (1) وعرف جان ابياجي مفهوم التنشئة الاجتماعية بانه " عملية فاعلة لتكيف متدبب مع اشكال ذهنية واجتماعية دائمة التعقيد ". (2)

ويصف " جان ابياجي " عملية التكيف هذه في كل مرحلة انها " بمثابة حصيلة تمحور حركتين متكاملتين مختلفتين في طبيعتهما " (3).

فالحركة الاولى هي " الاستيعاب " التي تعني " ادخال الاشياء والاشخاص الخارجية الى البنيات المتواجدة ". اما الحركة الثانية فهي " التطابق " الذي يعني اعادة تكيف البنيات وفق التحولات الخارجية ويعني هنا بالبنيات : بالبنيات الذهنية التي اطلق عليها كلمة " الاسكيمات " او التصاميم الذهنية. (4)

وهكذا تكون التغييرات الخارجية في المحيط مصادر تكيف دائم اما بخصوص " الاسكيمات " فيفرق " جان ابياجي " بين الاسكيمات التطبيقية التي تساهم في البناء التطبيقي للشئ الذي يعتبره شرط الاكتشاف الفعال لديمومة الاشياء / المادية او الانسانية/ حتى في غيابها.

وهذا ما يمكن الطفل من اكتساب قدرة تجريد الاشياء وبناء ادراكه للمكان والزمان وبرز لديه الانماط المتتالية للعلاقات السببية. (5)

(1) J. Piaget : Le jugement moral chez l'enfant 1932 Paris P.U.F

Du même auteur : Etude sociologique Paris 1965

Geneve Droz.

- التصاميم الذهنية : Schèmes mentaux -- النمو العاطفي : Affectif -- النمو المعرفي : Cognitif -

علم النفس التكويني : Psychologie génétique

(2) J. Piaget in " Construction des identités sociales et professionnelles " p 10 Claude Dubar

(3) O.P.C.I.T : Claude Dubar p 17 (4)-(5)- O.P.C.I.T - Dubar pp 19-21-

وعلى ضوء هذه التفسيرات يعرف العالم النفسي اذن التنشئة " بانها الانتقال من مرحلة الانا الممرز الاولى عند الرضيع المتميزة بعدم التفريق بين الانا والعالم المحيط به الى الاندماج النهائي للمراهق المتمدرس فى العالم المهني ثم الى الحياة الاجتماعية للكبار". (1)

وقوبل هذا الطرح النظري لتعريف مفهوم التنشئة الاجتماعية عند " جان ايباجي " بتوجيه عدة انتقادات له كونه اراد تعميم هذه التفسيرات الناتجة عن ملاحظاته ودراساته فى علم النفس التكويني على الراشدين مما احدث مجابهة علمية بين الاطروحات الاساسية لعلم النفس وعلم النفس التكويني حول " الطبيعة التحريبية للنظم الاخلاقية " (2)

ففى راي ايميل دوركايم Emile Durkheim متراس التيار الاجتماعي فان " كل جيل يجب عليه ان يتنشا على اساس الانماط الثقافية الموصلة اليه من قبل الجيل السابق " (3) اما بالنسبة لجان ايباجي " فان التنشئة الاجتماعية هي تربية اخلاقية لا تتم حتما كما يعتقد دوركايم عن طريق اىصال بالمضايقة لروح الاداب عند الانتماء الى الجماعات الاجتماعية ثم هضمها نفسيا بكل حرية بفضل استقلالية الارادة". (4)

فعلى عكس هذه الفكرة فان ايباجي يعتبر التنشئة بانها " اولا وقبل كل شئى " عملية بناء دائم وفعالة ومتفاعلة لقواعد اللعبة الجديدة مفضلا فى طرحه - التنمية المستقلة لمفهوم العدل واستبدال " نظم المضايقة " بنظم التعاون. (5)

وينفق العالمان باعترافهما " ان التنشئة قامت تاريخيا فى البداية على اثر الضغط الخارجى والتلاؤم الطبيعى مع الانماط الخارجية ". اذ نجد ان ايباجي يتفق مع نظرية دوركايم حول الجريمة والفكرة الشهيرة المستتقة منها والقائلة " ان ضمان وجود الاخلاق يتحقق بشرط ان تكون العقوبات وهذه العقوبات هي التي تدعم الاحساس الاخلاقي فى حالة ما اذا كانت الجريمة تلحق اشرارا بالحالات القوية والمحددة للاحاساس الجماعي". (6)

وتكتسى فى هذا السياق التنشئة " بعدا قمعيا ويصبح متعارف بين الكل " انه يجب معاقبة كل من يتعدى علنيا على القواعد المعترف بها من طرف الجميع وانه يكون بالاهمية بمكان ان تكون العقوبات المطبقة على مستوى خطورة الجرائم المقترفة ". (7)

(1) O.P.C.I.T - Dubar p-23

(2) - Nature empirique des règles morales

(3) - In Plaget 1932 - Le jugement moral chez l'enfant p. 419.

Transmission : إيصال Contrainte : مضايقة Individualisation : الفردانية

(4) - (5) - (6) - (7) - pp 421-425 430-432

وحول هذه النقطة بالذات يشاطر " ابياجي " فكرة دوركايم ويكتب " ان الاظهار الاولي للعلاقات الاجتماعية ينجر عنه حتميا نوع من الواقعية الاخلاقية ". (1)

ويقول اكلود دوبار (2) ميديا رايه في هذا النقاش النظري الغير منتهاي " انه اذا كانت القواعد كالاعتقادات والقيم المؤسسة لها تفرض من الخارج عند الطفل كما عند المجتمعات البدائية فيجب كذلك تسليط العقوبات على الذين يخالفونها مما سيساهم في غرس احترام القواعد عند الاخرين " .

كما يرى نفس العالم " ان كلا من ابياجي ودوركايم متفقان للاعتراف بالفردانية المتنامية للحياة الاجتماعية على غرار تطور وتعقيد التبادلات " .

في حين يرى " دوركايم " ان الانتقال من تضامن الي عن طريق المحاكاة الخارجية الى تضامن عضوي عن طريق التعاون والتكاملية ينمي الفردانية واختلاف العلاقات الاجتماعية ". (3)

ويقول ابياجي في هذا الصدد " انه كلما اقتربت الحياة الاجتماعية من الفردانية كلما اصبحت داخلية " .

ويستخلص من هذا النقاش انه لا بد من استدعاء اكثر فاكثر استقلالية الارادة بدلا عن الخوف من تسليط القمع وهكذا تصبح التنشئة اكثر فاكثر ارادية .

واحتدم النقاش والاختلاف في وجهة نظر كل من العالمين في تعريفهما للتنشئة عندما تطرقا الى تفسير هذا المفهوم وتطبيقه على المجتمعات المنعوتة ب " بدائية " التي يسود فيها نمط التضامن الالي او التلقائي ومقابلتها من اسمها بالمجتمعات الصناعية التي يسودها التضامن العضوي .

فحسب دوركايم " ان نوعي التضامن يختلفان في المجتمعات البدائية عن المجتمعات الصناعية حول النقطة الجوهرية المتمثلة في نظام تقسيم العمل ". (4)

واعتقد دوركايم ان نظام تقسيم العمل لا يرجي الا داخل المجتمعات التي كانت قائمة ... وتوجد فيها حياة اجتماعية بدون تقسيم عمل الا ان هذا يقتضي وجود مجتمعات التي يقوم انسجامها اساسا على الشراكة في المعتقدات والاحساسات ومن هذه المجتمعات انحدرت المجتمعات التي يضمن وحدتها نظام تقسيم العمل . (5)

(1)-OPCIT : Piaget P 136

(2) - C. Dubar : La socialisation - construction des identités sociales et professionnelles. p.15

(3) - O.P.C.I.T : Dubar p 17

(4) Durkheim 1893- 8ème edition - In Claude Dubar 1967 - pp. 259 - 261.

(5) OPCIT Durkheim pp. 259-261 --- Autoritaire: سلطوية

ويخالف " جان ابياجي " دوركايم الراي في هذه الفكرة حيث راى فيها خلط ما بين هو تضامن الي وما هو تضامن عضوي ويرد عليه قائلا " ان الانتقال من المجتمعات التقليدية الي المجتمعات المصنعة لا يكتسي نفس المعنى وان المجتمعات المعاصرة ترمي الي استبدال قواعد المضايقة بقواعد التعاون لما اسنته من قوانين كنتاج للارادة الجماعية وليس قوانين

سماوية او عقائدية" (1) Dubar . p 19

ويحدث هنا " جان ابياجي " القطيعة الجدرية بين العلاقات المبنية على المضايقة والقائمة على علاقات سلطوية واحساس بما هو مقدس عند المجتمعات التقليدية من جهة وعلاقات التعاون المؤسسة على الاحترام المتبادل واستقلالية الارادة عند المجتمعات العصرية من جهة اخرى.

ان ما يمكن مؤاخذة " جان ابياجي " عليه في هذا الطرح هو انه بحكم اهتمامه الدائم بدراسة النمو الذهني والعاطفي لدى الاطفال وجهله النسبي للواقع الاجتماعي والثقافي للمجتمعات سواء كانت بدائية ام عصرية لم يستطع التحقق لا منهجيا ولا تطبيقيا للكيفية التي تتم بها تنشئة الافراد في المجتمعات .

ان التمييز بين المجتمعات / بدائية او عصرية / لا يضيف شيئ جديد لمنهجية التحليل العلمي للمسالة فالارتباط الذي كان من الاجرى وضعه هو ما بين البنيات الاجتماعية سواء كانت تقليدية او معاصرة والبنيات الفكرية.

وفي غياب اقامة هذا الارتباط الاساسي ونظرته للتنشئة الاجتماعية تبقى ذاتية لانها تفسر النمو الذهني للاطفال النابع من محتويات التصورات الذهنية الفردية في حين ان التنشئة عند المجتمعات تطرح في اطار اوسع يتعلق بانماط نمو افرادها وهذا النمو قابل دائما للتحليل الموضوعي من خلال اشكال التنظيم المشترك بين الافراد المكونة للمجتمعات .

ومن اجل الفصل في هذا التباين في نظريتي كل من " جان ابياجي " و " دوركايم " حول مسالة التنشئة قام علماء النفس الاجتماعي بدراسات نظرية وتطبيقية نتعرف على البعض منها :
الاولى قام بها لوطري L. Lautray في علم الاجتماع التربوي للتأكد اجرائيا من مدى صحة نظريتي دوركايم وجان ابياجي حول مسالة العلاقة المتضادة للثنائية " مضايقة / تعاون " فاسس الباحث فرضيته على المحيط التربوي لعائلي مقسما اياه الي ثلاثة انواع تربوية - تربية ضعيفة - تربية مرنة - تربية قاسية حتى يتمكن من دراسة تاثير كل من هذه المتغيرات المستقلة الثلاثة على المتغير التابع المتمثل في درجة النجاح المدرسي عند الاطفال المنتمين لهذه الثلاثة انواع من العائلات .

وتوصل الباحث الى الخلاصة التالية " ان نسبة النجاح ضعيفة عند الاطفال المنحدرين من العائلات التي تعيش في ظروف مضايقة لان ظروف الالواء انعكست سلبا على النمو المعرفي عند اطفالهم ". (1)

وتوصل الباحث الى ان تنشئة الاطفال مرهونة بالظروف الاجتماعية / ظروف عائلية وتربوية كذلك / في بنائهم الفكري.

وقام بالدراسة الثانية في تطبيق مفهوم " التنشئة الاجتماعية في ميدان السياسة " بوشرون 1974 .A Percheron على نفس النمط الثنائي : تضايق / تعاون .

وكانت فرضيته تركز على نظرية " ابياجي " في تعريفه للتنشئة " كل تنشئة هي نتيجة عمليتي استيعاب فبطريقة الاستيعاب يسعى الفرد الى تغيير محيطه ليحمله ملائما مع حاجاته والتقليل من شعوره بالخوف والقلق اما بطريقة التلاؤم فبالعكس يحاول الفرد تغيير ذاته من اجل الاستجابة الى الضغوطات والمضايقات النابعة من محيطه " (2)

فانطلاقا من هذه الاشكالية استطاع " اندري برشرون " طرح اشكالية حول " التنشئة السياسية " وكانت النتائج المتوصل اليها في هذا البحث التجريبي الذي اجراه على اطفال تتراوح اعمارهم ما بين 12 و 15 سنة قد اثبت ان بنيات التعبير السياسي عند الاطفال تابعة للمميزات الاجتماعية والسياسية لمحيطهم اذكتر ما هي مرتبطة باعمارهم وان الاختيارات لاسياسية لم توصل الى الاطفال ولم تتكون لديهم بصفة نهائية بل تتبلور لديهم عن طريق التعديلات الظرفية الناتجة من العناصر التي استوعبوها من مختلف قطاعات المحيط / المدرسة والاسرة والاصدقاء والحي والبلدية الخ.../.

والتلاؤم مع تصور هذه القطاعات التي يمكنهم من تعديل منسجم لعناصر التعبير / الكلمات والعبارات والمواقف والرموز .../ النابعة من نظام التصورات التي يرسخها الطفل بنفسه !

(1)- J- Lautray (1984) : Classe sociale, milieu familial- intelligence.in. la socialisation P.U.F
PP 23-27

(2)- Percheron A. 1974 . L'univers politique des enfants - COLLIN - Paris (synthèse)

ب - نظرة المنهج الثقافي في تعريف الثقافة والتنشئة .

ان اهم خلاصة لهذا المنهج الثقافي لتعريف التنشئة وميكانيزمات تحقيقها في المجتمعات يمكن استقائه من نتائج البحوث التي قام بها " رالف لنطن " والذي اعطى تعريفا عاما في هذا المجال جاء فيه على وجه الخصوص " ان المجتمعات قائمة على اساس انه بإمكانه التعبير عن ثقافتها بواسطة الافراد الذين يكونونها والذين لا يستطيعون ضمان استمراريتها الا عن طريق تحضير افرادها " (1)

ويدقق " رالف لنطن " تعريفه هذا باحداث مقارنة هامة يستدعي الاهتمام حيث يفرق بين المجتمعات التقليدية " والمجتمعات المعاصرة " (2)

فبالنسبة للمجتمعات التقليدية " فانها تتوفر على وحدة ثقافية قوية " على عكس المجتمعات العصرية التي يعرفها بانها مجموعة من كتل تتمثل في الثقافات الفردية وان العناصر او السميزات العامة هي نتاج تفاعل هذه الثقافات الفرعية. ويستنتج " لنطن " من هذا الطرح النظري انه يمكن تمييز اربع سمات ثقافية تؤثر في عملية قولية الشخصيات الفردية.

- السمات العامة التي تمثل النواة الثقافية للمجتمع والتي يتشارك فيها جميع الافراد وهي : اللغة والقيم الانسانية والانماط الاساسية للعلاقات الاجتماعية والعادات المشتركة..

- السمات الخاصة والتي تمثل اطار شاركة لبعض الفئات المتعارفة اجتماعيا التي تنقسم نفس المكانة الاجتماعية كالجنس اصناف الاعمار والطبقات الاجتماعية والمجموعات المهنية

- السمات المتداولة الناجمة عن اختيارات ردود الافعال امام نفس الاوضاع ...

- الخصوصيات الفردية التي تهم الاختيارات الفردية والتي تعتبر اساسية في عمليات الابداع الثقافي .

وانطلاقاً من هذا التصنيف استطاع " لنطن " من وضع اللسمات الاولى لنمط الحركية الثقافية بالمجتمعات العصرية وخلص الى ان :

عدد السمات الثقافية المكونة " لنواة ثقافية للمجتمع " يمتد نحو التقلص كلما تعقدت الوضعية الاجتماعية .

- وعندما يتقلص حجم النواة فان الثقافة تقترب من ان " تصبح " قائمة اختيارات " في حالة عدم تقديم نمط حياة منسجم لجميع الافراد من مجتمع واحد فيترتب في هذه الحالة " حظر الانفكاك او التشتت الثقافي " (1)

ويمكن نقادي هذا الانفكاك يقول " لنطن " ببروز نوع جديد من الثقافة يكون منبثقا من مجموعة الافكار والقيم الملائمة لجمع الاطراف حتى يتسنى للافراد الاشتراك فيها وبالتالي تمكينهم من تبرير انضمامهم المشترك وبقضي حسب " لنطن " هذا البروز اعادة تكوين نواة ثقافية جديدة عن طريق التوافق بين العناصر القديمة والجديدة المنبثقة عن المبدعين الثقافيين وهذا يتطلب بالتوازي اعادة بناء جديد لبنية الانا/ الشخصية القاعدية بواسطة تنشئة مشتركة.

ج - التحويل المعرفي والازمات الثقافية في المجتمعات النامية

لقد اكدت الدراسات ان عمليات تصنيع المجتمعات النامية عن طريق استيراد المعارف التقنية والتكنولوجية قد واكبها تحويل الثقافات " الاجنبية " نحو المجتمعات التقليدية . فبلجواءها الى استيراد النظم الصناعية الغربية ساهمت المجتمعات الافريقية والاسيوية ومجتمعات امريكا الجنوبية في ادخال انماط ثقافية دخيلة على ثقافتنا المحلية وحياتها الاجتماعية عموما.

فمن وراء كل آلة صناعية تم استيرادها من الدول المصنعة توجد سمات ثقافية جديدة

ادخلت عن طوعية او عن غير قصد على الثقافات المحلية . (2) Arnold Toynbee

لقد حاولت كل من مصر في القرن 19 في عهد محمد علي وتركيا تحت قيادة مصطفى كمال الملقب " باتاتورك " " الذي قرر ادخال العصرية الغربية على المجتمع التركي معتبرا " الدين بانه مسالة اكل الدهر عليها وشرب " حيث اقام النظام اللاتكي الذي يعزل الدين عن الدولة وادخال الثقافة الغربية في بعض القطاعات الانمائية والجيش.

(1)- O.P.C.I.T - pp 305-306

(2)- Arnold Toynbee " l'histoire " 1975. pp 417-
التعريب: Occidentalisation

فعلى عكس ما حصل في تركيا الذي عمد قائدها الى فرض سياسة التعريب من قمة الهرم الى قاعدته فهمت مصر ان مثل هذا المشروع غير قابل للتحقيق حيث ارادت من ورائه عصرنة الجيش اذا ما تمت بالموازاة ادخال الثقافة الغربية في ميادين اخرى كالتعليم والطب وغيرهما. وهذا ما فشل في تحقيقه الملوك الذين تعاقبوا على الحكم في مصر في تلك الحقبة الزمنية. (1)

ويضيف نفس الباحث انه في المجتمعات الاخرى التي تبنت مبادرة ادخال الثقافة الغربية بدءا من القاعدة نحو القمة استطاعت احداث تغييرات وتمت بها عملية التغريب " بفضل تظافر جملة من العوامل التي ساعدت على احداث القطيعة ".

لقد اغفل الباحث في تحليله هذا بالنسبة للمجتمعين المذكورين العامل الديني الذي ابعد عن السمات الثقافية الاكثر مقاومة للثقافات الدخيلة على المجتمعات الاسلامية حتى وان كان هذا تحت غطاء العصرنة والتصنيع " فالعامل الديني الذي لا يتنافى في جميع الحالات والتطلع الى ما هو افضل في المجال المعرفي وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية يعد بالنسبة للمجتمعين المذكورين اطارا ثقافيا ورجعيا فتسهر فيه كل الثقافات الفرعية وجدار مقاومة صلبة للثقافات الدخيلة ".

ويعزي فشل نجاعة عمليات التصنيع والعصرنة في المجتمعات النامية المتدينة منها واللائكية الى طرق التحويل المعرفي وانماط التنمية التي اختارتها تلك المجتمعات ويفرق في هذا الصدد هوبن كواتري Hoynh Caotri. الى ان كون النتم لم تتم وفق " التنمية الداخلية " حيث يرى " ان التنمية في خدمة الانسان تهدف الى ارضاء حاجياته الحقيقية ولا يجب عليها ان تسلب ولا تهدم ولا تشوه الشخصية الثقافية للشعوب. " (2)

ومن هذا المنطلق ينصح الباحث المجتمعات النامية " بان تنطلق جهود التنمية ابتداءا من واقع افراد المجتمع ومما يفعلونه ووفق ما يريدونه ومما يفكرون فيه ومما يؤمنون به وهذا ما يطلق عليه مفهوم التنمية الداخلية " (3).

ويشاطر " محمد دحماني " بقوله " ان عملية التنمية لا يجب اخضاعها للنفوذ الجغرافي والايديولوجيات السائدة من حوله وانما يجب ان يكون مرتكزا على الانسان باعتباره مركز التنمية " (4)

(1)- OPCIT Toymbec P: 419

(2)-(3) Hoynh Caotri in Dahmani - " Les voies de developpement dans l'impasse " O.P.U Alger 1987 Alger Page 26.

(4)- Dahmani - cit . Editions ouvrières de l'UNESCO Paris 1984. pp. 13-19

ويضيف نفس الباحث " ان تنمية كل شعب يجب ان توجه حسب تطلعاته الخاصة وان كل مجتمع بإمكانه الاختيار شعوريا وبكل حرية نمطه التنموي وفق قيمه الثقافية وانماط حياته " (1) . ويستخلص من هاتين الفكرتين ان التنمية بالمجتمعات التقليدية يجب ان تكون داخلية واصيلة حتى في استطاعتها ترقية واحترام الهوية الثقافية لكل مجتمع او مجموعة اجتماعية.

ان عملية التنمية من داخل المجتمع لا تخلو هي الاخرى من مخاطر الهيمنة الثقافية الدخيلة على المجتمع اذ يرى الباحث الطغولي Kokou Aithnard الذي قام ببحوث في هذا المجال على مجتمعه " انه يوجد داخل المجموعة نفسها نظام سلمي قائم بذاته يمنح البعض بحق او غير حق اكثر معلومات من البعض الاخر " ويلاحظ " ان الترتيب السلمي يرجع دائما الجماعة الضاغطة " .

ويرى " ان المجموعات التقليدية تتسم بنوع من الحفاظ على بقاء الاشياء في حالها اي انها غير قابلة للتغيير مع العلم ان كل تبادل معرفي بين المجموعات الاجتماعية يقتضي احداث تغييرات عميقة في النظم السلمي القائم والقيم وفهم جديد للانسانية والعالم والمحيط اي بعبارة ادق واشمل احداث انهيار تام للنظام الاجتماعي والثقافي " . (2)

ويرتئي نفس الباحث الزامية اقامة التبادل المعرفي الجماعات النخبوية التقليدية " من جهة " و " العصرية " من جهة اخرى ونتم هذه المبادلات على جميع الاصعدة الا تبقى رهينة هياكل السلطة والدولة في ان واحد .

وفي غالب الاحيان ما نجد في هذه المجتمعات ان النخبة " العصرية " تتقرب اكثر من اجهزة الدولة بحكم انها مالكة للمعرفة العصرية والتكنولوجيا وموقف الجهاز الحكومي الرامي الى تبني اتجاه تنموي ماصر وبهذا تحضى النخبة العصرية بكل الامتيازات في موازين القوة التي تجابهها بالنخبة التقليدية.

(1) OPCIT – Dahmani page 21.

التضخم الثقافي : Ambivalence culturelle

(2) – Kokou Aithnard in « Transformations sociales et dynamique culturelle » pp 121 – 126.

الجماعات النخبوية الثقافية : Groupe culturel élitiste

وينجر عن هذا الوضع ظهور حالات التخضرم الثقافي وبروز ازمات في المجتمعات النامية. ويفسر الباحثون في هذا المجال الصعوبات التي تواجه النخب التي هي في الواقع عبارة عن مجموعات ثقافية فرعية متشعبة بثقافة عصرية - بانها عبارة عن متاعب لتلبية رغبات افراد مجتمعاتها.

وننتج عن هذه المتاعب عن كون ان هذه النخب بالاضافة الي انها قوبلت ثقافيا في المجتمعات الغربية فانها تحتفظ بسلوكات نابعة من ثقافتها الاصلية ونتاجاتها السابقة في المجتمعات التقليدية.

خلاصة : ان اهم ما يجب دراسته على ضوء هذه النتائج المتوصل اليها من طرف هؤلاء الباحثين يكمن في معرفة تصورات كل مجموعة ثقافية نخبوية عن بعضها البعض وما هو ادراكها للمجموعات الاخرى وهل هناك حد ثقافي ادنى مشترك بينهما لتسهيل عملية التبادل المعرفي وما هي الميادين التي يمكن ان يحدث فيها التبادل المعرفي دون بروز صراعات ثقافية التي غالبا ما تاخذ طابع الصراع المهني عندما يتعلق الامر بعلاقات العمل داخل المؤسسات الصناعية.

د- الثقافة التقليدية والغزو الثقافي

تعرض الباحثون في مديان الانترنتوبولوجيا الثقافية الى الكيفية التي تتم عن طريقها عملية الاستلاب الثقافي مجموعة الظواهر الناجمة عن التقاء ثقافتين مختلفتين / لثقافة المجتمعات التقليدية من قبل ثقافات دخيلة عليها وتوصلوا الى حقيقة ان عملية الاستلاب الثقافي ما هي في الواقع الا مرحلة تمهيدية مقصودة لتحل الثقافة الاجنبية المعاصرة المستوردة او المفروضة محل الثقافة الاصلية.

ولم تكن هذه العملية بالامر الهين دون ان تلاقي مواجهة ومقاومة الثقافات الفرعية المحلية وحتى وان كانت في مستوى ضعف وانكماش بالمقارنة مع الثقافة الدخيلة التي تريد فرض سيطرتها عليها او طمسها.

ولقد لاحظ الدكتور كارمال كميلري Camellieri.C عند دراسته لهذه المسألة في المجتمع التونسي والمغرب العربي " انه حتى في حالة وجود اجماع لدى الشباب التونسي لتقبل الثقافة الغربية المعاصرة الا انه يبقى حبيس الارث الثقافي القديم المتجسم في تصورات الجماعات المتمسكة " بالتقليدية " حتى وان كانت هذه الثقافات تتبوء مكانة خاصة وتخرج عن اطار المحافظة الضيقة ".(1)

ففي هذه الحالة لا توفق عملية الاستلاب الثقافي في طمس جميع السيمات المميزة للمجتمع التقليدي فانها تكنفي بالتعايش فقط لما لقيته سمات الثقافة العصرية من صمود ومقاومة في معظم سلوكات وافكار افراد المجتمع التقليدي التونسي المتشعب بالقيم والتصورات الثقافية التقليدية الا انه يبدي انفتاحا على الثقافات العصرية خاصة في بعض مجالات الحياة الاقتصادية والعلمية.

وتلعب المؤسسات الرسمية من جهتها دورا هاما في جعل افراد المجتمع اكثر تفتحا وتقبلا للثقافات الاجنبية ومن بينها المؤسسات التعليمية التي ينشئ بها الافراد اجتماعيا. ان عملية الاستلاب الثقافي لا تتم في جميع الحالات على النحو المرن مثلما تم التطرق اليه . ففي غالب الاحيان ترافق عملية الاستلاب الثقافي او تسبق احداث تاريخية تغير من توازن المجتمعات واستقرارها الاجتماعي والسياسي.

فان عملية الاستلاب الثقافي في البلدان النامية تنتهز فرصة تصدع التنظيمات الاجتماعية القائمة وتحاول التغلغل لفرض هيمنتها على المجتمعات المستضعفة من جراء الحروب ان كانت مستعمرة او من جراء الحماس الفياض الذي تبديه قيادات الدول الحديثة الاستقلال ازاء العصرية والتي يريد حكامها ادخال تغييرات جذرية على المجتمعات في المجالات الاقتصادية والتربوية والعسكرية وغيرها من مجالات الحياة .

وتتجابه في مثل هذه الحالات ثقافتان فالاولى تسمى الثقافة التاريخية الاصلية للمجتمع النامي والثانية هي ما تعرف " بالثقافة الاداة " . فان كلا الثقافتين تفرض على المجتمع النامي وظائف تقوم بتأديتها في وضع تصادمي بينهما.

فالثقافة الاصلية هي التي تغدي الاطار التصوري للمجتمع وتحافظ على تناسق المجتمع وعاداته عبر تعاقب الاجيال والازمنة في اطار جغرافي محدد وهي ما تعرف عموما بالثقافة التقليدية او الثقافة الشعبية.

وتواجه هذه الثقافة التغييرات عن طريق محاولة التكيف المستمر مع مستجدات " الثقافة الاداة " التي ما هي في الواقع الا ثقافة اجنبية تفرض وجودها عن طريق ادخال تعلم اللغة كوسيلة للتواصل والتحصل على العلوم المختلفة والتكنولوجيا وفي هذه الحالة يمكن التكلم عن تواجد ثقافة " الكيان " وثقافة " الفعل " (1).

فالمجتمع النامي يجد نفسه من جراء تداخل وظائف الثقافتين مضطرا الى الميل تارة الى تمثين ثقافته الاصلية خاصة عندما يتعلق الامر بادارة شؤونه الاجتماعية والثقافة وتارة اخرى اللجوء الى استعمال الثقافة الاجنبية للقيام بمهام اقتصادية ونتاجية وعلمية.

فان المجتمعات النامية تجد نفسها في هذه الحالة مرغمة على تقبل بعض السمات الثقافية الاجنبية لما ترى فيها من مزايا اقتصادية واجتماعية كما انها تفرض في حالة " التازم الثقافي " هذه الثقافة وتسنظهر كرد فعل لهذه الوضعية المتازمة ثقافتها الاصلية حتى تحافظ على تناسق افراد مجتمعها واستقرار كيانها. وتبرر هذا الموقف المعادي والرامي الى رفض الثقافة الاجنبية بالاستعارة الثقافية واستعمالها فقط لارضاء حاجيات تنمية ظرفية والاستجابة الى متطلبات تنمية لا غير فحينها تكون عملية التثقيف خاضعة للانتقاء من قبل المجتمع المنقبل وهذا ما ينافي الوضع التاريخي والاقتصادي والاجتماعي الذي تعيشه الدولة النامية حيث تفتقد القدرة الثقافية لما الت اليه ثقافتها المحلية من ركود امام الثقافة الاجنبية.

فمصطلح الاستعارة الثقافية ينطبق اكثر على ثقافات الدول النامية اذ تطرق الى هذا الموضوع الانتروبولوجي الالماني

ف اغرابينار F. Graebner والذي تحدث عن مصطلح عرفه الاستعارة الثقافية قبل المدرسة الامريكية والفرضية الاساسية بالنسبة لهذا الباحث " هي ان ظاهرة الاستعارة الثقافية ليست اليه " فيؤكد " ان الاستعارة تاتي وقت اجتياح ثقافي وتتم بفضل عملية انتقاء للعناصر الثقافية المستعارة " ويؤكد في الاخير على " ان ادماج هذه العناصر المستعارة من طرف ثقافة معينة يؤدي بها حتى الى تغييرها فتفقد طابعها الاولي ومميزاتها الاصلية " (2).

(1) - La culture par laquelle on " est " (traditionnelle) et celle par laquelle on " fait " (moderne)
Le fait être الكيان

(2) - المناهج في الانتروبولوجيا دروس الامتياز علي مشربيت -

ه- تفاعل الثقافة الشعبية مع المحيط الثقافي المعاصر

لقد تم التطرق فيما سبق الى سرد بعض النماذج من عمليات المقاومة تارة والتكيف تارة اخرى التي تعتمدهما الثقافة التقليدية كاسلوب اضطراري للبقاء ومجابهة الاستلاب الثقافي المفروض عليها من قبل الثقافة العصرية الاجنبية في بعض المجتمعات النامية.

ويجدر الان التطرق الى تفاعلات الثقافة الشعبية او التقليدية داخل المجتمع نفسه حيث توجد الثقافة الشعبية مرغمة للتصارع او التعايش مع الثقافة العصرية في اطار الصراع الدائم في جميع المجتمعات النامية وحتى المجتمعات المصنعة بين ما يسمى بالمجتمع الحضري اي العصري والمجتمع الريفي اي التقليدي.

ولقد تطرق الباحث البرازيلي نوبوكو كامبياما عند دراسته للوضع الثقافي في البرازيل هذا البلد الذي حقق قفزة نوعية في المجال الاقتصادي خاصة التصنيع منه وخلص الباحث من دراسته للتصارع القائم بين الثقافة الشعبية والثقافة العصرية الى الاستنتاج التالي " انه لا يحق لاي احد منا ان يعتبر الثقافة الشعبية ككماليات يقتصر تملكها على العالم الريفي وحده لان مجتمع المدن ينتج هو الاخر ثقافته بالموازاة مع العالم الريفي الشبيء الذي قد يهدد بتشكيل خطر على الثقافة الشعبية من جراء غزو اكتساح المدن الكبرى للريف". (1)

ويعلل الباحث هذا الطرح النظري بسرد امثلة كثيرة عند تحولات المجتمع الريفي الى مجتمع حضري صناعي بحكم الاستجابة الى متطلبات التصنيع والتوسع العمراني الذي يرافقه او ينتج عنه. فالانتاج الثقافي الذي يكون اصلا الناتج عن الابداع الشعبي التقليدي قد يتحول من جراء ادخال الصناعة في الميدان الثقافي الى انتاج ثقافي معاصر. وهكذا تعمل في الوقت المعاصر الصناعة الثقافية " على ادماج ذاتي لواقع الانسان " وتحويله الى واقع جديد لا يتنافى مع الاول بل يجعل منه انسانا مندمجا في واقع العالم الحضري...

فعن طريق استعمال الصناعة في المجال الثقافي يحدث تقارب بين الثقافة الشعبية الريفية والثقافة الحضرية ويعزي هذا التقارب في نظر الباحث الى تحول " علاقات العمل في الريف".

ويذهب كارلوس رودريغز الذي يشير له الباحث في دراسته الى ابعد من هذا بقوله " ان الطقوس الدينية للثقافة الشعبية هي انتاج موجود في معظم الحالات منذ الهيمنة الاستعمارية وكانت تارة تواجه بالقمع وتارة اخرى بالقبول وحتى التشيع من قبل متولي السلطة بالمجتمع والدولة وان الطقوس التي استطاعت البقاء الى يومنا هذا فهي اشكال فقيرة ومنعزلة ترتبط بالمواسم الاحتفالية الا انها تحتفظ بتركيبة في منتهى الروعة " (1).

ويفهم من هذا الطرح ان الطقوس الشعبية لها مضمون ديني وتصورات الممارسين لها الا انها عن طريق ادخال التصنيع في الميدان الثقافي فانها تصبح اداة سياسية في ايدي السلطة التي تستعملها كاداة وكذريعة لابرار القيم الثقافية والحفاظ على الهوية الوطنية من اجل التناسق الاجتماعي من جهة واستعمالها من جهة اخرى لاغراض تجارية لفائدة المستثمرين عموميين كانوا ام خواص في مجال الصناعة السياحية وفي كلتا الحالتين قد تتعرض الثقافة الشعبية الى الرقابة من طرف الاجهزة الرسمية للدولة وتخضع لعملية اقتناء ياقظ على الصعيديّة الرمزي اولا لما تحمله من دلالات رمزية قد تتعارض والنظم الايديولوجية السائدة والسلوكي ثانية لكون ظهورها كممارسات فلكلورية شعبية قد تستعمل كبضاعة ثقافية لاغراض وفائدة المستثمرين. ان ما يمكن استخلاصه من هذه الاطروحات هو ان الثقافة الشعبية حتى وان سلمت من الغزو الثقافي المعاصر الخارجي تبقى محل اهتمام من قبل المجموعة المسيطرة التي توظفها حسب الظروف.

وإذا ما تم تحليل الثقافة الشعبية من منظورها ومعناها السيميائي انطلاقا من ثنائية الدال والمدلول حتى نبتعد عن التحليل التي تناولها من حيث الشكل والمضمون فانه يتبين ان الثقافة الشعبية هي منشعبة التركيب لانها تحتوي في طياتها على اشكال رمزية قد تظهر من خلالها بمدلول واضح واخر خفي اي بمعنى اخر فمن وراء مدلول واضح يوجد دائما مدلول متكون من الخرافات والطقوس. وهذا ما يؤهلها للتملص من الرقابة الرسمية ويزيدها قوة ودفعاً لمقاومة كل اشكال الاستيلاء عليها وتوظيفها لاغراض رسمية سياسية كانت ام اقتصادية.

فالثقافة الشعبية النابعة من اعماق ممارسيها والضاربة جذورها في اعماق التاريخ والعائلة بالتصورات والمعتقدات والسلوكات والذاكرة الجماعية للمجتمعات والتنظيمات الشعبية تتعالي بفضل ما تملكه من هوامش الاستقلالية عن الانظمة والمؤسسات الرسمية وتضمن بالتالي لنفسها الديمومة والبقاء في اصعب حالات الصراع والتصادم مع الثقافة العصرية حتى وان كانت هذه الصراعات تدور بين جماعات نابعة من نفس المجتمع .

و- ثقافة المثقفين ام ثقافة فرعية للادماج الثقافي

يعرف الدكتور كارمال كميليري ردا عن تساؤل حول ثقافة النخبة المثقفة في الدول النامية بالمغرب العربي هذا النوع من الثقافة الخاص بفئة معينة من المجتمع استطاعت ان تحصل عن طريق التعليم " انها ثقافة فرعية يمتلكها اناس متحصلون على نوع المعلومات تمكنهم من تحليل المحيط وفهمه " .

فان هذه الثقافة الفرعية التي تجعل من الانسان الحاصل عليها قادرا على التفاعل بصفة مباشرة وشعورية مع محيطه بفضل تراكم المعارف لديهم يستطيعون ادراك الاوضاع التصورية وبهذا يكون كذلك التحصل على تقنيات ومعارف لا تؤهلهم فحسب الى تحليل المحيط بل تجعل منهم افرادا يسلكون سلوكيات حول ثقافتهم الفرعية الترقوية وبالتالي يصبحون مؤهلين لتولي مقاليد الحكم في مجتمعاتهم.

ان الثقافة الفرعية الخاصة بالفئة المثقفة تمنح حاملها من اكتساب ميكانيزمات ووسائل الدفاع وفي اطار العلاقات الودية او الصراعية في المجتمع.

وتؤهل الثقافة الفرعية الخاصة بالفئة النخبوية داخل المجتمعات النامية اصحابها الى الاخذ بزمام الامور على مستوى السلطة اذ تجعل منهم " مجموعة رائدة " باستطاعتها ممارسة الضغط على باقي الفئات الاجتماعية التي تسمى في الدول النامية بالفئات الشعبية او الجماهيرية هذه الفئات التي لا تتوفر على مستوى ثقافي راقى وتظل حينئذ مجموعات تابعة. فالمجموعة المثقفة او الرائدة حتى وان كان ليس من حقها التحدث باسم المجموعات الشعبية فانها تسعى دائما الى القيام بانواع من التدخلات لاسباب شتى .

فالسبب الاول يكمن في اختلاف الحواجز عند كلا المجموعتين اما السبب الثاني هو انه عندما تريد الدول احداث تغيير سريع في حياة المجتمع فانها في معظم الحالات لا تجد الارضية خصبة لذلك التغيير ويقابل مسعاها ببروز جو من اللامن لدى المجموعات الجماهيرية التي يكون رد فعلها امام تلك التحولات التمسك والرجوع الى نظامها التقليدي. وفي حالة ما تجد الفئة المثقفة نفسها امام الامر الواقع فما عليها الا ان تلتفت بدورها الى ما هو قديم وتقليدي او الانسحاب التام.

وقد يستخلص من كثير من الحالات التي قامت بها الدول النامية لفرض تحولات اجتماعية واقتصادية وثقافية من اعلى الهرم الاجتماعي مثلما تكلمنا عنه سابقا بالنسبة لمصر وتركيا استجابة لرغبات المجموعات الثقافية الفرعية المتقفة. ان مقاومة التعبير من طرف المجموعات الجماهيرية تجد تغييرها كحافلة من هذه المجموعات الاخيرة لمجابهة وكسر اسلوب الحكم الموجه الممارس عليها من الفئة المتقفة بواسطة استعمال سلطة الدولة.

ويكون للمجموعات الثقافية الفرعية المتقفة رد فعل عنيف في اغلب الاحيان امام هذا الموقف الصادر من المجموعات الجماهيرية ناعته اياها " بتشكيل مكبح للتنمية " و " الرجعية " واكثر من ذلك نلجا المجموعات المتقفة الى المطالبة باولوية حقها في التحدث والدفاع عن التقاليد وفي هذه الوضعية تصبح الثقافة التقليدية محل مساومة وربح رهان بين المجموعتين فلا المجموعة الضاغطة استطاعت ان تفرض التغيير ولا المجموعة التقليدية قبلت بهذا التعبير بل ذهبت هذه الاخيرة الى ماخدة المجموعة المتقفة التي تنادي بحقها في الاصاله الثقافية حتى وان كانت صادقة بفشل مسعاها في الميدان التطبيقي التنموي.

خلاصة : وفي الخلاصة فان الصراع لا ينحصر بين تنافر المجموعتين المتقفة والجماهيرية من جراء التناقضات الثقافية واختلاف مستوى وقدرات ادراكها للتغييرات التي يتطلبها المجتمع برمته وان هذا الصراع قد ينقلب اتجاهه في حالة فشل مسعى التغيير نحو الفئة المتقفة الرائدة التي تعاني هي الاخرى من انعكاسات التغيير .

وانطلاقا من هذا فان الوضعية الصراعية لا تخص المجموعات فيما بينها فقط بل تتسرب حتى الى داخل المجموعة الواحدة.

وينعكس هذا الوضع الصراعية ب بروز تشكيلات نفسية اجتماعية ووظيفية تترجم وتغدي الازمات داخل المجتمعات والتنظيمات والمؤسسات وغيرها.....

الفصل الثاني الإشكالية العامة و تحديد المفاهيم

I- الإشكالية العامة للبحث

انتهجت الجزائر منذ الاستقلال سياسة " تنموية " مميزة بالمقارنة ببعض الدول العربية الاسلامية والعالم الثالث.

ولقد تميزت الفترة التاريخية الممتدة من 1976/ اول مخطط تنموي ثلاثي / الى 1982 / ثلاثة مخططات انمائية رباعية / ب بروز منشآت صناعية ثقيلة ضخمة عبر كافة التراب الوطني كاستجابة ملحة وملائمة من قبل الهيئات الحاكمة لجسامة التضحيات التي قدمها الشعب الجزائري قبل وابان حرب التحرير الوطنية.

وكان لسياسة خلق صناعة ثقيلة من صناعات ميكانيكية وكيميائية ونسيج وغيرها اثر كبير على حياة المجتمع حيث مكنت الشبكة الاقتصادية من خلق عشرات الالاف من مناصب الشغل للمواطنين العاطلين عن العمل والسكان الغير مالكين للاراضي المنحدرين من الارياف الجزائرية .

فغداة الاستقلال وجدت السلطات نفسها امام وضع اجتماعي واقتصادي من جراء الاستعمار والحرب المدمرة لكل منشآت ومصادر عيش السكان الاصليين حيث اضحى النزوح الريفي نحو المدن كزنتيجة حتمية متسببة في ظهور الاحياء القصديرية على جوانب المدن الكبرى.

وتطلب هذا الوضع الاجتماعي ضرورة الاسراع بالاستجابة الملائمة للتكفل بهذه الاوضاع الاجتماعية الجديدة التي طرحت نفسها على الحكام ووضحت بمثابة تحديات لكن في ذلك الوقت كان لاقليل جدا من المسؤولين من يفكر في الجوانب والحدود المحتملة للنهج التنموي على وجه العموم والنهج التصنيعي المتبع في البلاد خصوصا.

فبعد ثلاثة عشرينات من عمر المسار التنموي الاقتصادي والاجتماعي دخلت البلاد تدريجيا في ازمة متعددة الاشكال على جميع الاصعدة السياسية والاقتصادية والاخلاقية.

ولقد افرزت هذه الازمة الحادة عددا كبيرا من النقائص حتى وان اطلقت في بعض الحالات اعراضها على السطح الا انها ظلت في بعض الحالات الاخرى كامنة يستوجب على سبيل المثال لا للحصر ذكر البعض منها

- ان حركة التصنيع بالجزائر المنتهجة بارتجالية اصحاب سدة القرار في اعلى هرم السلطة من اجل استحداث

انطلاقة تنمية اقتصادية شاملة والتي ساعدت على تحقيقها الموارد البترولية المسترجعة بعد تامين المناجم سنة 1965 والمحروقات سنة 1971 كان من الحتم عليها ان يمر عن طريق التبادل الغير العادل بين " المراكز " و " الضواحي " بالاضافة الى التاخر الثقافي الذي كان يطبع المجتمع الجزائري مما ضاعف من حدة التبعية التكنولوجية. وسرغان ما بدأت تظهر الاثار السلبية الاولى لسياسة التصنيع حيث واكبت حركة التصنيع في بعض المدن الكبرى نزوح ريفي نحو هذه المدن المكتظة بكل ما يترتب عنها من اثار مؤلمة بالنسبة للقطاع الفلاحي وتضاعف وتيرة النمو الديموغرافي.

فان هذه العوامل التي استعصت للتحكم فيها من طرف السلطة لا زالت تشكل مواضيع دراسات كثيرة حتى وان كانت هذه الدراسات قد اصبحت غير مفيدة لكون قيام رجال الاقتصاد والباحثين في هذا الميدان يولون اهتماما اكبر للمعطيات الاحصائية الظرفية من ان يولوا الى الصعوبات الهيكلية العسيرة التحليل كموضوع عدم تلاءم الثقافات التقليدية لمتطلبات التكنولوجية.

لقد احدثت الوتيرة السريعة للتصنيع بالجزائر وسرعة التغييرات التي شهدتها العديد من المناطق الريفية لدى السكان الريفيين المتاصلين بثقافتهم الريفية العتيقة صدمة نفسية ثقافية. فعلى الصعيد الثقافي والتقني يتطلب التصنيع العصري من مختلف الفئات الاجتماعية مستويات عالية من التعليم والتكوين العلمي والتقني.

فبالرغم من الجهود التي بذلتها الدولة في هذا الميدان عن طريق مضاعفة انجاز المدارس وتعميم التعليم وبناء الجامعات والاكثر من مراكز التكوين والمعاهد المتخصصة في جميع المجالات العلمية والتكنولوجية وتوفير المنح بداخل وخارج الوطن فان لجوء الدولة لسياسة التصنيع السريع عن طريق اقتناء المصانع الجاهزة * قد سبقت وتيرة التكوين التقني.

* Usines à clefs en mains

كما ان الجري من وراء تقليص التأخير الزمني عن طريق جلب وتركيب وسائل الانتاج العصري الجاهزة و ابرام الصفقات في مجال المساعدة التقنية قد ادى الى بروز تطور معاكس لاهداف المنتظرة خاصة تلك الرامية الى تعويض المساعدة التقنية الاجنبية بالمهارات الجزائرية وتقليص التبعية التقنية.

فان الفعاليات الاجتماعية التي كان من المفروض ان نتولى هذه المهمة قد تفهقرت من جراء ضعفها لمواجهة التحديات التكنولوجية التي فرضها النمط الصناعي والانتاجي الى الورا متسترة بالقيم التقليدية ومعللة هذا الوضع بعدم قدرتها على مجابهة التغيير ومعلنة في ذات الوقت خيبة املها لكونها لم تدع للمشاركة في السياسة التي حددت بموجبها اختيارات الغايات المرجوة من هذه التنمية.

وبالفعل حتى وان كانت المبررات قد تبدو في غير محلها بالنسبة لبعض الحالات المتعلقة بمنهجية التصنيع فان طريقة التسيير الموجهة سواء على مستوى سياسة التنمية الاقتصادية ككل او على مستوى المؤسسات كنتاج لهذه التنمية قد اخفت ضرورة اشراك كل الشركاء الاجتماعيين في عملية انشاء الوحدات الصناعية وتسييرها واقتصرت على استشارة " النخبة المتخصصة القريبة من السلطة بحكم كفاءتها العلمية والتي كان لها دور كبير في تصور واعداد وتسطير المخططات الانمائية واختيار نماذج التصنيع وانواعه ومناطق اقامته عبر الوطن " .

فالمصالح المستوردة في شكل جاهز والمؤسسات التي خلقت لتولي تسييرها والتحكم في تنظيم العمل والعلاقات الاجتماعية كان تنظيمها التقني خاضع لمنهج التسيير المعمول بها في اوربا والدول الغربية الاخرى اذ تعتمد على العقلانية والتنظيم العلمي للعمل المستوحى من المدارس التيلورية الامريكية ومعهد طافستوك الانجليزي والخطة البيروقراطية لماكس فيبر واشكال تنظيمية اخرى للعمل وتحديد العلاقات الانسانية في اطار العمل تهدف كلها الى الرفع من مستوى الانتاج والمردودية وفق مقاييس علمية محددة وتكنولوجيات عضوية تتلاءم ومتطلبات اقتصاديات واسواق الدول النامية.

فالبنيات الاجتماعية بالجزائر بقيت رغم التصنيع في مستولاها التقليدية والمحافظة لان التصنيع لم ينجر عنه بروز ذلك " المجتمع الطبقي " المعمول عليه في بلورة الثقافة " العصرية " مثلما حدث في اروبا وامريكا وبلدان اخرى مصنعة في مطلع القرن العشرين .

يقول الباحث الاقتصادي محمد دحماني في هذا الجانب " ان ادوات البحث والنظريات المحولة من جامعات الدول المتقدمة الى دول العالم الثالث عموما لها اصول جغرافية و انسانية خاصة بالمساحات الاجتماعية - السياسية والمجتمعات التي اخترعتها" وهذا ما يفسر في نظره " النتائج المتناقضة " (1)

" فعوض ان يعجل البحث الجامعي وتنمية الشعوب فان تحويلات النظريات والانماط اخرجت العلم وانطلاقة المجتمعات التي تقبلتها " .

ويضيف قائلا " فالتنمية في افواه المنظرين / يعني هنا الفئة النخبوية المسيرة / تعني اكتساب مناهج العمل والتنظيمات الغربية لردود افعال وحركات المجتمعات الصناعية والكيفيات التي تتمك بها وتخلق بها العالم واشراط السكان ومضاعفة وتكديس كل الوسائل ومواد الاستهلاك والانتاج والتراكم وهذا يعني كذلك تطابق العادات والتقاليد السياسية للمجتمعات الاوروبية والامريكية " (2)

ويشير الباحث هنا الى نموذج التنمية المنسوخ من النموذج المرجعي الخارجي عن النسق الاجتماعي المحلي عند الدول المستوردة والمستقبلية. وتتطلب هذه العملية في رايه وجود حد ادنى من المعارف التقنية والفكرية الضرورية لتوظيف النماذج المستوردة وفي غياب هذا الحد الادنى تجد الدول المستوردة نفسها مجبرة بتوجيه النداء الى المساعدة التقنية".

اما على صعيد البحث الجامعي فلقد غيرت هذه " المعطيات الجديدة " الاشكالية ومواضيع الدراسات التقنية الاجتماعية المطروحة.

فمنذ سنوات قليلة وبفضل التحول السياسي الذي شهدته البلاد منذ سنة 1989 بدأت بعض التساؤلات تطرح نفسها خاصة في مجال العلاقات القائمة بين " مركزية الدولة والثقافات الشعبية " بكل ما يتطلبه هذا الاطار المفاهيمي من تفسير الاختلالات الوظيفية الملاحظة في جميع مستويات الحياة الوطنية ووجود عملية وظيفية متوازية بين المجتمع برمته من جهة والدولة من جهة اخرى حتى وان كانت هذه الاخيرة تسعى الى القيام بدور تنظيمي للمجتمع في كافة الميادين عن طريق مؤسساتها ومن بينها المؤسسة الانتاجية الا ان مسعاها هذا لم يتسم في نظر المنتبعين له بالفعالية اللازمة المرجوة في فرض هيمنتها على الحياة اليومية.

(1)-Mohamed Dahmani " Les voies de développement dans l'impasse " O.P.U Alger 1987 pp. 12-14.

(2)- O.P.C.I.T - p.p 14-16

فالحقل الثقافي لا يعكس في جوهره من خلال واقع المجتمع وقيم ورموز الدولة المركزية مثلما هو سائد في الدول المتقدمة التي بلغت درجة عالية من النمو فلا تنظيمات الدول ولا رموزها في معناها التصوري لم تلق عند اغلب البنيات الاجتماعية قيمتها ومدلولها ما عدا عند الطبقة المكونة من " النخبة المسيرة " التي حاولت بذل مساعيها لترسيخ هذه القيم في المجتمع عن طريق اعادة نشأة الفرد في المؤسسات التعليمية والانتاجية.

وبرتكز هذا الاطار المفاهيمي على الاطروحات المقدمة من طرف علماء النفس والاجتماع المختصين في العمل ودراسة مختلف القضايا المتعلقة بالمؤسسة ومحيطها الاجتماعي لقد بينت الدراسات التي قام بها الباحث الجزائري جمال الدين قريد الظروف والدوافع السياسية التي تمت فيها

حركة التصنيع بالجزائر حيث سمحت هذه الحركة " لفئة حاكمة " اطلق عليها مصطلح فئة المصنعين من فرض تصورهما التنموي متسترة من وراء مزايا " الحضارة الصناعية " مع المجتمع التقليدي الذي حملته مسؤولية " التخلف والتاخر " الخ بما في ذلك " التقليل من نخبة " مشيرا في بحثه الى " ان هذه القطيعة كان يجب ان تكون بين ما هو عقلائي وغير عقلائي بين المنطق التحويلي وفكر المضاربة والملاحظة وهذا ما يبرر المهمة (1) الترايخية المتمثلة في بناء مجتمع متصنع عصري " .

ويستنتج الباحث من هذا الطرح " ان التصنيع يبدو كمهد لفعالية اجتماعية من اجل فرض اساس ووسائل جديدة (2) ومشروعة للسلطة على كافة المجتمع " .

ولاحظ الدكتور جمال الدين قريد من خلال النتائج المتوصل اليها في بحثه " ان طرح النخبة المصنعة والمسيرة في ان واحد والتي كانت تراهن في تصوراتها على ان المصنع الذي اعتبرته كذلك كمدرسة لغرس الانماط الثقافية العصرية في سلوكيات العمال عن طريق ما اسماه بعمليات اعادة التنشئة والسلب الثقافي (3) المسبق لم تتم على النحو المتوقع " .

فعملية المسح الثقافي التي اوكلت مهمتها للمصنع قد تمت في نطاق اوسع اي في محيط خارجي له معايير وقيمه الخاصة.

وخلص الباحث الى " ان العمال يجددون سلوكياتهم وفق المعايير التقليدية وليس وفق المعايير العصرية - التي اراد المصنع غرسها فيهم " . ومن هذه الملاحظة اطلق الباحث مصطلح " العامل المسيطر " لان هذا العامل عوض ان ينشأ المصنع ويجعل منه عاملا صناعيا عاديا بقي عاملا متشعبا بقيم تقليدية مغايرة ومضادة للمعايير الرسمية للمؤسسة.

ان تشغيل العمال المنحدرين من الاوساط الريفية بعدما تعرضت البنيات الاقتصادية التقليدية / افلاحة والحرف التقليدية / الى عمليات التفكك من جراء اقتحام حركة التصنيع للمناطق الريفية قد ضاعف من تواجد هذه الفعاليات الاجتماعية بالوحدات الانتاجية العصرية.

فلقد وجدت هذه الفعاليات الاجتماعية الغير المكونة مهنيا نفسها وجها لوجه امام احدث وسائل الانتاج الصناعي وظروف عمل جديدة تتوخى منها العقلانية في الحركات وتنفيذ الاعمال ولا تترك للعامل ادنى حد من الوقت للراحة . ان اخضاع العمال الى مقاييس ووتيرة الانتاج المعدة مسبقا وفق ما يتطلبه النط التقني للانتاج ومهام مناصب العمل واعباء النشاط المتعب والمرهق جسديا وذهنيا قد يؤدي بالبعض منهم الى عدم التكيف والاندماج المهني داخل المحيط الجديد ويجعل منه فردا مهمشا مهنيا قد يلجا من اجل مقاومة الوضع الجديد الى سلوكات منافية للمعايير الرسمية سواء في منصب العمل او على مستوى العلاقات التي تربطه بباقي العمال والمسيرين. ويتولد من هذا الوضع نشوب النزاعات المهنية وما يتبعها من تسليط العقوبات وحتى الفصل عن العمل في بعض الاحيان .

فالرقابة المفروضة من طرف الهيئات الرسمية عن طريق الاطارات المسيرة لهذه الوحدات الصناعية حددت من المطالبات النقابية ولم تسمح ببروز تشكيلات نقابية تقوم بمهمة بث الوعي النقابي بين العمال فرقابة الدولة بهذه الوحدات تنفذ على المستويين

فعلى المستوى التسييري اوكلت المهمة الى الاطارات وعلى المستوى السياسي وجدت الدولة في انشاء الخلايا السياسية للحزب الواحد اداة مثلى للقمع وتطوير اساليب الخطاب السياسي المتميزة بالابداع اللامتناهي للشعارات السياسية الغوغاء المستتبطة من الخطاب السياسي للسلطة هذا الخطاب الذي بقي في اغلب الحالات غير مفهوم من طرف العمال لكونه يتمحور على مفاهيم مبهمة من حيث المعنى والغاية . فلا شعارات الانتاجية والمردودية ولا قانون التنظيم الاشتراكي للمؤسسات الصادر في سنة 1972 الذي حاولت الدولة من خلال تطبيقه احتواء التناقضات والصراعات الاجتماعية المهنية ايجاد اذان صاغية عند الفعاليات الاجتماعية العاملة.

ولقد اخفت الدراسات الاقتصادية والاجتماعية التي ميزت فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات البعدين الثقافي والاجتماعي واهتمت بدراسات سطحية للبنيات الرسمية " عوض ان تدرس العلاقات الاجتماعية في عمقها والممارسات المعبرة عن ديناميكية النظام الاجتماعي " (1) ويتبين من هذا ان حتى الحقل الثقافي كان خاضعا لهيمنة السلطة حيث يستنتج من الكثير من الاعمال الفكرية انها اصيبت " بالانهيار الذاتي " امام ما اقرته السلطة من مناهج التسيير الجديدة في المؤسسات الصناعية واثارها على التحول الاجتماعي والاقتصادي.

فلقد وجدت الابحاث العلمية انذاك المزايا الاجتماعية المترتبة عن تطبيق الثورتين الاقتصادية والزراعية وبرزت عوامل اشارك العمال في التسيير وتوزيع الارباح بينما تغاضت عن الواقع الثقافي للمؤسسات والعمال.

ان تضائل حماس العمال المفتعل من قبل الهيئات الرسمية للدولة / خلايا الحزب والنقابة / لدى الفئة الشغيلة بعدما تجلى لها واضحا من جراء ترك العمل بقوانين التسيير الاشتراكي للمؤسسات لفائدة التسيير الموجه للفريق المسير المدعم بسياسة اعادة الهيكلة الصناعية (1984) قد كرس في نفوس العمال شعور اللامن بالنسبة لمستقبلهم المهني . فبالفعل فان السياسة الرامية الى اعادة هيكلة المؤسسات الصناعية قد ادت الى اعادة تموقع المؤسسات الكبرى وتحويل مقراتها الاجتماعية الى مواقع جديدة في بعض جهات الوطن.

وكرر فعل عن هذه الاوضاع الجديدة التي الت اليها المؤسسة من تغييرات في التنظيم الهيكلي ظهر لدى العمال تخوف من المستقبل هذا التخوف زادهم تمسكا بالمحيط الاجتماعي التقليدي كوسيلة لمقاومة التغييرات الهيكلية لمؤسساتهم. وكمثال عن هذا نجد النزاعات العمالية الحادة التي نشبت من جراء اعادة هيكلة شركة سونطراك وتقسيمها الى ثلاثة مؤسسات.

وتسببت انماط التسيير الجديدة الممدة للمسيرين بصلاحيات اوفر هؤلاء المسيرين الذين تفننوا في اساليب الحكم حتى حسب اهوائهم الشخصية في بعض الاحيان واستعمال الوسائل العمومية لاغراضهم الخاصة بالنسبة للبعض منهم في بروز ردود فعل تلقائية خارج النطاق النقابي عند العمال الذين اصبحوا بدورهم يسلكون سلوكات تقليدية تفاخرية لفرض قيم اخلاقية وتقليدية اصيلة مستلهمة من محيطهم الاجتماعي والثقافي للاعلان عن رفضهم ومقاومتهم للوضع المؤسساتي .

فمن المؤكد وحتى لا ننتيه في مجال " الخصوصيات الثقافية " الغير المعللة فان العديد من الظواهر الملاحظة داخل المؤسسة الصناعية باروبا قد توجد مثيلتها في المصانع بالجزائر حتى وان كانت اسبابها تختلف ويذكر من بينها العمل على كبح وتيرة الانتاج وغيرها من الساوكات المقاومة بتكرارها وشدهتها للمعايير الرسمية المعمول بها في الوسط الصناعي.

ففيما يتعلق بالمؤسسة الصناعية الجزائرية فان معاييرها الرسمية قد تعرضت تدريجيا الى استبدال عمدي من جراء ممارسات غير رسمية يستهدف من وراءها " ارضاء حاجيات نفسية ثقافية " .

وتعد الامثلة كثيرة في هذا المجال نذكر من بينها " نفشي التعاونيات الاستهلاكية التي تاخذ في بعض الحالات صفة الاسواق النموذجية " الممولة من طرف المؤسسة . وعلى غرار هذا المثل هناك اشكال اخرى من الممارسات المنافية لعقلانية مقاييس الاقتصاد والانتاج التي تركز عليها المؤسسات الانتاجية للقيام بدورها الاقتصادي اخدت تنتشر في اوساط العمل والتحمت بالوظائف الاساسية للمؤسسة حتى وان لم نقل بانها طغت عليها واصبحت تحدث لها مصادر اضطرابات ونزاعات مهنية تؤثر سلبا في بعض الاحيان على عملية الانتاج والعلاقات بين العمال ومسيري المؤسسة . وتعتبر تلك المتعاونيات من مخلفات تطبيق نموذج التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي كانت وقتها تعد بالنسبة للمسيرين كوسيلة لتحفيز العمال على الانتاج والحد من التغييبات عن العمل اضحت هيكل قائما بالمؤسسة تلسج من حوله علاقات اجتماعية وثقافية تتعارض في بعض الاحيان مع علاقات العمل المحددة من طرف النظام الرسمي للمؤسسة .

وانبطلت المؤسسة على هذا القبيل بمهام اجتماعية وثقافية اخرى لا صلة لها بالانتاج مباشرة يذكر من بينها اقامة الاحتفالات الدينية والتقليدية كختان الاطفال والمشاركة في الافراح الجماعية / الوعدة / التقليدية وضمن وسائل التسلية والاستجمام في العطل وشراء " كبش " العيد وتمويل تكاليف الحج والمساهمة المادية في بناء المساجد وغيرها من الممارسات الناتجة عن السلوكات التقليدية النابعة من واقع المحيط الاجتماعي والثقافي والتي ما هي في الواقع الا ممارسات ثقافية كامنة في سلوكات وتصورات العمال والتي لم تستطع المؤسسة الصناعية ولا معاييرها العقلانية العصرية من القضاء عليها واستبدالها مثلما كان يراهن على تحقيقه رواد التصنيع بالجزائر من التوصل الى احداث تحولات جذرية في المجتمع الجزائري عن طريق اقامة المؤسسات الصناعية عبر كافة ارجاء الوطن .

فان الممارسات التقليدية اقتحمت المجال الصناعي عن طريق تشغيل الافراد الحاملين لها في تصوراتهم والممارسين لها في سلوكياتهم اليومية فاصبحت دخيلة على المؤسسة كتنظيم وعلى اهدافها الانتاجية والاقتصادية .

فان كل هذه الظواهر تجد تفسيرها في الثنائية المضادة القائمة بين " ثقافة شعبية " لا زالت راسخة في سلوكات العمال المنحدرين من اصل ريفي و " ثقافة عصرية " تريد تثبيتها النخبة المسيرة. وهذا ما يبرز اختيارنا لهذا الاطار المفاهيمي الثقافي الذي سنحاول التاكيد تجريبييا من وجوده في اجراء دراسة ميدانية مركزة حول ظاهرة النزاعات المهنية بالمؤسسات الصناعية.

1 - فرضيات البحث

يقودنا حتما طرح فرضيات هذا البحث الى التعرف من اجل تحديد موقعه من الدراسات السابقة التي اجريت حول هذا الموضوع وما شابهه في بلدان اخرى من قبل باحثين اخرين.

1 - اهتمت البحوث حول هذا الموضوع في مجتمعات صناعية عريقة كان فيها في اغلب الحالات قرار تحول العمال نوي الاصل الريفي نحو عالم صناعي نابغ من ارادتهم وبمحض اختياراتهم الشخصية لما كانت تمثله بالنسبة لهم الاوساط الصناعية والحضرية من توفر مزايا مهنية اجتماعية في تحسين مستواهم المعيشي وترقية اوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية

ونشير هنا على وجه الخصوص الى تلك البحوث الوافرة والغزيرة من حيث كثافتها وتعدادها التي اجراها الباحث

الان توران Alain Touraine العالم الاجتماعي الفرنسي والذي قام بانجاز ما يفوق عشرين بحثا بمعية رفقائه وطلابه ابرزهم اوريبيطا رغازي Orietta Ragazzi حول " الحركية الاجتماعية المهنية " لدى العمال المنحدرين من اصل ريفي وبحثه المتعلق بموضوع " الوعي العمالي " (1) ثم الباحث قي بريشون Guy Barbichon في موضوع " تحويل العمال الريفيين نحو الوسط الصناعي بفرنسا " (2) وجاك كوري Jacques Curie تحت عنوان " مصير العمال الزراعيين " وجان اقريزي Jean Grisez (3) حول موضوع " الظروف النفسية والاجتماعية للتغيرات في المؤسسة والعمل وتعاقبهما " (4) وغيرها من البحوث الاخرى التي تعرضت لهذا الجانب والتي يتعسر علينا سردها كاملة.

(1)- Alain Touraine et Regazzi " Les ouvriers d'origines Agricole " 1961- Edition d'aujourd'hui - Paris retirage 1975. P.125.

- Du meme auteur (A.Touraine): " La conscience ouvrière "- Edition Senils Paris 1966.

(2)- Guy Barbichon : " Mobilité des travailleurs passés à l'industrie " Analyses de biographie professionnelle- Bulletin du CERP -Paris 1965.

(3)- Jacques Curie " Le devenir des travailleurs d'origine agricole, contribution à l'étude des transformations des conduites " . Thèse de doctorat présentée devant l'université de Toulouse le Mirail en 1974.

(4)- Jean Grisez " Mobilité et milieu professionnel " étude les conditions psycho-sociologiques des changements dans l'entreprise et de l'emploi et de leur succession. Bulletin du CERP XIX. N° 3. p.p 115-296.

ان الموضوع المتناول بالدراسة في هذا البحث يتميز من بين اوجه التباين مع الدراسات السالفة الذكر في فكرة اساسية مفادها " ان مبادرة ترك العمل الزراعي وكطاعات مهنية اخرى كالحرف التقليدية والرعي للالتحاق بالمؤسسة الصناعية لم تكن بمحض ارادة الافراد وانما هي ناتج عملية تصنيع عصرية استهدفت المجال الاجتماعي والاقتصادي الريفي لتحدث تغييرات على مستوى المجتمع الريفي.

ان التحاق العمال ذوي الاصل الريفي بالمؤسسة الصناعية مهما كانت فترة مكوثهم بها وتطلعاتهم واتجاهاتهم تعتبر كنتيجة للوضع الجديد الذي لم يكن فيه العمال حتى وان كانت الرغبة كامنة فيهم حرية القرار الشخصي او الجماعي في الالتحاق بالمؤسسة الصناعية وان هدف هؤلاء العمال لم يكن حتما هو الدخول في اقتصاد ولا ثقافة حضرية مثلما تطرقت اليه البحوث والمجتمعات المصنعة وانما العمال الذين نحن بصدد دراستهم لا زالوا متمسكين في معظمهم ببنياتهم العائلية التقليدية ومحافظين على العلاقة التي كانت تربطهم بالوسط الريفي .

ومن هذه المسامات كنتيجة من خلال ملاحظتنا للواقع الاجتماعي لعمال الوحدات الصناعية التي نحن بصدد دراستها بمنطقة الرمشي / ولاية تلمسان / فاننا نطرح اسس وشروط فرضية هذا البحث.

1- ان الاقلاع عن خدمة الارض والممارسة المهنية التقليدية من قبل العمال الذين يشتغلون حاليا بالمؤسسات الصناعية راجع بالدرجة الاولى الى اقتحام الوسط الريفي من طرف التصنيع .

2- ان التحول المهني للعمال ذوي الاصل الريفي لم يحدث دون ان يخلف اثارا على المستويين النفسي والثقافي. ففي حالة ما اذا اعتبرنا هذا التحول من المنظورين المهني والاجتماعي على النحو الكلاسيكي المعروف من قبل الباحثين الذين عالجوا الموضوع انطلاقا من فرضية الثنائية المضادة وسط حضري / وسط ريفي حتى وان كان هذا الطرح لا يخفي كليا الابعاد الثقافية لكلا العنصرين المتضادين بالدراسات الكلاسيكية التي طغت عليها الاطروحة المؤسسة على الثنائية المضادة مدن / ارياف لا تمثل بالنسبة اهمية كبرى للاسباب التالية :

ا - ان الثنائية المتضادة وسط حضري / وسط ريفي لا تمدنا بشيء في هذه الدراسة لان المؤسسة هي التي احتلت الوسط الريفي وحتى في حالة ما اذا اعتبرنا وجود مدن في هذا الوسط الريفي فانها لا تحمل الصفات المميزة للمدن الحضرية بمفهومها الضيق لان هذه المدن قد تعرضت لنزوح ريفي كبير ابان الحرب وبعد الاستقلال.*

ب - فبعد سنوات من التحاقهم بالمؤسسات الصناعية فان مستوى الادمج للعمال الريفيين في الوسط الصناعي وثقافته العصرية لم يبلغ نقطة اللارجع.

ج - ان تكيف العمال الريفيين مع المقاييس التقنية التي يفرضها عليهم الطابع الصناعي للعمل حتى وان وقع بحكم الاقدمية المهنية والمهارات التي يكون قد اكتسبها هؤلاء العمال لا تعني بالضرورة تحقيق الادمج لهؤلاء الافراد في المؤسسة لان العلاقات القائمة بين العمال والمؤسسة الصناعية تبقى في اخذ ورد في عمليات تفاعل من اجل تحقيق توازن غالبا ما يخفي اتجاهات متناقضة بين ما تصبو اليه المؤسسة لتحقيق التنشئة المهنية / ثقافة عصرية / وما ينتسب به العمال من ثقافة تقليدية لمواجهة الاوضاع.

ه - ان تلاشي اثار الصدمة الاولى للعمال بالواقع التقني الصناعي لا يعني بالضرورة ان عملية اعادة تنشئة العمال من طرف المؤسسة قد تحققت .

ان علاقات التساكن النسبي لثقافة العمال التقليدية وثقافة النخبة المسيرة للمصنع قد تتسم تارة بالتعايش " المصلحي " وتارة بالصراع سواء كان هذا الصراع ظاهرا / مجسد في اضراب / او كامنا / في شكل سلوكيات منافية لمقاييس العمل /.

وانطلاقا من كل هذا فانه لا يهمننا بالدرجة الاولى في اجراء هذا البحث التعرض للدوافع النفسية او المادية التي اسهمت ام لم تساهم في تكيف العمال مع ظروف العمل الصناعي بقدر ما تسترعي اهتمامنا العوامل الثقافية المؤدية الى نشوب حالات الصراع الذي قد ينجم عن مجابهة سلوكيين ثقافيين الاول راسخ في الممارسات التقليدية للعمال والثاني سلوك " ثقافي عصري " تتبناه النخبة المسيرة باسم العقلانية في التسيير كمنهج يجب فرضه على العمال .

ومن هنا يطرح السؤال التالي : صراعات مهنية ام صراعات ثقافية ؟

* يشير التقرير العام للمخطط الرباعي الثاني 1974 - 1977 الى ان النزوح الريفي نحو المناطق الحضرية قدر ب 1,3 بالمئة سنويا وان تراكم حركة سكان الريف نحو المدن قدر ب 840 000 شخص ما بين 1966 - 1973 . اقر دستور 1989 الحق النقابي.

2- الفرضية الاساسية

انطلاقا من موقعنا المهني كمحققين في الميدان فقد لاحظنا منذ سنوات عديدة وخاصة منذ سنة 1989 التي ادخلت تغييرات جذرية على جميع مستويات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وخاصة في مجال حرية التعبير وحق ممارسة الاضراب بالمؤسسات (1) فان العديد من النزاعات المهنية والتي تكاثرت فور عدول الدولة عن فرض الرقابة السياسية داخل المؤسسات الصناعية عن طريق الهيئات الحزبية والتمثيلية النقابية الموالية لها فكانت ولا زالت هذه النزاعات تأخذ شكل المجابهة المباشرة بين العمال ومدبرية ومسيري المؤسسة .

فمن جملة المطالب الاساسية للعمال في هذه النزاعات المهنية تلك المطالبة في بعض الاحيان " برحيل الاطارات المسيرة للمؤسسة " وتحميلها مسؤولية التورط في مظاهر الافلاس وانهيار نظام المؤسسة واشياء اخرى من هذا القبيل لم تفصح عنها بوضوح هذه المطالب في حين نرى نحن من جهتنا ان هذه المجابهة المهنية ما هي في الواقع الا اعراض دلالية لظواهر اجتماعية وثقافية تعكس تعارضا او خلافا في توازن التساكن بين النمطين الثقافيين التقليدي

ونرى ان هذا التورط في محيط اجتماعي وثقافي تعد اطارا لتفاعل الفعاليات الثقافية المتمثلة من جهة في النخبة المسيرة والمجموعة العاملة ومن هذا المنطلق اصيغت الفرضية العامة التي حاولنا التاكيد منها من خلال اجراء هذا البحث في الصيغة التالية :

" ان اسباب نشوب النزاعات المهنية بالمؤسسات الصناعية غير راجعة لعدم تلبية المطالب المهنية الاجتماعية المشروعة وانما هي ناتجة عن عوامل ثقافية كامنة من جراء

تساكن نمطين ثقافيين - تقليدي وعصري - يتبنى كل واحد منهما فئتان اجتماعيتان سعيا

منها لكسب الرهان الثقافي وفرض هيمنة نمط ثقافي على الاخر داخل المؤسسة الصناعية ."

. اثر دستور 1989 الحق النقابي

ويعترف قانون 2 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي بحق تأسيس النقابات المستقلة الغير تابعة للجمعيات ذات الطابع السياسي وقد عدل هذا القانون بقانون 21 ديسمبر 1991 الذي سمح بظهور نقابات العمل المأجور خارج الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

II- تحديد الاطار المفاهيمي ومنهجية البحث .

يقتضي الشروع في هذا البحث تحديد اطار مفاهيمي ومنهجية لتمكيننا للتطرق الى الموضوع الذي اخترناه.

فالدراسة السوسيوولوجية التي اشرفنا اليها قبل طرح اشكالية البحث والفرضية العامة كما تناولناها في اطارها النظري الشامل كان لكل منها اطار مفاهيمي خاص بوضعها الاجتماعي والتاريخي والثقافي.

فمجال الدراسات السوسيوولوجية والانثروبولوجية التي عالجت موضوع الثقافة في المجتمعات المتخلفة قد تناولته بالتحليل من منظوره " السلبي " مقارنة مع السمات الثقافية الخاصة بالمجتمع الغربي المتبني " لحضارة العصرية " خاصة في الفترة التاريخية ما بعد القرن الثامن عشر.

واطلقت هذه الدراسات على المجتمعات " الغير عربية " حسب نفس المنطق " مصطلح المجتمع التقليدي " وتعريفها بانها مجتمعات زراعية وريفية راكدة غير عقلانية ومتميزة " باللاتاريخية " وغيرها من الاحكام المسبقة

وإذا لم نتوصل الى تحديد المجال التاريخي للثقافة التي نريد دراسته في هذا البحث فاننا لم نستطع كذلك تحديد نقطة الانطلاق ولهذا السبب حاولنا في قدر المستطاع التعرف على الدراسات الحديثة في المجال الثقافي .

فعكس ما جاءت به البحوث الانثروبولوجية والثقافية والاجتماعية والتقنية فان البحث في الثقافة الشعبية او " الثقافة التقليدية " يستلزم تحديد اطار مفاهيمي خاص بالمجتمع الذي نريد دراسته الا وهو المجتمع الجزائري

1- تحديد المجال التاريخي .

ان هذا التحديد هو الذي سيمكننا من الابتعاد عن النقاشات النظرية الغير مجدية بالنسبة لتحديد الاطار المفاهيمي لاجراء هذا البحث .

فالاطار المفاهيمي الذي رايناه انسب ويلبي حاجيات البحث الذي نتناوله من حيث حداثته العلمية واختلافه مع الاطروحات النظرية السائدة في الدراسات الكلاسيكية الغربية والذي يعد في وجهة نظرنا ردا قاطعا على الاطروحات الغربية هو ذلك الاطار المفاهيمي الذي حاول الدكتور محمد بن عيسى (1) من خلال طرحه لاشكالية الثقافة الشعبية في الجزائر في بحثه بعنوان " بعض عناصر الفرضيات للتأسيس العلمي لحقوق الثقافة الشعبية " وتساءل فيه هل بحق للباحث في هذا المجال ان يستعين بالتاريخ ؟ مؤكدا بانه لم يعن ذلك التاريخ الكلاسيكي وانما تاريخ الحقب والذي يعني في نظره الرجوع الى قراءة سوسيولوجية للتاريخ عبر العصور التاريخية حتى نتمكن من استخراج " الثنائية " تعاقب هيمنة الحضارات الاجنبية / استمرارية الشعب الجزائري .

ويتساءل كيف استطاع الشعب الجزائري البقاء لولا شعوره القوي بالهوية و " وجود ثقافة منافسة " مجيبا عن هذا التساؤل حول كيفية " تكوين المعيار الثقافي على النحو " اللامركزي " عبر التطور التاريخي الجزائري ؟.

ويقول الدكتور بن عيسى في هذا المضمار " ان هذه اللامركزية قد ميزت الشعب الجزائري في العهد الذي استطاعت فيه بعض الامم من التعبير عن خصوصيتها الثقافية واستطاعت بفضلها تاسيس الدول كتعبير منها خاصة في القرون الوسطى على شكل ثنائية الثقافة / الدولة حتى بالنسبة للبلد المجاور المغرب الاقصى " .

وبخصوص الجزائر فيرى الدكتور بن عيسى " ان الجزائريين جاءوا متاخرين في خضم صعوبات التاريخ المعاش في انجاز هذه الثنائية " .

(1)- الدكتور محمد بن عيسى - استاذ بمعهد الثقافة الشعبية جامعة تلمسان . ارجع الى دروسه والى مجلة الثقافة الشعبية العدد 1

ويفسر هذا التأخر المسجل بالجزائر في نظرنا بالنسبة لما حدث في المغرب الأقصى بان البلدين حتى وان كانا ينتميان الى مساحة جغرافية وثقافية واحدة فانهما لم يعرفا منذ انهيار الحضارة العربية الاسلامية ببلاد الاندلس نفس المسار التاريخي .

فبالنسبة للجزائر فكانت هيمنة الدولة العثمانية ثم تلتها فترة الاستعمار الفرنسي

الاحتلالي .

اما فيما يخص المغرب الأقصى فان عهد ما قبل الاستعمار كانت السلطة للاهالي حيث تولى السلطان مقاليد الحكم وفي عهد الحماية كانت القوة الفرنسية قد اخذت مكان السلطان الا ان مظاهر الثقافة التقليدية ظلت قائمة و متمسكة بالماضي هذا ما ساعد السلطان محمد الثالث من اثبات شرعيته في القرن الثامن عشر امام الحماية .

وكان للزوايا خاصة منها زاوية " وزان " دور ثقافي وسياسي هام في انشاء سلطة " المخزن " و اضافة الشرعية للدولة التي ظلت متمسكة بكل عناصر الثقافة التقليدية وهذا ما كان يطبع العلاقة القائمة بين الثقافة التقليدية والدولة. (1)

اما بالنسبة للجزائر فان انجاز الثنائية الدولة / الثقافة حسب الدكتور بن عيسى فان هذه العلاقة لم تكن قائمة بين الدولة المركزية والثقافة بشكل مستمر بسبب " ظهور تقلبات فكرية وروحية لدى الشعب الجزائري وفق الحقب التاريخية وحسب العلاقات التي كانت تربط الاهالي بالسلطة المهيمنة " . ويضيف في هذا الصدد " ان الاسلاف الثقافيين للجزائريين كانوا يستمدون مرجعيتهم الروحية من الولي الصالح سيدي عبد القادر الجيلالي لما كان يرمز له هذا الاسم في مجال الفصل بين المذاهب الفلسفية للروحية ونظم السلطة المركزية " .

ويرى الباحث " ان هذا النمط هو الذي ساهم في تكوين العشائر والجماعات والزوايا التي اعطت انطلاقة تطوير سياسة الدولة في المغرب الأقصى واسرعت بتكوينها في الجزائر عشية دخول الاستعمار الفرنسي " .

// يشير الجنيرال ب - ج اندري J.André من اكاديمية العلوم الاستعمارية بفرنسا الى هذه الزوايا قائلا " انها قامت في دول المغرب العربي بدور استتباب الوضع الروحي والاجتماعي للسكان " . (2)

(1)- Abdellah Laroui. " La crise des intellectuels arabes " . p.p 46-47 -Edition Francois Maspero 1974

(2) Général P.J André (C.R)- " Contribution à l'étude des confréries religieuses musulmanes "

Edition la maison des livres Alger 1956. pp 206-317

ويقول عنه كذلك " ان الشيخ عبد القادر الجيلالي عاش ببغداد في القرن الثاني عشر ميلادي (1166-1078) ويعتبر اكبر المؤمنين في الاسلام ودعامة هذا الدين وقطب من اقطابه وعلمائه .

ويشير الكاتب ان سيدي عبد القادر الجيلالي الذي امتدت سمعته عن طريق طريقة القادرية لم يدخل ابدا شمال افريقيا وانما اتباعه هم الذين ادخلوا افكاره الروحية...". وحول علاقة الدولة المركزية بهذه الزوايا يقول نفس الراوي بان " الزوايا الاسلامية في شمال افريقيا وخاصة في المغرب والجزائر قد اصبحت بمثابة الدولة في الدولة وكانت تعبر بصدق عن التطلعات المحلية... وهذا ما جعلها تتعرض للانتقاد الشديد والاستتكار من قبل العلماء والخلافات الاسلامية المشرقية " .

وهذا ما يؤكد الطرح التاريخي لتكوين العلاقة القائمة بين الثقافة ومركزية الدولة الذي جاء به الاستاذ بن عيسى. ويرى هذا الباحث ان القوانين الشعبية هي التي سمحت ب بروز التطور السياسي وهي في نظره ترجع الى عنصرين هامين :

1- كان من المفروض / بالنسبة للجزائر / منذ البداية القيام بمراقبة القاعدة الاجتماعية عند الجماعات والزوايا التي تكاثر عددها وتشعبت مذهبها الروحية حيث كان يقدر عددها قبيل الاحتلال الفرنسي للجزائر ب 350 زاوية وجماعة بينما كان عددها في البداية لا يتجاوز 7 (1).

2- ان ما وقع في المغرب الاقصى من اجماع كان مرده في الواقع الى نفوذ زاوية وزان التي ساندت السلطان بينما في الجزائر بويج " الامير " على اقتراح من زاوية واحدة ثم رقي الى هذا المنصب من قبل العديد من العشائر المجتمعة.

2- علاقة الثقافة الشعبية بالحضارة

ادى الطرح التاريخي بالباحث محمد بن عيسى الى احداث توازي ما بين " ما هو مركزي وغير مركزي " عن طريق ما اطلق عليه مصطلح " المقارنة البنيوية للحضارتين الغربية والاسلامية " .

فبالنسبة للباحث فان الحضارة الاولى تسودها مركزية الدولة والحضارة الثانية تفتقد لها وتتميز بلا مركزية الدولة وخلص الى اقامة جدول مقارنة يتمثل كالاتي :

مرئزبة الدولة	لا مرئزبة الدولة
3- ايدولوجية	الاحكام الشعبية
2- قانون	العادات / او الاعراف /
1- اقتصاد	المعاش

ويقول الباحث عندما نتكلم عن الاقتصاد في كلا المجتمعين / العربي / الاسلامي / فانه يعني عند الاول " المعنى الصوري للقيمة المبادلة " في علاقتها المباشرة مع وجود فائض انتاجي وسلطة مركزية اما في اطار الثقافة الشعبية فانه يقتصر على اقتصاد المعاش . ويعني هذا حسب ابن خلدون " وجود علاقتين : فان المحيط الطبيعي هو الذي يحدد نمط وموارد العيش من جهة ومن جهة اخرى فان مستوى العيش هو الذي يطور الجدلية الوجدانية بين ما هو روحي وما هو مادي ونجد في هذه الحالة حسب الباحث " ان تصورات الحكمة المتعالية ترافق القلة المادية " ومن نفس المنظور " توجد العلاقة القائمة بين " القفار والروحانية " التي تبدو غير قابلة للطعن .

اما في المستوى الثاني المتعلق " بالقانون " يقول الباحث فالقانون هو الذي يمثل المجال الذي تصبغ فيه اطراف المجتمع نموها " بالنسبة للحضارة الاولى نجد " الوحدة من الاختلاف هذه الوحدة التي تتمثل في اقامة الدولة ليس بالنسبة للاقتصاد فقط وفي الحضارة الثانية اي الثقافة الشعبية في الجزائر " فان القانون متمثل في وجود وتداول الاعراف " التي تتكفل بتسوية الاحوال الشخصية وقليل ما تهتم بالاملاك خاصة الميراث .

وعلى المستوى الثالث فان التحليل التطابقي البنيوي " للوضع الاجتماعي اللامركزي الجزائري " يبدو انه مؤسس حول ما تجود به السلوكات المعيارية المستتبطة من الادب الشعبي والخرافات والامثال والاحكام الشعبية وغيرها ... بينما في المجتمعات المركزية العصرية " فان الروايات قد انطلقت في نظر الباحث من الاساطير المؤسسة لشرعية كل ما هو سياسي عن طريق التثوية والتمجيد الى عظمة الامير وقوته وصورته العجيبة قبل ان تتطور الى مادة ايدولوجية تحمل اليوم مشروع المجتمع المعروف حاليا بالفلسفة المعيارية.

خلاصة

ان ما نستخلصه من اثارنا وبسردنا لمحتوى هذا الاطار المفاهيمي الذي يعتبره الدكتور محمد بن عيسى " بمثابة عناصر فرشية فقط " قابلة في راينا لتأكد من وجودها او نفيها في الدراسات الميدانية هو ان الباحث توصل من خلال تساؤلاته من احداث قطيعة ابيستيمولوجية هامة في دراسة الثقافة بشكل عام والثقافة الشعبية بشكل خاص مع ما جاءت به الابحاث المتناولة لهذا الموضوع.

فهذا المنوال المفاهيمي والمنهجي والثقافي ياخذ بعين الاعتبار في راينا بعدين هامين :
- يكون البعد الاول في التاريخية السوسولوجية وهذا يعتبر في راينا امرا شرعيا حتى نتمكن من عزل دراسة الثقافة كميدان مستقل يتمتع بزمنيته الخاصة حتى وان لم نعتبر هذه الزمنية بمثابة المعيار الوحيد في الدراسات الثقافية.

وهذا يشكل منطلقا مفاهيمي محفوقا بالخطورة المنهجية لما قد نتج فيه من خلط بين ما هو اعداد نظري والظاهرة الثقافية التي نحن بصدد دراستها لان الاول / لنظري / فهو جاهز والثاني / الظاهر / يتطلب منا كباحثين بذل جهد الاعداد وهذا ما يعطي في الواقع لتحليلات الباحثين " المختصين في مجال الثقافة مظهر " الحقيقة " لان التاريخية الموضوعية كمسئلة تتطابق مع الظاهر التي تكون بصدد دراستها وهي تلك التي يفرضها المجتمع المدروس.

وغالبا ما يؤدي الى وجود تطابق بين الظاهرة الثقافية وزمنيتها والذي ما هو في الواقع الانتاج اعداد نظري بدلا من ان يمثل " الحقبة ذاتها " وفي هذه الحالة يوجد العامل المفسر خارج الحقل الثقافي .

- اما البعد الثاني هو ذلك الذي اطلق عليه الاستاذ بن عيسى مصطلح " التحليل عن طريق المعادلات البنوية في مقارنته لنمطين ثقافيين من المجتمعات دون الاخذ بعين الاعتبار ادماج العامل التاريخي في اقامة المقارنة بين حضارتين مختلفتين.

فهذا البعد المنهجي يمدنا بشيء جديد بالمقارنة مع المناهج المتبعة في معالجة الاشكاليات الثقافية والتي كانت طاغية على البحوث المرتكزة على المقارنة الخطية انطلاقا من مستوى ثقافي معين للمجتمعات الراقية ومحاولة طبعه منهجيا على المجتمعات الاخرى الاقل نموا.

ومن هذا المنظور المنهجي فان النتائج المتوصل اليها من خلال امينية على مسلمات واحكام خاطئة مبدئيا منذ انطلاقتها هذا ما نجده في الابحاث الاثوغرافية مثلا التي جراء الابحاث على هذا المنوال المنهجي تكون قام بها المختصون تمهيدا للاحتلال الفرنسي للجزائر.

ففي هذه الحالة فالمنهج الثقافي حتى وان انطلق من التاريخية الا انه يكون محفوفاً بالاخطار المنهجية الناجمة عن طابعه المستوحى من الرومانطيقية وحب الاكتشاف . فالعديد من القضايا تعد خاطئة منذ انطلاق البحث فنجد الكثير من الخلاصات الاستعجالية الناقدة لمصادقيتها العلمية او كثرة النتائج المعطاة مسبقا . فعلى ضوء هذه الملاحظات النقدية المنهجية فان المنوال المنهجي المرتكز على الاطار المفاهيمي مركزية الدولة / ثقافة شعبية يبدو لنا انسب واسلم من حيث توخيه للموضوعية العلمية لخوض البحث في حقل ثقافي جزائري متسم بالثنائية : مركزية الدولة / ثقافة عصرية // لا مركزية الدولة // ثقافة شعبية ./

1- تعريفات مفاهيمية للمصطلحات المستعملة

نصادف في كثير من الابحاث الاجتماعية والاجتماعية النفسية والانثروبولوجية كتابات كثيرة نتحدث عن الثقافة التقليدية الا ان ما يلاحظ فيها انها تقيم الخلط بين التقاليد " كفعل اجتماعي " والتقاليد " كقيم " بحجة ان هذه التقاليد هي ميزة المجتمع التقليدي الا ان بعض التحاليل الاجتماعية للتقاليد تذهب في الاتجاه " السلبي " لما نصف به هذه التقاليد بالتاخر والركود وغيرها وهي في الواقع لا تعكس الا الجانب السلبي بالنسبة لميزات المجتمع المميز " بالعصرنة " خاصة المجتمع الاوروبي الذي برز الى الوجود ما بعد الثورة الصناعية في الامم الغربية.

وهذا ناجم عن تدخل علمي سافر لما ينعت به المجتمعات التقليدية بعدم المشاركة وقلة المصادقية والركود امام الديناميكية التي شهدتها المجتمعات الاوروبية الغربية في مجالات التطور المتعددة الاشكال.

ومن هنا أكدنا في السابق عدم صلاحية الدراسات المنطلقة من المنهج الخطي الذي تبني في دراسته للمجتمعات الغير نامية اقتصاديا منطق فرض طابع دراسة العلوم الاجتماعية المتطورة في اطار المجتمع العصري على المجتمعات التقليدية.

ففيما يخصنا نرى من الضروري توضيح المفاهيم حتى لا نقع في الخلط ولهذا رأينا من البديهي اقامة فرق بين التقاليد كبنية والتقاليد " كتصورات " .

- التقاليد كبنية : هي تلك المتمثلة في الجانب القانوني الاجتماعي الذي يحكم علاقات الافراد داخل المجتمع الواحد من اسرة - وقبيلة وعشيرة وقرية ومسجد وزاوية وكتاتيب قرآنية وغيرها من البنيات الاجتماعية التي تقوم بوظائف اجتماعية وثقافية وتكون اطارا للتبادل والايصال الثقافي الشعبي اللامركزي.

1- 1 - التقاليد كتصورات : تعني كل الممارسات الثقافية الشعبية الشفاهية والتفكيرية والسلوكية من عادات ورموز وخرافات واساطير ولهجات واخلاقيات وانتاجات وابداعات ثقافية التي تعبر عن الشخصية القاعدية للبنية الاجتماعية الثقافية التقليدية.

تكمن ضرورة اقامة هذا الفرق المفاهيمي من حيث المنهج فقط لانه في الواقع هناك علاقة وطيدة بين البنية والتصور الا ان خصوصية البحث الذي نقوم به يستدعي هذا التمييز لسبب واحد هو ان البنيات التقليدية نجدها قد تعرضت للتغيير المفروض عليها من قبل الثقافة المركزية المدعومة من طرف الدولة كادخال القوانين الوضعية في تسييرها او تزويدها بالوسائل العصرية لترقية وظائفها وهنا نجد الاسرة مثلا قد استهدفت من طرف التغيير العصري الموجه من قبل الثقافة المركزية في مجالات اصدار قانون الاسرة / هذا القانون الذي عدل في سنة 2005 وصادق عليه المجلس الشعبي الوطني / والاحوال الشخصية والتخطيط العائلي الرامي الى تنظيم الولادات الخ... كما نجد المسجد كبنية تقليدية قد ادخلت عليه تعديلات ووظائفية في القاء الخطب التوعيفية واخضاع الجماعة المسيرة له الى القانون الوضعي بتاسيس جمعية معتمدة وتزويده بالوسائل السمعية البصرية التي تقلل من الصلة التي كانت في السابق بين الامام والمصلين والسبورة لتدريس القران وتوظيف الامام ومساعديه الخ... فالامثلة كثيرة من هذا القبيل تدلنا على ان التقاليد البنية تخضع بسهولة تحت غطاء الفعالية والنجاعة الوظيفية الى احداث التغييرات الهيكلية .

اما فيما يتعلق بالنقليد التصوري فانه لا يمكن بالسهولة التي وردت تغييره فانه مهما كانت قوة المحاولات المبذولة في الثقافة العصرية يبقى محتفظا لنفسه بهوامش الحرية اتجاه النظم الرسمية المركزية ويفلت من قبضتها ويقاومها ويتعايش معها في ظل تمسكه بطابعه الاصلي.

ومن ضمن الامثلة التي يمكن سردها هنا مثلا : الحكاية الشعبية او الرقص او الغناء او اللهجات التي ظلت راسخة في اذهان وتصورات الشعوب التقليدية ومقاومة لكل انماط الاستيلاء عليها من طرف الاجهزة الثقافية المركزية كالمدرسة والمصنع ووسائل الاعلام السمعية البصرية وغيرها من الادوات العصرية المسخرة.

وبفينا هذا التمييز المفاهيمي في تجنب بعض الاخطاء المرتكبة من طرف الباحثين في المجال الثقافي حيث اطلقت مفهوم " التقليد " على المجتمع الريفي برمته ووصفته بالناخر وعدم التفتح وغياب العقلانية وهذا في نظرنا خطأ فادح لانه فيما يخص هذا البحث فالمجتمع الذي يشكل حقل البحث هو مجتمع ثقافي تقليدي ريفي الا ان التمييز بين المفهومين السالفي الذكر يجنبنا الحكم المسبق في مجال الخصوصيات الثقافية للمجتمع الذي نحن بصدد دراسته. ان المجال التطبيقي لهذا البحث يخص وحدتين صناعيتين هما وحدة الخزف المنزلي ووحدة صناعة الاجور وكنتيهما واقعتين في محيط اجتماعي تقليدي اصلا بمنطقة سهل الرماشة تحدهما من الشمال جبال ترارة ومن الشرق جبال سبعة شيوخ ومن الجنوب هضاب الرمشي. وتعتبر هذه المنطقة عريقة في التقاليد ومحافظة على مميزاتها الثقافية التقليدية.

وبستوجب هذا الطرح المعمم الوقوف قليلا للتعرف على الميزات الثقافية لهذه المنطقة وهذا من منظور المنهجية المفاهيمية التي تطرقنا اليها في هذه الفقرة. فمن منظور مفهوم " التقاليد - البنية " فان المجتمع الذي هو قيد الدراسة هو مجتمع تقليدي اصلا الا ان هذا لا يسمح لنا بوصفه بمجتمع تقليدي منغلِق ومنطوي على نفسه اي غير قابل للتغيير ومنقبِل لافكار العصرية من حيث الهياكل والبنيات والوسائل.

ان برامج التنمية المنجزة بهذه المنطقة من ولاية تلمسان في فترة ما بعد الاستقلال قد زودت هذه المنطقة بمنشآت اقتصادية واجتماعية وثقافية - تربيةية قصد اخراجها من حالة التخلف المتعدد الاشكال... ووجدت هذه العمليات التنموية تجاوبا تاما من قبل افراد المجتمع لما توفره له من شروط وظروف انطلاقا انمائية شاملة في كل مجالات الحياة اليومية وتحقيق وسائل الرفاهية وكسب العيش.

ان التغييرات التي طرأت على هذا المجتمع قد اثرت على " التقاليد البنية " من حيث الهياكل دون ان تفقده الوظائف الاساسية . ففي مجال الزراعة مثلا سكان هذه المنطقة المنحدرين من اصل ريفي قد استعملوا الادوات العصرية كالمكننة واستوعبوا كفاءات استعمالها في شتى المجالات الزراعية واستفدوا من مزاياها في تحسين مستواهم الانتاجي.

اما على مستوى " التقاليد التصور " فالوضع يختلف تماما فهما كانت درجة وكثافة المحاولات التغييرية التي لحقت المجتمع المذكور طريق تسخير مختلف وسائل التنشئة على النمط العصري من طرف الاجهزة الرسمية للدولة ابتداءا من المدرسة الى المصنع او الحقل فان التصورات الثقافية ظلت قائمة ومحفوظة بمميزات واصولها ومعانيها الرمزية الكامنة في الثقافة الشعبية.

فلا الامثال الشعبية ولا الطقوس ولا الاحتفالات الشعبية ولا الامثال الشعبية الشفوية اصابها شائب ولا تعرضت للتغييرات الاجتماعية والاقتصادية المشحونة بالنمط المركزي العصري الذي حاولت المؤسسات الرسمية غرسه في ذاكرة افراد المجتمع عن طريق المؤسسات الرسمية. فضلت التقاليد وما تحمله من تصورات ثقافية راسخة في الذاكرة الجماعية وفي الشخصية القاعدية لافراد هذا المجتمع.

أ-2 مفهوم العصرية

اقترن ظهور مصطلح " العصرية " في العديد من الكتابات التاريخية بالثورة البرجوازية الاوروبية وظهور الليبرالية الاقتصادية في اوروبا لما حققته هذه القارة من اختراعات علمية وانجازات فكرية وفلسفية في مطلع القرن الثامن عشر حيث حاولت الجماعات البرجوازية في المانيا خاصة تحت ستار الصناعة والعلوم التطبيقية من اضاء عالمية الثقافة العصرية على باقي الامم.

فقد ربطت كل الدراسات المتعلقة بالبرجوازية الغربية بين الثقافة والطبقة البرجوازية حتى وان كانت التعليقات الحديثة قد فصلت بينهما.

بالنسبة للثقافة العصرية في مفهومها البرجوازي الذي كان سائدا في الغرب فانها تعني عقلانية الحياة الاجتماعية في مستويات العلاقات الاجتماعية والتنظيم الصناعي والاخلاق الفردية والديمقراطية اللائكية وغيرها. حيث كانت تبدو عند مناصريها الغربيين بانها تشمل كل اوجه نظرة واحدة للعالم الا انه مع مرور الزمن تبين ان الربط بين البرجوازية والثقافة العصرية قد تلاشى وظهرت بورجوازية اقل بورجوازية ثقافيا اذ انفصلت العقلانية الاقتصادية عن الاخلاق الفردية والديمقراطية واللائكية والعلم والعقيدة الدينية. (1)

واضحت تلك الثقافة الفرعية البرجوازية تسبح هي الاخرى في مجال تناقضي مبني على الثنائية التناقضية لسمياتها فالفرد البرجوازي يمثل المنطق في المصنع الا انه يخضع لاحكام اللاعقلانية والاساطير في وسط عائلته واصبح غير قادر على مواجهة هيمنة العالم اللاعقلاني. (2)

اما فيما يخص تحويل الثقافة العصرية نحو الدول الغير غربية فكان الاعتقاد الفكري السائد عند رواد ومناصري الحركة الفلسفية في اوربا " انه يجب اقراض المجتمعات المتخلفة بطبقة بورجوازية اوروبية. وهذا ما برر استعمار كثير من الدول ولقي تفهما لدى بعض علماء الاجتماع والسياسة من بينهم ماركس الذي لم يعارض فكرة " عصرنة المجتمعات المتخلفة عن طريق استعمارها الا ان النتيجة كانت عكس ما توقع مناصري هذه الفكرة حيث " اظهرت الطبقة البرجوازية عدم قدرتها على " عقلنة العالم الذي استعمرته " بل عكس ذلك فانها عمقت من تاثير اللاعقلاني " عند هذه المجتمعات التي اصبحت تستعمل اللاعقلانية في محاربة البرجوازية والاستعمار.

ولما لقيته من تجارب عند الطبقة البرجوازية الصغيرة في بلدان العالم الثالث ابان الاحتلال الاستعماري وبعد الاستقلال فان العصرنة قد تبنتها فئات اجتماعية نخوية فقد حاولت من خلال موقعها السلطوي فرضها على قيم المجتمع برمته. وهذا ما حدث بالفعل في المجتمع الجزائري حيث حاولت منذ الاستقلال فئة قليلة مكتسبة للثقافة العصرية والتي اعتلت سدة الحكم فرض هذا النمط الثقافي على المجتمع متدرعة في مسعاها بحجة ان الثقافة العصرية ما هي الا وسيلة واداة عمل للخروج من التخلف في الوقت الذي يتبين لافراد هذا المجتمع انه من الاجدر ان تخضع الثقافة العصرية كايديولوجية الى الثقافة التقليدية وخاصة في جانبها الديني كقيم راسخة لا جدوى للنقاش فيها. (3)

ومن هذا التصور نرى " ان السياسة التربوية خاصة والبحث العلمي في مستويات اخرى نطبق برامج ومناهج مستوحاة من " الثقافة العصرية " بينما نجد بالمقابل في المجالات الاخرى كتعليم الدين والاداب والتسمك بالمناهج التقليدية حتى وان ادخلت عليها تغييرات عصرية طفيفة (1).

ونستخلص من هذا النقاش الفكري ان مفهوم العصرية يعني الحدثة والعقلانية والمناهج والتنظيم الصناعي والديمقراطية واللائكية والاخلاق والفردية الخ... وهذا ما دفعنا في هذا البحث الى تحديد مفهوم هذا المصطلح حتى نتفادي الانتقادات الايديولوجية .
فبمقابل التمييز الذي وضعناه لمفهوم التقاليد فاننا نميز كذلك في هذه الدراسة بين " العصرية كبنية " تتمثل في كل الوسائل التقنية للانتاج الصناعي ونظم العمل الصناعي مما تتطلبه هذه النظم من سلوكات عقلانية وافكار علمية وتكنولوجية و " العصرية كقيم " التي تعنى بالمجال الايديولوجي الاخلاقي للمجتمعات المنتجة والمصدرة لوسائل الانتاج والادوات والمعرفة التكنولوجية في اتجاه الدول الاقل نمو اقتصادي.

فعندما نتكلم في بحثنا هذا عن العصرية كبنية فاننا نحرصها في المؤسسات المكلفة من طرف الفئة الثقافية المنادية بالعصرية للقيام بتنشئة الافراد وتكوينهم ومدعم بجميع العلوم والتكنولوجيا وتتمثل هذه المؤسسات في هياكل التعليم والتكوين كالمدرسة والمعاهد والمصانع وبعض المؤسسات الاجتماعية الرسمية للدولة.

اما الجانب الايديولوجي للعصرية الذي هو في الواقع ناتج عن استعمال العصرية كوسيلة تنموية فنجد في المؤسسات السياسية والادارية والجمعيات والتنظيمات الاجتماعية كالنقابة والنوادي الثقافية والطبقة التيقنوقراطية.

3- الميزات الاجتماعية الثقافية للمجتمع المدروس

يقول العالم الانتروبولوجي ورائد المدرسة الوظيفية الانجليزية اقرانسلون مالينوفسكي " ان الابتكار الثقافي هو وليد الحاجة " وجاء في بحوثه ان التحليل الوظيفي هو تفسير الظواهر الانتروبولوجية في كل مستويات التطور من خلال وظائفها بالدور الذي تلعبه في النسق الشامل للثقافة بالكيفية التي يرتبط بها هذا النسق مع المحيط الفيزيائي " مضيفا " ان الهوية الحقيقية للثقافة تبدو وكأنها تركز على العلاقات العضوية لكل الاجزاء على الوظيفة التي يقوم بها ذلك العنصر داخل النسق وعلى العلاقات القائمة بين الانساق والوسط والحاجيات الإنسانية (2).

(1) -Opcit Laroui p. 97.

(2)- G.Malinowski . " Théorie scientifique de la culture".
les gardiens du corail et leurs magies. 1935.

فاذا ما طبقنا منهجية الوظائفية للتعرف على الخصوصيات الثقافية للمجتمع الذي نقوم بدراسته فاننا نتحصل على فاذا ما اردنا ان نقوم بتحليل انتروبولوجي من هذا المنطلق النظري وتطبيقه على المجتمع الذي نحن بصدد بحثه في هذه الدراسة يتطلب ابراز حاجات افراده وعلاقتهم مع الوسط البيئي الذي يعيشون فيه والوسائل المستعملة لتلبية الحاجيات وما ينتج عن تفاعل الافراد في استخدام هذه الوسائل من ابتكارات ثقافية وترفيهية.

فان التمييز بين ثقافات المجتمعات لا يمكن اساسا حسب الانتروبولوجين في ماهية الوسائل المستعملة بقدر ما هو موجود في انتاجهم المعاشي وابداعهم الثقافي " فمن خلال اكتساب المعاش تصنف الهوية الثقافية للمجتمعات " (1)

فاذا ما طبقنا منهجية الوظائفية للتعرف على الخصوصيات الثقافية للمجتمع الذي نقوم بدراسته فاننا نتحصل على النموذج التالي :

ولاية تلمسان

تتميز ولاية تلمسان بوجود ثلاثة مناطق ذات تضاريس ومناخ مختلفة هي التي تحدد نمط عيش لسكان كل واحدة منها.

(1) - منطقة ترارة ----- تتسم بانتاج الفخار والخزف والقليل من الزراعة الجبلية.
منطقة جبلية

(2) - منطقة الهضاب / تلمسان وضواحيها / ----- الزراعة / قمح - شعير وخضر /
والسهول

(3) - منطقة الهضاب العليا ----- تربية المواشي - قلع الحلفاء - - الانتاج الصوفي

يستخرج من هذا الشكل التبايني ان اختلاف المناطق وارتباط سكانها بمحيطهم الايكولوجي الذي يحدد نمط معيشتهم.

فالمدينة / تلمسان / تشكل ممر عبور التبادل التجاري المعيشي بين منطقتي سبدو في الجنوب واطرارة في الشمال. فبالمدينة توجد الحرف الصناعية التي تلبى حاجيات سكان المنطقتين الاخرتين اللتين تسوقان منتوجاتهما الفلاحية والرعية الى سكان المدينة.

فتفاعل الافراد في عمليات البيع والشراء داخل السوق يكتسي دلالة ثقافية بالنسبة للافراد القادمين من مختلف المناطق فهناك اتصال وتبادل كلامي بينهم وتبادل حكم واحكام في البيع والشراء وابرار المهارات الابداعية والمتمتع بما يوفره السوق من نشاطات تجارية وغير تجارية مختلفة وهذا يعد انتاج ثقافي يبعد الملل ويرفه عن النفس بالنسبة للمتعاملين.

خلاصة

اذن ما يمكن ان نستخلصه من هذا النموذج هو انه يوجد بين المناطق الثلاثة المذكورة تكامل معاشي بين سكانها وابداع انتاجي متنوع ومحدد من ظروف علاقة الناس بمحيطهم الايكولوجي المباشر حتى وان اختلفت طبيعة المعاش لكل منطقة فان التبادل التجاري يضيف عليها صفة التكاملية ويبرز السمات الثقافية للجهة / ولاية تلمسان / ككل. وهذا يعتبر من منظور التحليل الوظيفي النسق الشامل وان الاجزاء المتفاعلة بداخله هي تلك المتعلقة بخصوصيات معاش وابداع المناطق الثلاثة.

فهذا النموذج الذي تعرضنا له هو في الحقيقة ذلك الذي كان موجودا قبل وابان الاحتلال الفرنسي للجزائر حيث كانت التجارة والحرف التقليدية هي السائدة في هذه الجهة. فغداة الاستقلال ومنذ مطلع السبعينات احدث مسار التنمية الشامل تغييرات هيكلية كبيرة كان لها وقع على نمط معاش سكان هذه المناطق حتى وان ظلت محتفظة بعض الانماط الثقافية فان الازمة الاجتماعية المتمثلة في النزوح نحو المدن والهجرة الى الخارج والالتحاق بالمصانع " قد تجسدت بادخال تغييرات كبيرة على المحتوى الانساني وهياكل السكان العاملين والبنيات ككل". (1)

ان المجتمع الذي نحن بصدد دراسته هو ذلك الذي التحق بالمصانع التي انتنت بمنطقة الرمشي وبقي على صلة بمحيطه الاجتماعي والطبيعي وعنى به عمال وحدتي انتاج الخزف والاجور قرب مدينة الرمشي.

ويعتبر عمال الوحدتين المذكورتين لاسباب منهجية عينتين ممثلتين للمجتمع تحميلا لسماته الثقافية الشعبية يحكم علاقتها العادية خارج المؤسسة بهذا المجتمع.

4- خصائص النسق الاجتماعي الثقافي التقليدي.

يتكون لمجتمع التقليدي الجزائري على العموم وفي المنطقة التي هي قيد الدراسة بالخصوص من بنيات اجتماعية تستمد قاعدتها الاساسية من وجود الاسرة كبنية قاعدية غالبا ما يطلق عليها مصطلح العائلة او العائلة الكبرى. (2)

(1) Djillali Sari "Les villes précoloniales de l'Algérie occidentale" Edition SNED 1978 ~~Alger~~

(2) Bourdieu : "Sociologie de l'Algérie" QSJ n° 802 P.U.F. 1961 p.86

Mostefa Boutefnouchet "La famille Algérienne" Alger SNED-1982. ~~Alger~~

واظهرت الدراسات والتحليل التي اجريت على هذه البنية العائلية المتكونة من عدة اسر زوجية تعيش كلها تحت سقف واحد قد يكون هذا السقف دارا بالنسبة للعائلات المستقرة او خمية بالنسبة للعائلات الرحل وقد يبلغ عدد افرادها ما بين 20 و 60 شخصا.

وتكمن ميزات هذه العائلة الكبيرة في انها ابوية يمثل فيها الاب القائد الروحي للجماعة العائلية وهو الذي ينظم العلاقات ويسير الممتلكات ويخص بمكانة مرموقة داخل المجموعة ويحرص على الانضباط بداخلها والتماسك بين جميع افرادها.

كما ان للعائلة صفات الميراث الابوي من الاب للابن وعدم تقسيم الممتلكات على الافراد. وينسج مفهوم العائلة ليشمل زيادة على الاسرة الصغيرة المكونة من الزوجين والاطفال الى الاجداد والجدات والاحفاد والاعمام والعمات الخ....

ومما يبدو لنا ذا اهمية في الاسرة هو ذلك الرمز الذي تحمله والمتمثل في القيم الاخلاقية والروحية المستوحاة من احكام النسق الديني الاسلامي. فمن اجل المحافظة على تماسك العائلة فان قائدها الذي يطلق عليه اسم " الشيخ " هو مضطر لاخذ القرارات اللازمة للحفاظ على علاقات التوازن بين افراد الجماعة وتناسقها.

ولعل احسن مصطلح الذي ينطبق مع واقع تنظيم العائلة هو ذلك الذي اتى العالم والمؤرخ العربي ابن خلدون اذ يقول

" ان روح العصبية ما هي الا تلك الظاهرة التي تجمع عن طريق النسب او شئ مماثل " فبالنسبة لابن خلدون فان علاقات الدم هي طبيعية عند الرجال باستثناء حالات قليلة وان بموجب هذه العلاقة نحس بالغيرة عن الاقرباء عندما يتعرضون لمظالم او يهددون بخطر". (1)

وتولي العائلة اهتماما كبيرا للملكية الجماعية وعيا منها ان اي تقسيم لها سيؤدي حتما الى انهيار وحدة المجموعة المكونة لها. فالمنتوج الزراعي او الحيواني هو الذي يقسم على افراد العائلة لضمان معاش الافراد وان الاب هو الذي يحرص كل الحرص على اقامة العدل في التقسيم والتوزيع كما ياخذ الحيطه بلجوئه الى تخزين القوت من شعير وقمح وغيرهما... في المظمورة " تحسبا لما قد يصيب العائلة من جوع سنوات الجفاف او تعرضها الى الكوارث الطبيعية / اكساح الجراد او الفياضانات او التلوج وغيرها... /

ويتسم المجتمع التقليدي الجزائري بتنظيم اقتصادي واجتماعي وثقافي اوسع على مستوى العرش المتكون من العائلات الفرق/ القرى / . وتحكم هذا التنظيم " الجماعة " التي غالبا ما تختار كمقر لها مكان رمزي " كالقريح " او " المصلى " او " المسجد " لما تمثله هذه الهياكل الجماعية من رموز للوحدة والتفديس بحكم دفن فيها احد اكبر الشيوخ او بعضهم من لعائلات المكونة للعرش .

ويحتل العرض مسافة جغرافية زراعية معينة او مصدر مائي ذات حدود تقام في وقت السلم عن طريق التفاوض والتشاور بين الاعراش كما توسع او تقلص هذه المساحة وقت الحروب مع الاعراش المجاورة .

وتعتبر " الجماعة " التي يوجد مقرها في اغلب الحالات في المسجد كمجلس استشاري تضطلع بمهام وصلاحيات شرعية قانونية مستمدة من الاحكام والفقهاء الاسلامي وتمارس لقضاء بين الناس بصفة مهذبة تخضع فيه الاقلية للاغلبية عند نشوب النزاعات بين الافراد او العائلات وترد المظالم الى اصحابها دون اللجوء الى استعمال القوة كما انها قد نهمش الافراد والعائلات التي لا تمتثل لحكم " الجماعة " .

ومما يميز الجماعة هي تلك القيم الاخلاقية والروحية المستمدة الى الاصول الاوائل والنصوص القرآنية والتشريعية ويكتسب هذا الجانب الروحي اهمية بالنسبة للجوانب المادية الاخرى وهذا ما يجعل منها نواة التماسق الاجتماعي والثقافي بين العائلات وافراد العرش .

خلاصة

غن التطرق لهذه التعريفات المفاهيمية للمصطلحات المستعملة في هذا البحث املته علينا الضرورة المنهجية حتى نمكن القارئ من ادراك جيد للمفاهيم المستعملة و تجنب اللبس الذي قد يقع عن التاويلات الخاطئة لما اردنا ان نعني به من استعمالنا لبعض المصطلحات العادية المستعملة في كثير من البحوث الاجتماعية و الثقافية .

ب - منهجية البحث

ان كل اشكالية بحث ميداني تتطلب طرح فرضيات نظرية عامة وفرضيات اجرائية خاصة ان كان هذا البحث مخبري خاضع لمقاييس يمكن التاكد منها حسابيا. ففي البحث الذي نحن بصدد اجرائه لنا فرضية عامة لان مجال البحث حتى ولو كان ميدانيا الا انه غير مخبري قابل للتحقيق عن طريق اثبات او نفي الفرضيات الاجرائية على النمط المخبري.

فما دام هذا البحث انتروبولوجي ثقافي تشكل فيه المؤسسة الصناعية الممصلة على نحو " المجتمع المصغر" مجال اجراء البحث من التاكد من فرضية اثبات او عدم اثبات الاثار الثقافية في ظاهرة نشوب النزاعات المهنية بين العمال والطاقم المسير كمجموعتين ثقافيتين متباينتين " فهذا يتطلب منا تحديد المنهج الذي اخترناه لهذا البحث الا وهو المنهج البنيوي الوظيفي " المستعمل في كثير من الابحاث الانتروبولوجية الثقافية.

ولقد كان لنظرية مرطون Merton في الدراسات النفسية فضل كبير في تفسير بعض الظواهر الاجتماعية الثقافية عند الجماعات في الدراسات الاجتماعية والانتروبولوجيا الثقافية خاصة منها تلك المتعلقة بنظرية " التنشئة الاجتماعية " كوسيلة لايقال وترسيخ الانماط والقيم الثقافية للمجتمعات والمؤسسات في سلوكيات وتصورات افرادها والجماعات المتفاعلة بداخلها .

فلقد كنا قد تعرضنا باسهاب في الباب النظري لهذا البحث الى النظرية الوظيفية من منظور نظرية طالكوت بارسونز وسنحاول التعرف اكثر على محتواها المنهجي قبل ان نتعرض كذلك بالتحليل الى ما جاءت به نظرية مورطون في المنهجية الوظيفية الثقافية. فاختيارنا لهذا المنهج لم يكن على اساس تعميم استعماله لان كل منهج له حدوده التطبيقية وخصائصه العلمية التي تناسب طبيعة البحث وانما يبرز الاختيار هذا بحكم طبيعة هذا البحث.

ومن خصائص بحثنا ان مجاله مكون من حقلين اجتماعيين فالاول حقل واسع يتعلق بالمجتمع التقليدي ككل بما يحمله من سمات وخصائص ثقافية راسخة في سلوكيات وشخصيات افراده اما الثاني يتمثل في المؤسسة الصناعية كعينة صغيرة لهذا المجتمع بكل ما تتوفر عليه هي الاخرى من خصائص تنظيمية للعمل الصناعي من جهة وسمات ثقافية متساكنة بسبب وجود جماعات متفاعلة بداخل المؤسسة الصناعية من جهة اخرى.

فتركيز البحث على هذا الجانب الثاني بالخاص لكون المؤسسة تمثل مجال تساكن نسقين ثقافيين هو الذي املى علينا وجوب اتباع المنهج البنيوي الوظيفي وخاصة منه الجانب الوظيفي.

فمن اطلعنا الواسع من خلال دراستنا للمنهجية الوظيفية سواء في محاضرات الاساتذة بالجامعة او من خلال اطلعنا على المراجع العلمية لفت انتباهنا تياران منهجيان وظيفيان تمثل الاول في نظرية " الفعل " التي جاء بها العالم النفسي الاجتماعي الامريكي طالكوت بارسونز.

ويمثل التيار الثاني العالم الامريكي في علم النفس الاجتماعي كذلك مورطون الذي بنى نظريته على " ديناميكية التغيير عند الجماعات والمؤسسات التي نجدها على التوالي عند بعض الباحثين كـ " كورت ليفن " و " جاك اليوط ".

إشتهر العالم طالكوت بارسونز بنظريته التي اطلق عليها مصطلح نظام " LIGA " / بالانجليزية / أو " AGIL " (1) باللغة الفرنسية.

/ بالفرنسية / فمن بين كلا محاولات الوظيفيين في بناء نظرية " معممة " وغير محدودة " للثنائية الاجتماعية " كعامل اساسي في النظرية العامة للمجتمع " تعتبر نظرية " بارسونز اكثر اهمية لانها استعارت عناصرها من الاعمال العديدة للباحثين وانها حاولت تلخيص مجهودات افرويد اولاً ثم دوركايم و ماكس فيبر و باريطو وغيرهم... وانطلاقاً من نقد هذه النظريات تطورت المناهج الجديدة الأكثر فعالية من الناحية الاجرائية لدراسة

وترتكز هذه النظرية في أساسها على عناصر اربعة كما اشرنا اليها في القسم النظري من هذا البحث وهي الاهداف والاوضاع والمعايير والحوافز وينتج عن تفاعل هذه العناصر الاربعة الفعل الاجتماعي او الثقافي .

ولقد توصل العالم طالكوت بارسوتز بعد تطويره لهذه النظرية في سنة 1966 الى تقسيم الفعل الى اربعة انساق فرعية ووظائفية هي :

- النسق الفرعي الاجتماعي الذي تتفاعل فيه الفعاليات وتفرض معاييرها.
- واخيرا النسق الفرعي الثقافي المبني على القيم بما فيها من الانساق الرمزية المرتكزة على القيم بما فيها المعارف والايديولوجيات التي تزود الفرد بالمعلومات الضرورية للقيام بالفعل .
- وعلى ضوء هذه التقسيمات للعناصر يعرف بارسوتز " الفعل " كبنية متداخلة الاتباع في ترتيب تدريجي لميكانيزمات مراقبة الفعل .

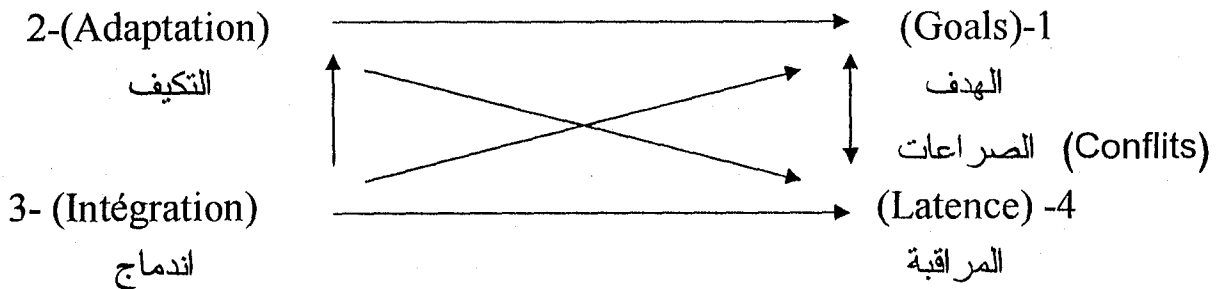
وعند دراسته بمعية العالم بالز لوظيفة النظام الاجتماعي عرف طالكوت بارسوتز هذا النظام بانه " مبني انطلاقا من اربع شروط ووظائفية المكونة لنظام LIGA او AGIL " وتتمثل هذا الشروط في :

- L- المراقبة الكامنة وهي الوظيفة الاستقرارية المعيارية ونعني بها ان النظام مجبور " بضمان وجود واستقرار القيم والمعايير ويعمل على ان تعرف هذه الاخيرة من قبل جميع الفعاليات التي تتبناها.
- A- نعني وظيفة الاندماج اي ان النظام الاجتماعي ملزم بالقيام بالتنسيق الضروري بين الفعاليات واعضاء النسق.

G- او الهدف من الوظيفة التي يجب من خلالها على النظام ان يسمح بتعريف وتنفيذ اهداف العمل.

A- او التكيف ويعني الوظيفة التي يجب عليها ان تضمن تلاؤم الوسائل مع الاهداف المتبعة اي ما يعني تكيف ناجح مع المحيط.

واذا ما طبقنا منهجية طالكوت بارسونز الذي يعتبره علماء الانتروبولوجيا كمنهج بنيوي وظيفي على حقلنا الدراسي المتمثلي المؤسسة الصناعية " كنظام اجتماعي " فاننا نستطيع بلورته في الشكل التالي :



فاذا حاولنا وضع افتراضات نتائج علمية نظرية من الاجراء المنهجي فاننا نستخلص من ترثيب هذه العناصر الاربعة بالمؤسسة الصناعية فيما يلي :

1- الهدف او الاهداف : ان المؤسسة الصناعية تضع في المقام الاول وظيفة تحقيق الانتاج الصناعي كهدف يجب تحقيقه عن طريق اشراك العمال في تقبله ثم العمل على تنفيذه على كل المستويات.

2- التكيف : من بين الوظائف التي تقوم بها المؤسسة الصناعية هي العمل على التكيف المهني للعمال

مع جميع وسائل وتقنيات الانتاج وفق وعايير صناعية قياسية انتاجية تحدد نظام العمل الصناعي وعلاقات العمل قوانينها ويضبط سلوكيات العمال الانتاجية بمقتضاها.

3- الاندماج : تعمل المؤسسة للتوصل الى التنسيق بين جميع الفعاليات / عمال ومسيرين / وهنا يبرز دور المؤسسة وضرورة تنقيف العمال وتنشئتهم المهنية والثقافية على الانماط الثقافية الصناعية التي تتبناها في تنظيمها الصناعي المعاصر.

4- المراقبة / او الكمون / : فهذا العنصر هو الذي يفلت من سيطرة نظام المؤسسة لكون كامن في سلوكيات وافكار وتصورات الفعاليات المتواجدة بداخلها.

فان كلا من المجموعة المسيرة والمجموعة العمالية تحاول فرض رقابتها وهيمنة معاييرها وقيمها الثقافية على المجموعة الاخرى فبالنسبة للمجموعة المسيرة فان رصيدها الثقافي المكتسب هو الرصيد الثقافي العصري الذي تتبناه المؤسسة كسلوك عقلاني بداخلها بينما مجموعة العمال فرصيدها الثقافي نابع من ثقافتها الشعبية وهو الذي يوجه اتجاهاتها وتصرفاتها ازاء تبنيها او مقاومتها للنسق الثقافي المؤسساتي المعاصر.

ويلاحظ من خلال اعداد هذا التصور النظري ان الصراعات المهنية التي قد تحدث بين المجموعتين تكون ما بين وظيفة المراقبة ووظيفة الاهداف المتبعة عن طريق تفاعل يمر حتما على مستوى وظيفتي الاندماج والتكيف.

2- اما نظرية مورطون في المنهجية البنيوية الوظائفية المعروفة بنظرية " الجماعات المرجعية " فانها تعيب على طالكوت بارسونز وتأخذه على " ان نظريته العامة قد اغلقت على نفسها " .

ومن هنا انطلق مورطون باعتباره عالم وظائف ومدافع عن " التحليل الوظيفي " في التجارب الميدانية للبحث في العلاقات القائمة " على بنيات المجموعة الاجتماعية والوظائف التي تقوم بها " .

وانتقد النظريات الوظيفية المعقدة مثل نظرية مالتيفوكسي التي وجه لها انتقادات صريحة ونظرية طالكوت بارسونز التي انتقدها ضمناً لأنها في رأيه مؤسسة على مسلمات " ملونة بالايديولوجية " وتبنى لنفسه علمية قادرة على التزويد بالفرضيات انطلاقاً من تساؤله " لماذا بعض الافراد في بعض الوضعيات ينتسبون بصفة ايجابية لمجموعات اجتماعية ليست هي مجموعات انتماءتهم الاصلية " .

وهكذا توصل مورطون من اجراء بحوث الى اعداد ما سماه " بالنظريات الوسطية " التي تاكد منها ميدانيا وتوصل الى نتائج بينت " وجود تشارب بين المجموعة الخارجية ومجموعة الانتماء " بعدما لاحظ " ان بعض افراد المجموعة في ظروف تغيير القيم يربطون مصيرهم بمجموعة اخرى ويفقدون الثقة في مصالحهم وقيمهم " .

ومن هنا توصل العالم مورطون الى تعريف مفهوم جديد سماه " بالتنشئة التسييقية " وهذا يعتبر في رأينا انجاز منهجي علمي مهم لانه بدراسة كيفية اتمام تنشئة الافراد الراشدين عوض تنشيتهم السابقة في مراحل الطفولة وسن المراهقة .

وهذا ما ساعد كذلك على تفسير طريقة انتقال الافراد من مجموعة الى مجموعة اخرى . واذا ما طبقنا هذا المنهج على موضوع دراستنا فانه يمدنا بنفسير كيفية تقاسم القيم والمعايير الثقافية بين المجموعة المهيمنة / مسيرين واعمال / وكيفية اندماج او تهميش بعض الافراد المنحدرين من المجموعة الغير مهيمنة وبالتالي سيساعدنا على فهم حالات وقوع التصادم والصراع المهني الناجم عن الخيبة الجماعية عندما لا تسمح المؤسسة الصناعية يفتح المجال امام تحركات المجموعة العمالية داخل نسقها التنظيمي ويؤدي هذا الوضع الى :

- اما الى تفتيت المجموعات .

- واما الى تقاسمها للقيم المشتركة المزدوجة / ثقافة عصرية + ثقافة شعبية / اي

امتزاج القيم المتبينة من قبل المجموعة القاعدية للعمال .

- واما الوقوع في حالة الركود عندما تلجا المؤسسة بعدم السماح بالتحرك للمجموعتين

وهذه الحالة الخاصة حسب مورطون تركز على فكرة الاندماج.

خلاصة

فمن طرحنا للنظريتين المنهجيتين فاننا توصلنا الى الافتتاح بان كليهما تعتبران ادوات منهجية علمية هامة بالنسبة لطبيعة هذا البحث وسنحاول تطبيقها ميدانيا بصفة تكاملية لا تنافرية او تناقضية في هذا البحث لان نظرية مورطون بالنسبة لنا سنقتصر على تفسير تفاعلات المجموعتين / المسيرين والعمال / في العنصر الوظيفي المعروف بالمراقبة في

نظرية LIGA

لبارسونز لانه على هذا المستوى تكون لمنهجية مورطون اهمية بالغة في طرح تصورات فرضية تمكنا من التعرف على كيفية تعامل المجموعتين ذات الارصدة الثقافية المتباينة مع الوظائف الاخرى الموجودة على مستوى المؤسسة كنظام اجتماعي مطالب بتحقيق اهداف انتاجية معينة ومطالب في نفس الوقت بالقيام بعمليات الاندماج والتكيف عن طريق عمليتي التنقيف والتنشئة المهنية للعمال.

ج- تقنيات البحث

1- تحديد ميدان البحث.

نظرا لشساعة واتساع ميدان البحث بدى لنا من الصعب بمكان الالمام بالموضوع بصفة شمولية داخل كل المؤسسات الصناعية المتواجدة بولاية تلمسان والتي من الممكن ان تحتوي على عناصر هامة تتعلق بموضوع البحث.

ومن اجل تبسيط اجراء البحث الميداني بما في ذلك ربح الوقت ارتائنا من الانجع تحديد مجاله باقتصارنا على اختيار وحدتين صناعيتين. ويبرر اختيار هتين الوحدتين الانتاجيتين بعناصر التشابه القائمة بينهما خاصة وانهما كانتا تنتميان في مطلع السبعينات الى مركب صناعي واحد هو مركب الخزف والاجور قبل ان تشهد في مطلع الثمانينات عملية اعادة الهيكلة الصناعية.

فكلا الوحدتين دخلتا الانتاج في سنة 1975 وانشئتا في وسط ريفي زراعي يتميز سكانه اساسا بممارسة الزراعة والرعي والحرف التقليدية التي لازالت الى يومنا هذا مسيطرة على نمط عيش هؤلاء السكان.

يوجد كذلك من بين السمات المشتركة و المميزة لهتين الوحدتين اللجوء الى تشغيل يد عاملة منحدره من أصل ريفي عند اغلب العمال و عدم وجود سوابق مهنية صناعية لدى العمال باستثناء البعض الذين سبق لهم و ان اغتربوا بفرنسا الا ان عددهم قليل.

و تسير كلتا الوحدتين الصناعيتين بموجب قانون القطاع العمومي الذي تعد الدول هي المالكة الوحيدة للراسمال و المسير الاساسي لهما في ان واحد.

تقع الوحدتان في منطقة الرمشي شمال ولاية تلمسان و تكمن اهدافها في انتاج مواد البناء /خزف و اجور/ الموجهة للتسويق.

1-1- بطاقة فنية

اولا : وحدة الخزف : تنتج هذه الوحدة المربعات الخزفية المختلفة الاحجام الموجهة لتبليط الجدران وتزيينها حيث كانت تقدر طاقتها الانتاجية من سنة 1975 الى غاية 1995 ب 900 000 متر مربع من الخزف سنويا.

وقد شهدت هذه الوحدة من جراء تكاثر الطلب على منتوجاتها من جهة وضرورة ادخال تغييرات حتمية على الات الانتاج التي لم تعد تساير التطور التكنولوجي في هذا الميدان من جهة اخرى تغييرات مكنتها من تجديد وعصرنة اليات الانتاج. وقد تمت عملية تركيب هذه الات المستوردة من الخارج بسواعد جزائرية تحت اشراف اطارات جزائرية وايطالية حيث سمحت عملية التجديد لهذه الوحدة من رفع طاقتها الانتاجية الى 1 600 000 متر مربع من الخزف وادخلت تحسينات نوعية على المنتج وحتى على ظروف العمل بادخال الاعلام الالي في تنظيم مسلسل الانتاج.

تشغل هذه الوحدة الصناعية 361 عاملا موزعين كالتالي :

1- اطارات = 23

2- المؤهلون = 64

3- عمال تنفيذ = 274

المجموع = 361

وتتوفر الوحدة على مباني ادارية جديدة وهايكل اجتماعية لفائدة العمال تتمثل اساسا في مركز طبي اجتماعي مجهز بجميع لوازم الفحص والتحليل وطب الاسنان ومطعم جماعي ووسائل خاصة لنقل العمال وتعاونية .
استهلاكية .

وهذا ما يحتم علينا اجراء اختيار واستخراج العينة بالطريقة العشوائية الكثيرة الاستعمال في مثل هذه البحوث والتي تقتضي منا في هذه الحالة استخراج الافراد المشكلين للعينة بصفة عشوائية انطلاقا من ملفاتهم الادارية الموجودة بقسم تسيير المستخدمين نقاديا للتعرف عليهم مسبقا حتى لا تقع في العثر عن حالات شادة.

ونعتبر مسبقا ان العينة الذبيري " الام " تتكون من عينتين صغيرتين تمثل الاولى مجموعة المسيرين من كلتا الوجدتين الصناعيتين على حد سواء دون التمييز بينهما لاعتبارهما متشابهتين لكونهما كانتا تنتميان لنفس المركب الصناعي قبل اعادة الهيكلة وحتى الافراد المسيرين من اطارات واطارات وسطى كانت في السابق تشكل مجموعة واحدة في عهد المركب ثم وزعت اختياريا او تلقائيا على مستوى الوجدتين الانتاجيتين.

ولهذا نرزم لهذه العينة بمجموعة المسيرين ونستعمل حرفي : م . م

اما العينة الثانية المستخرجة كذلك من بين مجموعة عمال الوجدتين وهم عمال بسطاء من حيث المكنات او المراتب العملية داخل المؤسسات فنطلق عليها اسم : مجموعة العمال ونرزم لها بالحرفين م . ع .

" فيما يتعلق بالوجدتين الصناعيتين التي تشكل مجال اجراء البحث فاننا نرزم لوحدة صناعة الخزف ب " وحدة

ا " و لوحدة صناعة الاجور ب " وحدة II " و انطلاقا من هذا التصنيف الوصفي عمدنا الى استخراج هتين العينتين على اساس نسبة 10 بالمائة من مجموع كل فئة وفق الجدول التالي :

المجموع	وحدة II	وحدة I	الوحدات العمال
204	117	87	م م
354	80	274	م ع
558	197	361	التعداد الاجمالي

فبعد اجراء عملية استخراج العينتين بالطريقة العشوائية من كل فئة للمستخدمين بنسبة 10 بالمائة من المجتمع الام المصنف في الجدول السابق فانه بإمكاننا تقديم توزيع العينتين الصغيرتين و تعداد العينة الاجمالية في الجدول التالي :

وحدات / مجموعات العينات	وحدة I	وحدة II	تعداد
م.م	09	12	21
ع.م	27	08	35
تعداد العينة الاجمالية			
			56

ونستخلص من هذا الجدول ان العينة الممثلة للمجتمع الام تتكون من 56 فردا من اصل 558 فردا ونعتبرها كافية بالنسبة لموضوع البحث لان ما يهنا بالدرجة الاولى هو ليس عدد الافراد المستجوبين وانما دراسة العوامل الثقافية التي من المحتمل ان تكون من بواعث نشوب النزاعات داخل المؤسسات وتكمن هذه العوامل في نوعية العينتين الصغيرتين الخاصتين بفئتي المسيرين والعمال التنفيذيين وهما م = 21 و م = 35 مستخرجتان على التوالي من اصل مجموعتين يقدر عدد الاول منها ب 204 مسيرا والثانية ب 354 عاملا تنفيذيا بغض النظر عن انتماءهما للوحدتين الصناعيتين لان الهدف من هذه الدراسة ليست الهياكل الصناعية ولا درجة تكنولوجيتها ولا الظروف المادية التي تنشط فيها الفئتان المذكورتان فاننا اعتبرنا هذه العوامل من المتغيرات الثانوية بالنسبة لجوهر موضوع البحث دون الاستغناء عنها او تجاهلها وانطلقنا كذلك من قناعة شبه علمية دون الخوض في اجواء اختبارات احصائية معقدة مثل قانون الاحتمال الاحصائي المعروف بالكي دو (2) لاننا ارتائنا ان المجموعتين م - م ع هي اصلا مستقلتين عن بعضهما البعض لما تتميز بها تركيبية افرادها الثقافية من مستوى علمي ومهني وغيرها.

اما بداخل العينة الواحدة سواء تعلق الامر بمجموعة المسيرين او مجموعة العمال فاعتبرنا ان معظم افراد كل واحدة منهما ينقسم بعض المتغيرات المشتركة.

فبالنسبة للعينة م م فمن البديهي ان افرادها يتمتعون بمكانة المسيرين نظرا لما حصلوه من مستوى ثقافي او علمي او تكويني يؤهلهم بالضرورة لتولي مناصب سامية او متوسطة تمكنهم من اخذ القرارات والمسؤوليات وادراك الاوضاع المهنية المعقدة التي قد تواجههم بداخل المؤسسة.

بينما وعلى عكس افراد العينة الاولى فان مجموعة العمال التنفيذيين م ع فانهم يفتشرون الى مستوى علمي جيد وينحدرون من اوساط اجتماعية عمالية او ينحدرون من اصل ريفي زراعي سواء كانوا قد مارسوا هذه الحرفة من قبل دخولهم المصنع ام بحكم انتماءهم الى اوساط او اسر يغلب عليها طابع المعاش الريفي.

2- تقنيات التحقيق الميداني.

فمن بين التقنيات الشائعة الاستعمال في التحقيق الميداني في العلوم الاجتماعية والدراسات الاجتماعية النفسية نجد العديد من الوسائل والادوات المنهجية ابتداءا من تلك المستعملة في سبر الاراء الى استمارة التحقيق مرورا ببطاريات الاختيارات الكبيرة التعقيد المطبقة في الدراسات التجريبية.

ففيما يخص هذا البحث اقتصرنا على استعمال تقنيتين اساسيتين تثبت صحة ونجاعة نتائجها في العديد من الابحاث وهما :
استبيان التحقيق والمقابلة الغير مباشرة.

فكانت هتين التقنيتين مختلفتين في الامام بالظواهر المدروسة فان من ميزاتها الاساسية انها متكاملتين عند الاستعمال.

1- الاستبيان

ان الاستبيان يعد اداة فعالة لمحاورة العمال ويتم تطبيقه على مجموعة العمال في شكل اسئلة كتابية عديدة / ارجع الى الملحقات / ويخضع اعداد اسئلته للمقاييس المنهجية المعروفة في كتابة الاستبيان .

وتكمن أهمية الاستبيان بانواعه ومجالات استخدامه اما بمفرده واما مع ادوات اخرى كالملاحظة والمقابلة وقد ياتي بعد الملاحظة والمقابلة في الترتيب كي تستطيع الباحث ان يحدد على وجه الدقة نوع البيانات التي يحتاجها من جراء استخدام الاستبيان كما يساعد الباحث على جمع البيانات ومعالجتها احصائيا من خلال وقوفه على الابعاد الكمية لظاهرة موضوع الدراسة بجانب صلاحيته في دراسة الاحاسيس والاتجاهات والاراء والابعاد الشخصية والذاتية للظواهر فضلا عن امكانية ما يطرا عن هذه الاتجاهات والاراء من تغييرات عبر الزمن. (1)

- اعداد الاستبيان ومحتواه / ارجع الى استمارة / : لقد راعينا في نموذجنا التصوري تحديد نوع البيانات المطلوبة في البحث ودرجة عمقها وطبيعتها الكيفية والكمية ومستوى تقنياتها وجمعنا البيانات المطلوبة وصنفناها في اربعة بنود اساسية (ITEMS) ترتبط كل منهما ببيان معين او بعنصر من العناصر الوظيفية التي راينا فيها نجاعة في معالجة فرضيتنا العامة لهذا البحث اذ يعتبر كل بند جامع للعديد من الاسئلة نريد من خلال طرحها على المستجوب تناول عنصر وظيفي سؤال وعدة اسئلة حسب ما يقتضيه العنصر الذي نريد الالمام من توضيح وهذا يعني ان البنود الاربعة تمثل المجالات الاساسية التي تغطيها الاسئلة او تعالجها.

وقد يبدو من قراءة اسئلة الاستمارة ان هناك تكرار لبعضها وتشابها بينهما ونحن قد تعمدنا ذلك للتأكد من مدى صحة الاجابة او ثبوت الاتجاه عند المستجوب .

تتمحور اسئلة الاستبيان المستعمل كاداة لجمع المعلومات في هذا البحث على العناصر الوظيفية التالية المتمثلة في البنود الاربعة :

1- البند الاول : الحالة الشخصية للمستجوب وعلاقته بالعمل التقليدي / التنشئة
المكتسبة /

2- البند الثاني : علاقات المستجوب بالمؤسسة واهدافها / كسب الرهان والمشاركة /

3- البند الثالث : علاقات المستجوب بمجموعة المسيرين / تنقيف - اندماج - تكيف /

4- البند الرابع : النزاعات المهنية / الرقابة الكامنة - الانتماء الثقافي الاصلي -

التنشئة المسبقة /

2 - المقابلة : بالاضافة الى دراسة الوثائق الادارية للتعرف على السياسة المنتهجة من قبل الوحدتين الصناعيتين في مجالات التنظيم لعلاقات العمل وملئ الاستثمارات فننا لجانا الى القيام بمقابلات غير مباشرة مع الافراد الممثلين للعينة المسيرة.(1)

ثم طبقنا منهج تحليل المحتوى الجدلي للمقابلات المرتكز على ترصد التناقضات الموجودة في الايجابيات والعلاقات القائمة بين مختلف اطراف الحوار.

ويتمحور هذا المنهج على الملاحظة التجريبية * على العلاقة القائمة بالمؤسسة وكيف تعاش هذه العلاقة في كل الحالات مثل التفهم - عدم التفهم / احترام عدم احترام / قرار فردي / قرار جماعي / الخ.... لان الفرضية النظرية في هذا المجال تنص على وجود عمليات مرتبطة بين سياسة المؤسسة والتنظيم النفسي للفرد. وان هذه العمليات قد تخفي او تحول التناقضات فتحليل هذه التناقضات جدليا يمكن التعرف على التناقضات المعاشة والروابط القائمة بين مختلف اجزاء النسق التنظيمي وتمثل هذه الاجزاء في السياسة والقيم والاحساس والمعتقدات والتصورات الخ مما يمكننا في الاخير الى الرجوع الى تلك التناقضات

" الكامنة " وهذا يقينا من خطر الوقوع في تحليل المحتوى من النوع الايجابي الذي قد يؤدي بنا الى الاكتفاء بالاطار التصنيفي الجاهز البناء الذي قد يشكل عامة نسخة طبق الاصل لنمط المؤسسة.

(1)- Festiger et Katz, les méthodes de recherche dans les sciences sociales. Tome II traduction de H.Lesage P.U.F. 2eme édition 1963.

(2)- البحث الاجتماعي " محاولة نحو رؤية نقدية لمنهج وابعاده " الدكتور عبد الباسط عبد المعطي - دار المعرفة الجامعية كاية عين شمس مصر 1985 ص 384-280 تابعة اص 39
* هذا المنهج اعده الدكتور ماكس باج في مخبر التغير الاجتماعي جامعة دوفاين باريس .
ولقد تمكنا من تطبيقه في مخبر علم النفس باريس V في ملتقى تكوين للاطارات في شهر افريل 1978.

الفصل الثالث

استنتاجات البحث

انطلقنا في هذا البحث من اربعة محاور يضم كل واحد منها جملة من الاسئلة صيغت وفق تقنيات الاستمارة الشائعة الاستعمال في البحوث السوسيونترولولوجية الميدانية وضمنا كل محور مجموعة من العناصر الوظيفية التي تمكنا من الكشف او التحقق من العوامل الثقافية وتأثيرها في تفاعلات علاقات العمل بين مجموعة المسيرين ومجموعة العمال المدروستين وما يترتب عنها من نزاعات مهنية.

فالمحور الاول يتعلق بالحالة الشخصية للمستجوب وعلاقته بالعمل التقليدي بغية التعرف على التنشئة المكتسبة.

اما المحور الثاني فيتناول علاقات المستجوب بالمؤسسة واهدافها للتأكد من مدى قدرته على كسب الرهان والمشاركة في تحقيق اهداف المؤسسة.

ويستهدف المحور الثالث المتعلق بعلاقات العمال بمجموعة المسيرين معرفة اذا ما كان هناك تثقيف مهني وتكيف واندماج من طرف مجموعة العمال.

وفي الاخير يخص المحور الرابع النزاعات المهنية ويرتقب من خلال التعرف على بعض الجوانب المتعلقة بالرقابة الكامنة والانتماء الثقافي الاصلي.

وقبل الشروع في عملية تفريع الاستثمارات وتحليل محتواها ارتائنا من الضروري تعريف ما هي النزاعات المهنية والاستعانة بالاحصائيات المتحصل عليها من سجلات ادارة الموارد البشرية للوحدتين الصناعيتين اللتين اجري بينهما هذا الحث.

اولا النزاعات المهنية.

استعملنا في عنوان وفرضية هذا البحث مصطلح النزاعات المهنية وتعرف كلمة " النزاع " اذا ما تم ذلك بمعزل عن المحيط المهني بالخلافات القائمة بين طرفين او اكثر بخصوص امتلاك شئ ذي قيمة عند عامية الناس او فرض فكرة او وجهة نظر او رأي مغاير للاخر عند الساسة والمفكرين.

اما بالنسبة للظاهرة المدروسة في هذا البحث فالامر يختلف لاننا نستعمل كلمة نزاع كمصطلح مفاهيمي ذي دلالة خاصة اذ يرتبط بالوسط المهني وهو اقرب في تعريفه الى كلمة " الصراع " المهني.

أولاً : استغلال المعطيات الإدارية

1. جدول تكرار النزاعات من سنة 1984 - 2000

طبيعة النزاعات	مصنع الخزف	%	مصنع الأجر	%
1. الاخلال بنظام العمل	17	51.5	62	59.6
2. عدم احترام الأوامر	11	33.5	23	22
3. اتلاف عتاد الانتاج	02	06	03	02.9
4. الاساءة للمسؤولين	03	09	14	13.5
5. الحاق الضرر بالمؤسسة	--	00	02	02
المجموع	33	100	104	100

ملاحظة

يتضمن هذا الجدول تكرار النزاعات حيث تم تصنيفها بغض النظر عن عدد الأشخاص المتسببين فيها على خمسة اصناف من الأسباب و حددت طبيعتها هذه النزاعات على ضوء اللتهم الموجهة بصفة رسمية من طرف المسيرين إلى العمال في شكل محاضر قدمت للإدارة للفصل فيها.

تعتبر هذه التصنيفات بمثابة توعية لا يراعي عدد الأفراد لأنه من المحتمل أن يكون فرادا معنيا بهذه النزاعات و لهذا السبب لم نشر في الجدول إلى عدد العمال لأنه من غير أهمية بالنسبة للبحث.

إن "الإخلال بنظام العمل" يحتل الصدارة بنسبة 59.6 بالمئة ثم يليه عدم احترام الأوامر بـ 22 بالمئة ثم الإساءة إلى المسؤولية بـ 13.5 بالمئة.

2. نوعية العقوبات المترتبة عن النزاعات

الفصل عن العمل		خصم الراتب		التوبيخ		مصنع طبيعة
II	I	II	I	II	I	
01	-	13	02	34	08	1
-	-	-	-	17	09	2
02	01	-	-	01	01	3
01	-	-	-	13	03	4
02	-	-	-	-	-	5

وزعت العقوبات عموديا إلى ثلاثة أنواع تتراوح من أخف عقوبة مثل التوبيخ إلى أشد عقوبة و هي الفصل النهائي عن العمل فكلتا الوجدتين ثم وزعت أفقيا وفق طبيعة النزاعات من 1 إلى 5 و هي النزاعات التي صنفت في الجدول السابق.

و يستخلص من تقديم هذين الجدولين أنهما لا يكتسيان طابعا استنتاجيا في هذا البحث مثل الإجابات عن الأسئلة و إنما للإستعانة فقط بهما للتأكد من وجود النزاعات المهنية داخل الوجدتين الصناعيتين المذكورتين.

3. الإضرابات و الإمتناع الجماعي عن العمل

حددت الفترة نفسها الممتدة ما بين 1984 إلى 2000 عدة احتجاجات و توقيات عن العمل خاصة في الفترة التي تلت فصل الوجدتين الصناعيتين (1984) عقبها احتجاجات من طرف العمال خاصة من طرف أولئك الذين كانوا ينتمون للمصالح العامة المشتركة في عهد المركب الصناعي و الخدمات العامة و حضيرة الوسائل حيث تم توزيعهم على الوجدتين الصناعيتين المنبقتين عن إعادة هيكله المركب.

يعتبر بعض العمال المتسجوبين أنه منذ ذلك الوقت بدأت تطفوا على السطح بوادر عدم الارتياح لدى العمال كانت تقتضي من حيث لأخر إلى القيام بحركات احتجاج و امتناع عن العمل مما كان يستدعي تدخل الهيئات النقابية الإقليمية و حتى السلطات العمومية لفض النزاعات ما بين العمال و المسؤولين.

و تعترف الجهات الإدارية بوقوع هذه النزاعات إلا أنها لا تدلي بشيء موضوعي عن عددها و آثارها على الإنتاج و هذا النمط من السلوك المعتاد عند المسيرين يستهدف من وراءه التستر و عدم الإفصاح عن حقائق النزاعات.

أما الجهات الممثلة للعمال في الفروع النقابية و التي سبق لها و أن تبنت أكثر من مرة مطالب العمال و الوقوف إلى جانبهم أمام الإدارة فإنها تصرح بعض المطالب التي احتجت من أجل تحقيقها و تلخصها فيما يلي :

أ - المطالبة بإشراك ممثلي النقابة العمالية في القرارات المتعلقة بتسيير الوحدتين الصناعيتين.

ب - المطالبة بتحسين الأوضاع المهنية و الإجتماعية للعمال و تحسين ظروف عملهم عن طريق رفع الأجور و ارتفاع العمال و تكوينهم.

ج - تمكين ممثلي العمال من القيام بالرقابة / و هذا مطابق موروث عن عهد التسيير الإشتراكي للمؤسسات./ (1)

د - تبادل التهم ما بين ممثلي العمال و المسيرين حول المسؤولية عن تردي الأوضاع المهنية و انخفاض مستوى الإنتاج و المردودية.

خلاصة : تعتبر هذه الأشكال من النزاعات المتكررة و كمؤشرات هامة ذات دلالة حاولنا من خلال اجراء الاستجوابات مع مجموعة العمال التأكد منها عن أسبابها و عن عوامل ظهورها بالإضافة إلى اجراء مقابلات مباشرة مع عينة من مجموعة المسيرين قصد تفسيرها.

ثانيا : نتائج الإستجوابات الخاصة بالعمال و عددهم 35 عاملا

أ. المحور الأول - الحالة الشخصية للمستوجب و علاقته بالعمل : عامل التنشئة المكتسبة

1 - المستوى التعليمي

س1 - هل دخلت المدرسة ؟

نعم = 19 54.28

لا = 16 45.72

س2 - اذكر المستوى

بدون مستوى = 18 51.34

الإبتدائي = 16 45.72

المتوسط = 01 2.85

(1) قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات سنة 1972

س3 - ما هو عمالك الحالي في المؤسسة الصناعية

33 : عامل بسيط

02 : عامل خارج الورشة الانتاجية

س4 - كم هي المدة التي قضيتها في المصنع

03 : اقل من 5 سنوات % 8,60

14 : من 5 الى 10 سنوات % 39,97

18 : 10 سنوات فاكثر % 51,43

يلاحظ ان اكثر من نصف العمال المستجوبين مكثوا اكثر من عشر سنوات في المصنع

ويتمتعون باقدمية وهذا يدل على استقرارهم مهنيا .

س5 - هل سبق لك وان مارسن مهنة اخرى

07 : في الزراعة % 20

05 : في الحرف % 14,28

23 : لا شئ % 65,72

اغلبية العمال المستجوبين لم يسبق لهم ان احترفوا مهنة قبل دخولهم المصنع هذا يعني

انهم دخلوه في سن مبكرة من عمرهم.

س6 - كيف تجد عمالك الحالي في المصنع ? هل هو :

15 : مرض % 42,85

04 : مرض شيئا ما % 11,42

14 : غير مرض % 40,00

02 : بدون جواب % 05,73

يستنتج من هذا التوزيع ان فئة العمال البسطاء اقل رضى عن عملها وهذا راجع في

رايهم الى طبيعة عملهم التكراري المتعب. كما يفسر البعض شعورهم بعدم الرضى بغياب

فرص الترقية الى مناصب اخرى اقل عناء وممل واكثر منفعة من حيث الاجر.

وتعتبر فئة منهم ان افقها المهني محدود ولا تطمح للارتقاء بسبب افتقارها للمؤهلات

المهنية وانعدام التكوين المهني.

س7 - هل يعتبر العمل الزراعي أو الرعوي أو الحرفي بأنه حرفة مثل الحرف الأخرى ؟

مثل الحرف الأخرى 11 31.43 %

هو عمل غير مفيد 06 17.14 %

هو عمل مفيد 18 51.43 %

يبدو من أجوبة العمال أن العمل الزراعي يكتسي أهمية حتى و ان لم يفضلوا ممارسته غلا أن العديد منهم يمارسونه في العطل و يعتبرونه مفيد (51.43).

و يحتفظ البعض الآخر 31.43 بالمئة ببعض المهن التقليدية اليدوية المتداولة في وسطهم العائلي تعلموها عن طريق الاحتكاك المباشر بمن هم أكبر منهم سنا و تفوقا من حيث المهارة في الخلق و الابداع.

فمن بين هذه الحرف تحفل الحرف التقليدية الصدارة إذ تؤمن بعض المستجوبين مداخيل إضافية مثل تربية الاغنام و الخيول و النحل و الدواجن و صناعة بعض المستلزمات التقليدية المستعملة في شتى مجالات الحياة.

س8 - هل ترغب أن يتبع أبناءك مهنتك الحالية ؟

نعم 12 34.28 %

لا 18 51.43 %

بدون جواب 05 14.29 %

من الملاحظ أن معظم المستجوبين لا يرغبون في أن يتبع أبناؤها مهنتهم حتى و أن كان البعض يرى فيها خلاصا من البطالة للأجيال الصاعدة إلا أنهم يعتبرونها أعمالا شاقة و غير مجدية في مواجهة مصاعب الحياة من جانبها المادي فيما يعتبرها البعض الآخر مهنا من غير ذي قيمة إجتماعية و يفضلون عن تعلم العلم الحرف و لو كانت تقليدية معللين ذلك الاختيار بان الحرف التقليدية تمنح صاحبها استقلالية أكثر و حرية في اتخاذ القرار و الابداع عكس عملهم الحالي بالمصنع الذي لا يتطلب إلا الجهد العضلي من دون تفكير أو أخذ المبادرة في تغيير ادنى قسط منه.

و يلاحظ في هذا السياق أن العديد من العمال المستجوبين يشعرون بشيء من التدمر من مسارهم المهني.

و تفسر هذه الظاهرة بإصابتهم بالخيبة المهنية التي تنتابهم بعد سنوات من العمل قضوها بدون ترقية و لا تحسين أوضاعهم المهنية.

فيجدون انفسهم في وسط مغلق لا يستطيعون الانفلات منه مع تقدم السن وينجر عن هذا الوضع نوع من الصراع مع الذات يؤثر سلبا على سلوك العمال ويجعلهم اكثر عرضة للمخاوف من المستقبل المجهول.

فانتماؤهم للمؤسسة قد لا يعني بالضرورة ضمان مستقبلهم المهني والمعيشي ولهذا تراهم يرفضون بنسبة 51,43 بالمئة ان يتبع ابناءؤهم عملهم الحالي .

خلاصة : يستنتج من خلال الاستجابات ان معظم العمال وصلوا الى مرحلة متقدمة في مسارهم المهني دون الاستفادة من تعلم او تمهين يجعلهم يشعرون بالاستقرار داخل المؤسسة الصناعية بل بالعكس فان المسار المهني لمعظمهم وصل بهم الى " مرحلة ما بين " خاصة بعدما مرت عليهم السنين الاولى في المصنع ولم يكتسبوا مهارات مهنية تؤمن مستقبلهم.

فان عملية تقوية الهوية المهنية المكتسبة عن طريق التمهين لم تتم بصفة كاملة في وسطهم المهني مثل ما هو ساري في معظم الدول الصناعية المتقدمة اين تعمل المؤسسة الصناعية على دمج العمال عن طريق تكوينهم والعمل على اكتسابهم مهارات تؤهلهم الى التدرج المهني.

ان مجموعة العمال المدروسة في هذا البحث تظهر بعض السلوكات الاصلية التي تميزها عن باقي الفئات المهنية الاخرى فيلاحظ من خلال اجوبة افرادها انها متارجحة ما بين التمسك بالماضي المهني للمجتمع المنحدرة منه وانتمائها الى الوسط المهني الصناعي.

ويعتبر هذا التمسك من السيمات الثقافية اعتبرها علماء الانثروبولوجيا من ميزات الجماعات الغير متفتحة على المحيط .

ويعتبرها البعض منهم مثل " جير هوفستيد " (1) Ger.Hofstid في إحدى دراساته لهذه الظاهرة، " انها وليدة التنشئة الاجتماعية في المجتمعات التقليدية التي تفضل الركون الى التفسيرات اللاعقلانية في مواجهة المصاعب الطارئة في الحياة ". ويضيف في السياق نفسه " ان في هذه المجتمعات التي تغيب فيها التكنولوجيا والمؤسسات القانونية التي تحمي الفرد يلجأ الافراد الى التشبث بالمفاهيم والتفسير الدينية للتغلب على مصاعبهم واعطائها بعدا يتعالى على الواقع الشخصي بينما في المجتمعات التي توجد فيها تنظيمات عقلانية فان معالجة ما هو مجهول تتم بطريقة عقلانية وفق المنطق " .

ويخلص الباحث الانثروبولوجي الى " ان مراقبة حالة الشكوك والتدبب وما ينجم عنها من انفعالات وصراعات تكون ابسط في التنظيمات العقلانية منها في المجتمعات التقليدية " .

ان المسار المهني لعينة العمال المستجوبين يبرز واقع التعلم الثقافي الذي يجب ان يكتسب في السنوات الاولى من حياة العمال المهنية لكن السؤال الذي يتبادر الى الذهن هو كيف يكون هذا التعلم وما هي الميكانيزمات .

فالإجابة الاولى توجد في نظريات التعلم الاجتماعي المستلهم من النظرية السلوكية / بيهافور / التي ترى في هذا التعلم حافظ على تدعيم سلوكات الفرد مهما كانت انتماءاته الثقافية .

وقد يكون هذا التعلم المهني داخلي اي بمجرد ما يضع العامل رجله في المصنع ويتواصل تدريجيا مواكبة المسار المهني للعامل لمساعدتهم على اكتشاف وضعيتهم الجديدة والتعامل معها بدون صدمة .

فهذا يجعلهم يتمنون تجاربهم المكتسبة في مكان العمل بفضل الامتيازات والتحفيزات التي تقدم لهم سواء كانت مادية كالعلاوات والزيادة في الاجور او معنوية كمنحهم " التقدير من طرف المسيرين المباشرين " .

ففي غياب هذا النمط الرمسي من التعلم الذي يجب ان يقدم من طرف الهيئات المختصة بداخل المؤسسة المسيرين المشرفين على ادارتها فانه قد يأتي من خارج هذا النطاق اي من طرف مجموعة لا تنتمي للمؤسسة .

ان حدوث مثل هذا التعلم قد يؤدي في اغلب الاحيان الى تصادم ما بين العمال ومسيريهم لان التنشئة المهنية في هذه الحالة تقوم بها المجموعة من خارج الاطار الرسمي ولم يكن محتوى التعلم ولا توجهاته بالضرورة مطابقا لمعايير ونظام المؤسسة. ويحدث من جراء هذا التعلم كذلك انحراف تحت التأثيرات الثقافية للمجموعة الخارجية ويؤدي الى نشوب صراعات .

ب - المحور الثاني: علاقات المستجوب بالمؤسسة واهدافها / كسب الرهان والمشاركة.

س 9- هل تعرف ما هي اهداف المؤسسة؟

نعم =	28	80 %
لا =	07	20 %

يتبين من الاجابات ان اغلب العمال المستجوبين يعرفون اهداف المؤسسة المتمثلة في صناعة مواد البناء من اجور وخزف بينما يعجز 20 بالمئة عن ذكرها وقد يكون هذا العجز ناجم عن عدم فهم السؤال.

س 10- هل يتم اطلاعك دائما عن الانجازات الانتاجية ؟

نعم =	22	62,85 %
لا =	13	37,15 %

س 11- هل ترى انه من واجب المؤسسة اطلاعك باستمرار عن الاهداف الانتاجية ؟

نعم =	04	11,42 %
لا =	25	71,42 %
بدون جواب =	06	17,16 %

يبدو من خلال الاجابات عن هذا السؤال ان العمال المستجوبين لا يعيرون اهتماما للاهداف المسطرة من قبل المؤسسة حتى وان كانوا يعترفون من خلال السؤال 10 ان المؤسسة تطلعهم بطبيعة العمل المجزء الذي يؤديه في الورشات الانتاجية والمنحصر في تنفيذ اعمال معينة وفق المعايير المسطرة من قبل مجموعة المسيرين اد يعتبرون انفسهم غير معنيين باي قرار ولا دخل لهم في تحديد الاهداف الانتاجية.

وقد يكون مطلب العمال بايفانهم بالمعلومات المتعلقة بنتائج المؤسسة مصدر اختلاف بين المجموعتين يؤدي الى نشوب نزاع مستمر علما بان علاوات الانتاجية الفردية والجماعية التي يتقاضاها العمال في نهاية الشهر تحدد نسبتيتها من طرف المجموعة المسيرة وغالبا ما تعتمد هذه الاخيرة اخفاء الاهداف الانتاجية عن العمال وما ينجر عنها مخافة مطالبتها بالرفع من النسبة المثوية لعلاوة المردودية .

وتبين من المقابلات المباشرة التي اجريناها مع عينة من المسيرين انهم "عملية ت يعتبرون حديد الاهداف الانتاجية من صلاحياتهم دون اشراك العمال فيها ".
ويعللون هذا الموقف " بان الاهداف الانتاجية تخضع لمقاييس تقنية ومواصفات تجارية تتحكم في ابسط اليات الانتاج وان اوكلت الى العمال فانهم غير مؤهلين لذلك مهنيا ".
ويستشف من مضامين المقابلات مع المسيرين انهم يتهمون العمال " بالتقاعص في العمل ونهج سلوك اللامبالاة " وانهم " غير واعين ويفتقدون الشعور بالحرص على مصالح ومستقبل المؤسسة فكيف يترك لهم الامر في تسيير وتيرة الانتاج وتحديد الاهداف " .

مقابلة رقم 1 مع المسيرين :

" اننا نوافق على ترقية واشراك العمال في تحديد الاهداف شريطة ان يكون لهؤلاء العمال الاحساس بالمسؤولية في اماكن عملهم وان يناقوا منا التكوين اللازم الذي يؤهلهم في المستقبل وبصفة تدريجية القيام باعمال ضبط الالات الانتاجية وصيانتها قصد الحفاظ على مستوى الانتاج " .

مقابلة رقم 2 مع المسيرين :

" ان هؤلاء العمال البسطاء / يعني بها مجموعة العمال / لا يملكون مؤهلات تعليمية لان معظمهم ترك المدرسة في سن مبكرة بعد فشلهم في الدراسة ومنهم من لم يدخلها ولا توجد عندهم حوافز للتدرج في العمل وحتى الاحساس بالانتماء بلانسبة للبعض منهم للمؤسسة - (كايين اللي داير ارجل انا وارجل برا يخدم في المصنع وايتاجر ويخدم لفلاحة برا) - فهم غير قادرين على التحكم في منصب عملهم بعد ما قضوا ازيد من عشرين سنة في المصنع دون ارتقاء. هل يعقل ان تعطيهام ادنى مسؤولية في تحديد الاهداف الانتاجية في الوقت الذي هم فيه عاجزين في بعض الاحيان عن القيام بابسط الاعمال المطلوبة منهم "

ان تحليل مضموني هذين المقابلتين مع المسيرين يظهر جليا في الاولى منهما افتقار مجموعة العمال للتكوين المناسب بداخل المؤسسة الصناعية.

اما الثانية تتميز في مضمونها بنوع من الاحكام الجد قاسية وهي احكام مسبقة عندما يتكلم صاحبها عن انتماء مجموعة العمال ويشير لهم بقوله " هؤلاء العمال البسطاء " وهو اسلوب من الاستخفاف ثم يحكم عليهم " بالفشل " ويعتبرهم " غير قادرين " .

ان اطلاق مثل هذه الاوصاف المشيئة في حق العمال قد يتولد عنها لديهم شعور بالاهانة وفقدان الثقة في النفس تؤدي في نهاية المطاف الى تفكك في العلاقة التي تربط العمال المسيرين وتزعزع الهوية القاعدية المكونة لمجموعة العمال.

ويترتب عن هذه الاحكام صراع دائم بين المجموعتين في الوقت الذي تسعى المؤسسة كتنظيم رسمي الى منح العمال تقديرا يليق بالمكانة التي يشغلونها في الهرم التنظيمي.

وفي هذا السياق يرى كل من الباحثين " شيرين وديمازيار " (1) في دراسة قاما بها سنة 1989 " ان العاملين يتقاسمون الهوية كعمال تنفيذيين وهم احرص على الاستقرار في عملهم وان عدم اعتنائهم وعدم انهماكهم في العمل يدل على الالام التي يقاسون منها من جراء الاقصاء من طرف المسيرين " .

ويعتبر الباحث سانصوليو Sainsaulieu (2) في هذا الاقصاء او التهميش انه يؤدي بالعمال الى " اتخاذ مواقفهم ببدلون من خلالها الركود المهني الذي يعانون منه مقابل الحفاظ على بنيات عائلية يرون فيها من خلال شخصية الرئيس / يعني به المسير / الاب او المرشد ولا يعتبرونه كسلطة تقنية داخل المصنع " .

ويمكننا بالنسبة للمجتمع المدروس في هذا البحث ان نفسر هذا الموقف المتخذ من طرف العمال المستجوبين انه موقف نابع من سلوك لا ارادي تقاديا منهم توضع صراع مع مسؤوليهم. وهذا ما يفسر عدم رغبتهم في مطالبة المؤسسة باطلاعهم عن انجازاتها الانتاجية.

(1) In La socialization dans l'antropologie culturelle pp 211.

(2) L'identité au travail 2ème edition 1985 OPCIT C Dubar p 210.

س 12- إذا كا طلب منك المشاركة في أهداف المؤسسة هل تشارك ؟

نعم	08	% 22.85
لا	23	% 65.71
بدون جواب	04	% 11.44

طرح هذا السؤال على مجموعة من العمال للتأكد من استعدادهم للمشاركة في حال إذا ما اتبحت لهم الفرصة لذلك داخل المؤسسة.

و يبدو من الإجابات أن معظم العمال لا يريدون المشاركة بنسبة 65.71 بالمئة دون الخوض في تحديد كقيتها و لا طرقها.

و يرى المسيرون المستجوبون من خلال المقابلات المباشرة أن الإقدام على مبادرة فتح الباب للعمال للمشاركة يؤدي إلى نوع من "تلاشي السلطة و الخلك في الأدوار داخل الورشات و المصنع".

كما أنهم يعتبرون هذا الختمال بأنه "يقلل من رقة صلاحياتهم" و يؤدي بالتالي إلى "فقدان جزء من التحكم في الوضع النظامي للعمل داخل المؤسسة".

و يذهب البعض من المسيرين إلى القول ز "بأن اشراك العمال في التسيير قد جرب في السنوات الماضية في ظل النظام الإشتراكي عن طريق تطبيق قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات و أدى على خلق الفوضى في علاقات العمل بين المسيرين و العمال من جراء تداخل السلطات و تناقض في الأدوار على مستوى المجلس الإداري للمؤسسة بل حتى داخل الورشات و كانت هي انخفاض الإنتاج و المردودية.

س 13 - إذا اقبلت على أخذ القرار في العمل فمن تستشر مسبقا ؟

تأخذه لوحدك	01	% 02.85
مسؤوليك	20	% 57.14
أصدقائك	02	% 05.71
جماعتك في العمل	12	% 34.30

يعتبر اغلب العمال ان اخذ القرار في العمل يستوجب استشارة المسؤول المباشر بنسبة 57,14 بالمئة ويفسر هذا الاتجاه عدم قدرتهم لاخذ القرار بمفردهم في الحالات المستعصية وهذا ناتج عن :

- عدم تاهيلهم لاخذ القرار المهني .
- الخوف من عواقب اخذ القرار وما قد يترتب عنه من مسؤوليات .
- اعتبار اخذ القرار من صلاحيات المسيرين وحدهم .
- لا دخل للعمال في شان وتسيير نظام العمل .

وترى فئة اخى من المستجوبين تمثل 34,30 بالمئة من العينة المدروسة من المفضل استشارة مجموعة العمل التي تنتمي اليها. ويعتبر هذا في مثل هذه الحالات سلوكا فرديا للاحتماء بالجماعة في مواجهة الصعاب التي تعترض العامل في منصب عمله.

ان ظهور مثل هذه السلوكات عند الجماعات الصغيرة في المؤسسة تعتبر بمثابة تكيف مع الوضع بدون تاثير في اعين المسيرين على وظائف الانتاج لكن هي في الواقع تتم عن وجود نمط من التكيف السلبي لا يتماشى واهداف المؤسسة لانها تكبح عند العمال روح اخذ المبادرة والمشاركة الفعالة.

ولقد اظهرت احدى الدراسات اجراها سنة 1972 " اوجان انريكاز " Eugène Enrique

(1) حول الثنائية

" مسيرون ومسيرين " " ان الافراد يحتفظون بطبيعة هويتهم الثقافية الاصلية ويحاولون من خلال التفاعل فيما بينهم وبين المؤسسة ان يفرضوها كنمط سلوكي خاص في علاقاتهم مع من يديرونهم تفاديا لنشوب الصراعات ما بين المجموعتين المسيرة والمسيرة وبهذا تكون المؤسسة مجبورة باظهار شيئا من الليونة وتبنيها معايير جديدة للعمل تمنح فيها الفئة المسيرة هامشا واسعا من المشاركة كي تضمن بقائها ."

(1) Eugène Enrique « De la horde a l'Etat » Paris NRF Gallimard 1983 p. 460.

ويعرف هذا النظام بالادارة المشاركة بالاهداف (DPO) (1) حسب تعريف ابيارموران Pierre Morin " فان هذا النظام الجديد في التسيير سمح يادماج الخصائص والميزات السلوكية والثقافية التي تفرزها نظم اخرى خارج المؤسسة واستيعابها كالعائلة والمدرسة والوسط الاجتماعي الخ...".

ويرتكز هذا النموذج التنظيمي على تفعيل ميكانيزمات داخلية تقوم بخلق التوازن بين المؤسسة ومحيطها المباشر خاصة منه الثقافي لجعلها في منأى عن التوترات .

خلاصة: ان رغبة العمال في المشاركة لم تكن بالمستوى الذي كنا نتوقعه في هذه الدراسة وان اجوبة العمال حول هذا الهدف لم تكن متجانسة اتجاه المشاركة في القرارات . ان اغلبهم لا يعرفون كيف يشاركون في قرارات اعتادوا على تطبيقها فقط من جراء افتقارهم اكتساب التاهيلات التقنية.

وهنا نتساءل لماذا يلجا 57,14 بالمئة من المستجوبين الى استشارة مسؤوليهم قبل اخذ القرار في العمل ?

و 34,30 بالمئة منهم يستشرون المجموعة التي ينتمون اليها قبل الاقدام على اخذ القرار .? ان طرح مثل هذا الاشكال يجد في رايانا تفسيراً له على المستوى الثقافي اذ لاحظنا تباين في الاتجاهات ازاء المشاركة يمكن تفسيره بغياب الاطر الثقافية المرجعية المشجعة على ابداء الراي والمشاركة في صنع القرار مثلما هو حاصل في النظم المتشعبة بالثقافة الديمقراطية .

فان البلدان السائرة في طريق النمو نفتقد لمثل هذه المرجعيات الثقافية المثمينة للقيم الديمقراطية باعتبارها امتداد طبيعي للنسق الثقافي الاوسع الذي يحيط بالمؤسسة. فكل مجموعة تسعى ان تجد لنفسها اطاراً ثقافياً تستمد منه قوتها او تبرر على ضوءه عدم اقدامها على اخذ القرار .

فبالنسبة لمجموعة العمال المدروسة فانها تستند الى المرجعيات الثقافية التقليدية لعلها تجد فيها مبررات لسلوكاتها في العمل اذ يلاحظ من خلال الاجوبة ان بعض العمال يستعملون بعض الحكم الشعبية المتداولة في وسطهم الشعبي مثل :

- الي ماشاورك هناك " لتبرير عدم المشاركة

... الي ما تقدر عليه خليه " لتبرير عدم اخذ القرار

- ما نكل اعسل ما يقرسني انحل " اي افضل ان ابقى بعيدا

وغيرها من الاسئلة التي لا يتسع هنا المجال لسردها كاملة وهي ذات دلالة مفادها ان العامل الثقافي الشعبي او التقليدي يؤثر على سلوكات العمال ويوجه ردود افعالهم على مختلف الاوضاع الطارئة اثناء العمل وعلى مستوى العلاقات معمن يسيرونهم داخل المؤسسة.

ان هذا التصور في المشاركة او الرغبة فيها من لدن العمال كذلك نتاج التجربة الفاشلة لنمط التنظيم الاشتراكي للمؤسسات الذي لم يكن في الواقع الا اذات ايديولوجية وسياسية عديمة الجدوى لكونها لم تاخذ في الحسبان الارث الثقافي والتقاليد العربية الاسلامية التي لا تؤمن بالاستغلال الجماعي او الملكية الجماعية لوسائل الانتاج بالمفهوم الماركسي للطرح.

ج - المحور الثالث : علاقات العمال بمجموعة المسيرين : تثقيف مهني واندماج.

س14 هل نظن ان مسيري المؤسسة هم اكثر حرصا منك على مصالحها ?

نعم = 09 % 25,72

لا ... 19 % 54,28

بدون جواب = 07 % 20,00

" المسؤول هو الي يجب عليه الحرص بصح العامل هو الصح " ترددت هذه العبارات في اكثر من مرة في اجوبة العمال الذين لا يعتبرون باغلبية 54,28 بالمئة بان المسؤول هو احرص منهم على مصالح المؤسسة مبررين هذا الراي بان وجودهم ضروري للمؤسسة وان اولاهم لما عملت الورشات الانتاجية.

س 15 - من أجل تحقيق أهداف المؤسسة هل ترى من الضروري التنسيق مع المسؤولين ؟

ضروري	15	% 42.85
غير ضروري	16	% 45.71
بدون جواب	04	% 11.44

س 16 - إن ترك لك الاختيار مع من ترغب التنسيق في عمالك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ؟

مع المسيرين	05	% 14.28
مع زملائك	17	% 48.57
مع النقابة	02	% 05.73
مع الجميع	11	% 31.42

يلاحظ من خلال الإجابات أن مجموعة العمل لا تتركب التنسيق مع المسيرين بنسبة كبيرة و لا حتى مع ممثلي النقابة لأنها لا ترى فرقا بينهما من حيث التصرفات لأنها ترى في النقابة تواطؤا مع المسيرين لا يخدم مصالح العمال.

س 17 - هل أفادك مسيرو المؤسسة بمعارف تقنية ؟

كثيرا	09	% 25.71
قليلا	14	% 40.00
لا شيء	09	% 25.71
بدون جواب	03	% 08.58

س18- هل تعتقد ان علاقاتك مع المسؤولين قائمة على :

قوانين العمل	=	17	% 48,57
قناعة شخصية	=	07	% 20,00
الاخلاق	=	08	% 22,86
الحسابات المصلحية	=	02	% 05,71
بدون جواب	=	01	% 02,86

س19- هل يتسم مسؤولوك في معاملتك؟

بالليونة	=	09	% 25,72
بالقساورة	=	11	% 31,42
بالسيطرة	=	13	% 37,14
بدون جواب	=	02	% 05,27

يلاحظ من خلال الاجوبة عن الاسئلة الاربعة ان علاقة العمل مع المسيرين لا تحضى باستحسان المستجوبين فالاغلبية منهم تعتبر ان علاقتها مع مسؤوليها مبنية على قوانين العمل وان مسؤوليهم يعاملونهم بقساوة 31,42 بالمئة بينما يرى 37,44 بالمئة من العمال في هذه العلاقات نوع من السيطرة المفروضة عليهم من قبل مسيرهم.

وتستوقفنا الاجابات عن هذه الاسئلة لمعرفة الحقيقة عن الدور الذي يقوم به المسيرين الذين يطلق عليهم اسم "الاسطى".

وكانت علاقاتهم ببعضهم البعض تساهم في خلق جو من الرضا المتبادل لان الاسطى كان يسعى الى حل كل المشاكل التي تعترض العامل فهو الذي يتحكم في العمل ويتقنه وكل العمال من حوله يكونون له الاحترام والطاعة.

فمع بروز المصانع الفخمة ذات التكنولوجيا العالية والمتخصصة تغيرت الاوضاع واصبح الاسطى لا يلعب دور الوسيط لوحده بين العمال والمديرية وانما توجد من حوله كوكبة من الاطارات المنافسة له مما جعله يفقد جزءا هاما من سلطته المباشرة وبالتالي لا يمثل في اعين العمال ذلك المسير والمسؤول المباشر عن العامل.

وعلى ضوء هذا التحول يفسر لجوء العمال الى طرح مشاكلهم الى زملائهم في العمل اي الى الجماعة التي ينتمون اليها ولا يعيرون اهمية كبيرة لدور الاسطى.

وفي مقابلة اجريناها مع احد الاسطوات يقول " ان المديرية تعتبرنا كرجال اساسيين في ادارة العمل في المصنع لا للدور التقني الذي نقوم به وانما لدورنا الاجتماعي في تنظيم ادارة المصنع وهذا يتطلب منا كثيرا من المهارة والتحلي بالصبر ومعرفة جيدة لميزاج كل عامل ومشاكله الخاصة حتى العائلية منها اذا اقتضت الضرورة ذلك لان علاقتنا مع العامل هي من اشد الصعوبات ونحن نوجد بين المطرقة والسندان من الاعلى نحن ملزمون امام المسؤولين بتطبيق صارم لكل الاوامر الصادرة عن الاطارات العليا وفي الاسفل تواجهنا مصاعب مع العمال لحملهم على تنفيذ كل ما نؤمر به ولدى نعت في بعض الاحيان بنعوت غير اخلاقية من طرف العمال وحتى من طرف النقابة في بعض الحالات فنحن في وضع لا نحسد عليه وفي حاجة الى تفهم لدورنا ومكانتنا من طرف العمال."

وفي مقابلة اخرى في نفس السياق يقول احد الاسطوات " فعندما نفشل في تطبيق قرارات المديرية ونوبخ من طرفها فاننا نشعر بالمدلة والاهانة وهذا ما يولد لدينا في بعض الاحيان شعورا بالغضب والعدوانية اتجاه العمال."

د - المحور الرابع : النزاعات المهنية - الرقابة الكامنة والانتماء الثقافي الاصلي.

س20- هل تعرض مشاكلك الخاصة على :

المسيرين	=	01	% 02,86
زملاء العمل	=	20	% 57,14
النقابة	=	04	% 11,43
اي واحد منهم	=	08	% 22,86
بدون جواب	=	02	% 05,71

ان العمال لا يطرحون مشاكلهم الخاصة على المسيرين وعلى النقابة بينما تفضل الاغلبية منهم بنسبة 57,14 بالمئة طرح مشاكلها على زملاء العمل.
ان ما يستدعي اهتمامنا من هذه الاجابات هو عدم اقبال العمال النقابة في حين جرت العادة في الاوساط العمالية انهم يطرحون مشاكلهم على الهيئات النقابية.
وللتأكد ارتائنا من الضروري اعادة طرح هذا السؤال بصفة اكثر دقة مع تحديد نوعية المشكل الخاص المتمثل في النزاعات بين العامل ومسؤوليه.

س21- في حالة وقوع نزاع بينك وبين مسؤوليك لعلى من تطرحه ?

على المدير	=	16	% 45,71
على النقابة	=	06	% 17,14
على زملائك	=	12	% 34,28
على اشخاص اخرين	=	01	% 02,87

اعطي الاسباب بالتحديد ?

- 1- المدير هو المسؤول الاول عن المصنع .
- 2- الاطراف الاخرى لا تملك سلطة القرار .
- 3- المدير هو الحاكم وهو يسلط العقوبات .
- 4- المدير يستمع لنا احسن من ممثلي النقابة .
- 5- الزملاء يساعدوننا وينصحوننا .

تعتبر اغلبية المستجوبين من العمال ان المدير هو اول من يتوجهون له في حال نشوب نزاعات بينهم وبين مسؤوليهم المباشرين بينما يرى البعض 17,14 بالمئة وهم اقلية انه من الاجدر التوجه الى الفرع النقابي للحصول على مساعدته وتلقي الدعم منه لمواجهة المسؤولين واخذ الحق منهم .

س22- منذ دخولك المؤسسة هل سبق لك وان تخصصت ؟

مع المسؤولين	=	15	% 42,86
مع اعضاء النقابة	=	03	% 08,57
مع زملاء العمل	=	11	% 31,43
لم تتخصص	=	06	% 17,14

اذكر بعض اسباب الخصومات ؟

ان معظم الخصومات تقع بين العمال والمسؤولين كما تبين من الاستجابات ثم تليها في المرتبة الثانية الخصومات التي تنتشج بين العمال وزملائهم في العمل .
فمن بين اهم الاسباب التي يبرر بها المستجوب الخصومات مع مسؤوليهم هي تلك التي يعتبرونها " حقرة " وما يترتب عنها من ضغط نفسي عند العامل .

ان كلمة " الحقرة " المتداولة في الاوساط الشعبية في المجتمع الجزائري هي في الواقع تعني بعض الممارسات السلطوية المفروضة على جميع المستويات والمتسمة بالمبالغة في تطبيق الاحكام القانونية المسيرة لعلاقات المجتمع وفي بعض الاحيان تجاهل هذه الاحكام تماما من طرف المخول لهم السهر على تطبيقها .

ان الغلو في تطبيق القوانين من طرف المسؤولين المسيرين لورشات العمل والقساورة التي ترافقها احيانا تستفز مشاعر العامل وتدفع به الى الكراهية لمسؤوليه حتى وان كانت العقوبات او التوبيخات الموجهة للعامل لا تنتافي وقوانين العمل داخل المؤسسة .

فعندما طلبنا من العمال المستجوبين تقديم بعض الاوصاف لما يعتبرونه " حقرة " كانت الاجابات غير دقيقة . فمنهم من يعتبر " منعه من التحدث الى زميله اثناء العمل " حقرة " والبعض الاخر يرى في منعه الذهاب الى بيوت الاستحمام قبل نهاية عمله " حقرة " والباقي يصف الحقرة بانها " معاملة المسيرين لهم غير عادلة " خاصة عندما يتعلق الامر بخصم ساعات الغيابات عن العمل من رواتبهم الشهرية وفي حالة تقييم عملهم من طرف المسيرين للحصول على علاوة المردودية او تغيير منصب عملهم .

وتعتبر مجموعة المسيرين من خلال المقابلات المباشرة التي اجريت مع البعض منهم ان كلمة " حقرة " التي يتدرع بها العمال ما هي في نظرهم " الالمبررات واهمية لا اساس لها من الصحة " .

اذ يلخص احد المسيرين هذا الطرح في النص التالي :

" عندما نطلب من العمال الالتزام بواجبهم اليومي وتنفيذ اعمالهم وفق المقاييس المعمول به في المصنع فهم يعتبروننا - حقارين - وهذه ذهنية سائدة لدى العمال وكثيرا ما نلاحظها في ردود افعالهم عند اخذنا لابسط القرارات تمنعهم القيام بتصرفات نعتبرها منافية لقانون العمل كالتغيبات لفترات طويلة عن منصب العمل اثناء العمل او الاكثار من الذهاب والاياب داخل الورشة من دون سبب او غيرها من التصرفات " .

ولقد اجريت حول موضوع علاقة العمال برؤسائهم في الورشات عدة بحوث تناولت جوانب من الشخصية المهنية او ما يطلق عليها مصطلح " هوية العلاقة بالذات " (1) بعدما اخذ في الحسبان البعد الثقافي لشخصية العامل في الورشة اذ تبين " ان وجود علاقة مهيكلة لهوية العامل من خلال روابطه مع مسؤوليه المباشر (الرئيس) .

ويظهر من هذه الدراسات " ان هذه العلاقات تتميز بتبعية شديدة للعامل اتجاه رئيسه فهذا الاخير هو الذي يوزع العمل والعلاوات وهو الذي ينظم الحياة العملية... الا ان التطور التكنولوجي ادى الى فك هذه العلاقة - الابوية - بين المسير والعامل واصبح هذا الاخير يبحث عن علاقة مع جماعته الاصلية على اساس مرجعية ثقافية تقليدية محبة من ينتمون الى نفس النسق الاجتماعي الثقافي وبهذه العملية التحولية تتراجع تلك الهوية المعروفة بعلاقة الذات مقابل بروز هوية فنوية يتقاسم فيها كل افراد المجموعة المنتمين الى نفس القيم والمنطق " .

وقد تكون لهذه الهوية الفئوية توجهات سلوكية معادية لا سيما للمسيرين بل حتى لبعض الممارسات الناجمة عن من يمثلونهم في الهيئة النقابية. يلاحظ من خلال الاستجابات ان الاقبال على النقابة من اجل الحصول على الدعم والمساندة من قبل العمال ضعيف بنسبة 17,14 بالمئة في حين تراه اقوى (31,43)

على زملاء العمل وباعلى نسبة كذلك على المدير 45,71 بالمئة.

(1)- Identité relationnelle pour soi - Dubar -

وتفسر هذه النسبة المرتفعة الاقبال على المدير من قبل العمال ذلك الشرخ الواقع في علاقات العمال مع مسؤوليهم المباشرين في الورشة الى البحث عن طرق اخرى للاعتراف " بهويتهم الاصلية " التي تميزوا بها في السنوات الاولى لعلهم يجدون فيها ما يبرهن عن ما ابدوه من جدية ومواظبة على العمل.

س23- كم من مرة شاركت او ارغمت على المشاركة في الاحتجاجات او الاضرابات ?

اقل من خمس مرات	21	60 %
5 الى 10 مرات	11	31,43 %
10 الى 15 مرة	11	31,43 %
15 مرة فاكثر	11	31,43 %
لم تشارك	03	08,57 %

يؤخذ بعين الاعتبار في هذا السؤال توزيع عدد الافراد حسب صنف تكرار الاضراب المتراوح من 5 الى 15 مرة فاكثر او عدم المشاركة .

س24- من اجل تسوية النزاعات هل تعتقد انه من الاحسن عرضها على : ?

المدير اولا	10	28,58 %
النقابة	07	20,00 %
مديرية العمل	02	05,71 %
اشخاص حكماء	14	40,00 %
اشخاص خارج العمل	02	05,71 %

لماذا؟ "المشكل لازم انحلوه بيناتنا" (جواب)

بيدو من الإجابات عن هذا السؤال أن العمال يفضلون تسوية نزاعاتهم باللجوء إلى أشخاص حكماة بنسبة 40 بالمئة بدلا من عرضها على المدير (28.58%) أو على الفرع النقابي (20.00%) و يستخلص من هذا الإتجاه نحو الأشخاص الحكماة الذين لم نعرفهم في السؤال أن العمال ميولا نحو الجماعة المنتمين إليها حيث جاء في التوضيح أن معظمهم يقولون "أن المشكل لازم انحلوه بيناتنا" و يقصد بهذا أن العمال المتخاصمين مع مسيرهم أو مع زملائهم يحبون اللجوء إلى جماعتهم للفصل فيها. و هنا نفتح قوسا للتعريف بهذه الجماعة و كيف تسير العلاقات بداخلها.

إن الجماعة تكتسي معنا ثقافيا تقليديا تتحكم فيه الأعراف و التقاليد المستمدة من المحيط الثقافي الذي يعيش فيه العمال.

فالجماعة بداخل المصنع ما هي في الواقع سوى امتداد و نموذج مصغر للمجتمع التقليدي خارجة حيث تلجأ الفئات الإجتماعية المتخاصمة إلى الجماعة لفض النزاعات عوض عرضها على الهيئات الرسمية.

و هذا ما هو واقع في الوحدة الصناعية إذ تخوفا من الهيئات الإدارية الرسمية المكلفة بضبط النظام العام داخل المعمل وفق القوانين الداخلية المحددة لعلاقات العمل.

يلجأ العمال المتخاصمون إلى الجماعة للإحتكام في قضاياهم على مبدئ الصلح أو المصالحة. و لذا تجد أن هناك أشخاص معينين داخل المصنوع "دوي الجاه" كما يسمونهم يقومون بدور "المصالحين" و يعترف لهم من طرف العمال بنزاهتهم و حكمتهم و تبصرهم في معالجة و حل النزاعات في العمل.

فعندما تتأزم الأوضاع بين العمال و المسيرين فإن هؤلاء الحكماة كذلك دور في الوساطة بين الإدارة و العمال خارج النطاق النقابي. فمساعدتهم الوساطية تجد صدق لدى المسؤولين و غالبا ما يكون لها تأثير على قرارات المسؤولين عندما يتعلق الأمر بالفصل بين المتخاصمين.

فان مثل هذه المساعي " الخيرية " التي يقوم بها الاشخاص الحكماء والنتائج الايجابية المتحصل عليها تزيد من تامين مكانتهم عند العمال وتكرس مصداقيتهم داخل الجماعة. ويفسر المختصون في الشأن النقابي (1) بروز هذه الجماعة القائمة على علاقات ثنائية تقليدية وسط افضاءات والتنظيمات الصناعية بفعالية عامل " التنشئة المهنية المسبقة " * ويعرف هذا النمط بالتنشئة المهنية والاجتماعية التي اذا ما اكتسبت من خلال المسار المهني والمعرفي المتنوع فهي تضيف الى التنشئة الاصلية التي سبق وان تطرقنا لها في الفصل النظري عند ايباجي ودوركاييم بعض السمات الثقافية العامة المكتسبة من المحيط المهني.

س25- هل تعتقد ان النقابة هي الاطار الامثل لحل النزاعات ؟

نعم =	12	34,29 %
لا =	21	60,00 %
بدون جواب =	02	05,71 %

لماذا ؟ جواب : " انا اتبلي غير كيف كيف النقابة هي والمدير هو النقابة " .

يعتقد اغلب المستجوبين ان الهيئة النقابية لا تمثل الاطار الامثل لحل النزاعات المهنية وهذا اتجاه يبدو متناقضا لما جرت به العادة في الاوساط العمالية والصناعية اين تمثل النقابة المرجع الرئيسي في فض النزاعات بين العمال والادارة.

وهنا يطرح الاشكال هل هذا الاتجاه ناجم عن نقص الوعي النقابي لدى شريحة العمال ام ينم فقط عن الثقة في من يمثلونهم في الفروع النقابية . ؟

يستنتج من خلال بعض الاجوبة التي لا يرى فيها العمال " فرقا بين النقابة والمدير " ان العمل النقابي داخل المصنع لم يعد يكتسي في اعين العمال اهمية بالغة من جراء فشل الهيئات النقابية التي تغاضت عن تحقيق مطالبهم والدفاع عن حقوقهم وهذا ما " يفسر التصور السائد لدى العمال بان النقابة اصبحت بمثابة اداة بين ايدي الادارة عوض ان تكون اداة لفض النزاعات المهنية واسترجاع الحقوق " .

فبعد التأكيد من عدم جدوى الانخراط في الهيئات النقابية التي لم تعد تقوم بدورها كشريك اجتماعي اسغنتى عنها العمال وعوضوها بهياكل تقليدية غير رسمية تتولى الدفاع عن مصالحهم مثلما سبق وان بيناه في السؤال السابق .

س26- هل انت راضي عن الاعمال التي تقوم بها النقابة ؟

نعم =	09	% 25,71
لا =	22	% 62,86
بدون جواب =	04	% 11,43

لماذا ؟ الجواب " اتبالي ما يديرو والو ابلا ما ايشاوروا المدير "

" لو كان ما يمضيش الحاج (المدير) حتى حاجة ماتكون ."

تصب الاجوبة في الاتجاه نفسه الذي يستغنى عن الهيئات النقابية والذي يشكك في مصداقية التمثيل النقابي داخل المؤسسة باعتبار النقابة اداة مسخرة من طرف الادارة وانها لا تملك سلطة القرار لوحدها دون الرجوع الى الادارة. ويفسر هذا الموقف السلبي من التمثيل النقابي الى بعض الممارسات والسلوكات الصادرة عن اعضاء الفروع النقابية بالمؤسسة التي كانت تمنح من خلالها النقابة صلاحيات واسعة في تسيير شؤون العمال خاصة في جانبها الاجتماعي .

اتيحت في السابق للفروع النقابية بالمؤسسة المشاركة في المجالس الادارية وانيطت بمهام تحديد حصص وتوزيع الارباح على العمال وتسيير صندوق الخدمات الاجتماعية كمنح القروض والاعانات للعمال وتولي ادارة التعاونية الاستهلاكية وتنظيم الرحلات الترفيهية لابناء العمال والمخيمات الصيفية والنشاطات الرياضية وغيرها من الاعمال ذات الطابع الاجتماعي .

وكانت ترافق في معظم الاحيان هذه الاعمال شعارات سياسية " لتجنيد العمال حول اهداف المؤسسة واستغلالها بصفة مفرطة كحوافز مادية ومعنوية للرفع من الانتاج والانتاجية " (1).

(1) ملخص للشعارات التي كانت تحملها النقابة في مختلف تظاهراتها السياسية لا سيما يوم فاتح ماي المصادف لليوم العالمي للعمل.

فمع مرور الزمن افرزت هذه السياسة نتائج سلبية مغايرة للاهداف التي كانت تصبو الى تحقيقها من جراء عدم مطابقة سلوكيات المسؤولين النقابيين في المجالس الادارية مع الشعارات الرسمية وادت هذه الوضعية الى تضارب في الادوار وانعدام المصداقية في الخطاب النقابي وغياب الشفافية اللازمة في التسيير كل هذه العوامل ادت في نهاية المطاف بالهياكل النقابية الى فقدان مصداقيتها عند العمال وتزايدت الشكوك حول مساعيها.

س27- هل تعتبر الاضراب هو افضل السبل لتحقيق المطالب ؟

نعم	=	15	% 42,86
لا	=	20	% 57,14

لماذا ؟ الجواب : " ماكنش الاضراب في الجزائر "

يعتبر معظم العمال المستجوبين ان اللجوء الى الاضراب عن العمل لا يمثل افضل السبل لتحقيق المطالب معتقدين ان حق الاضراب غير موجود في الجزائر وهذا ناجم عن جهلهم للقانون الذي يرخص لهم حق الاضراب. (1)

س28- هل ترى ان هناك هيئات اخرى قادرة على تسوية النزاعات ؟ لماذا وما هي ؟

نعم	=	06	% 17,14
لا	=	24	% 68,57
بدون جواب	=	05	% 14,29

لماذا ؟ الجواب : " اعلى بالي بلي هنا تتحل المشاكل والا هنا تتبلع "

لا يعتقد اغلب العمال (68,57 بالمئة) بان هناك هيئات اخرى بمقدورها تسوية النزاعات المهنية بينما توجد هيئات ادارية مثل مفتشية العمل وقانونية مثل المحاكم مؤهلة من طرف الدولة للبحث في النزاعات في حالة انسداد سبل الحوار واستنفاد جميع الطرق للطعن داخل المؤسسة.

(1)- القانون رقم 14 / 90 التعلق بحق الاضراب في الجزائر.

س29- هل تعتقد ان القانون الداخلي للمؤسسة كافي لحل النزاعات ?

% 31,43	11	=	نعم
% 40,00	14	=	لا
% 28,57	10	=	لا اعرفه

يبدو من الاجابات بنعم ان القانون الداخلي للمؤسسة غير واضح لديهم حتى وان كانوا يقرون بوجوده.

اما بالنسبة للفئة الت لا تعتقد بان هناك قانون داخلي للمؤسسة فانها ترى " ان مصيرها بايدي المسيرين " .

س30 - هل توجد مصادر قانونية اخرى ?

% 42,86	15	=	نعم
% 20,00	07	=	لا
% 37,14	13	=	لا اعرف

س31- هل تعتقد ان العقد الجماعي للمؤسسة يوفر الحماية الكافية للعامل ?

% 17,14	06	=	نعم
% 34,29	12	=	لا
% 48,57	17	=	لا اعرف

يتبين من خلال سلسلة الاسئلة المتعلقة بالقوانين الداخلية للمؤسسة سواء تعلق الامر بالقانون الداخلي او العقد الجماعي للمؤسسة (1) ان العمال معظمهم لا يدركون جيدا محتوى هذه القوانين .

ويتجلى من خلال الاجابات عن هذه الاسئلة ان الهيئة النقابية التي من مهامها الاساسية اطلاع العمال على القوانين الداخلية باعتبارها الشريك الاجتماعي الوحيد في غياب التعددية النقابية في اعداد والمصادقة على العقد الاجتماعي المسير لعلاقات العمل قد قصرت في تبليغ محتوى هذا العقد الى العمال.

merci de nos supérieurs hierchiques On est à la

(1) Conventlon collective de l'entrepri-o

خلاصة : اظهرت الدراسات التي تناولت ظاهرة الوعي النقابي عند الطبقة العمالية في اوروبا وخاصة منها تلك الدراسات الميدانية التي قام بها الان توران في مطلع الستينات بفرنسا ان " الوعي النقابي هو نتيجة تصورات اجتماعية للوضع المهني وظروف العمل وعندما تتلاشى الرموز على المستوى الاجتماعي المهني يساهم هذا التلاشي في انهيار الوسط المهني ويؤدي بالتالي الى بروز رموز مستلهمة من الوسط البيئي الذي ينتمي اليه العمال ". (1)

ان الطبقة العمالية في الجزائر تفقد لمثل ذلك الوعي المعروف عند الطبقة العمالية في اوروبا نظرا لاختلاف المسار التاريخي للتطور الاقتصادي والاجتماعي.

فمن الوعي السياسي لمقاومة الاحتلال الفرنسي الذي كان منتشرا في الاوساط العمالية في الجزائر خاصة بعد الحرب العالمية الثانية لم يحدث ذلك التحول على المستوى المهني فضلت الفئة العمالية متأثرة بالتطورات السياسية التي عقبها الاستقلال واقامت بالرغم منها في مسار التنمية عن طريق التصنيع السريع ولم يكن لها الوقت الكافي لتتكون مهنيا وتعيد النظر في دورها.

وادى هذا التسرع الذي غالبا ما كان يحمل شعارات سياسية اكثر منها نقابية الى خلط في الفهم عند العمال وحتى عند المسيرين. فاصيبت الفئتان بنوع من الانهيار لما كان يحدث على المستوى التنموي السريع.

وعندما اختفت الشعارات السياسية عن الوسط المهني اختفت معها الرموز لدى الطبقة الشغيلة التي اصبحت عاجزة عن التمييز بين ما هو سياسي وما هو اجتماعي مهني وفي هذه الحالة لم يبق امامها الا الرجوع لرموزها الثقافية الاصلية لعلها تجد فيها مرجعية تستلهم منها تصوراتها لمواجهة افرازات الوضع الجديد وما يفرضه من ضغوطات في الوسط المهني.

ولدى نجد في مطالب العمال كثيرا من الاحكام القيمة * عوض مطالب مهنية حقيقية . فالعمال يتكلمون عن قيم المساوات والعدل والحرية والانصاف والتسامح حتى وان كانت صعبة المنال فان هذه الرموز الثقافية لها تاثير على نشوب الصراعات المهنية او تسويتها بين فئة العمال والمسيرين.

(1)- Alin Touraine: La conscience ouvrière . aux éditions seuil 1966. pp 340-343

* Jugement de valeurs.

س32- هل تعتقد انه من واجب المؤسسة تقديم الخدمات الاجتماعية ؟

31	=	نعم
% 88,58		
02	=	لا
% 05,71		
02	=	بدون جواب
% 05,71		

اذكر بعضها : الجواب : توفير النقل

الاطعام

العلاج الطبي

تكاليف الدراسة

بدلة العمل

تقديم القروض

اصطياف الاطفال

المساعدة على اداء الحج والعمرة.

تعد الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة بموجب قانون تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في السبعينات من المكتسبات الاجتماعية التي كان يتمتع بها العمال في المؤسسة الصناعية لتحسين ظروف عملهم.

وكانت تمثل هذه الخدمات بالنسبة للدولة والمسيرين حوافز مادية تكميلية للاجر الذي يتقاضاه العامل لحمله على الانتاج بتوفير كل ما يحتاجه داخل المؤسسة من نقل واطعام والتكفل بدراسة اطفاله وترفيهم وبدلة العمل وغيرها من المزايا الا ان هذه الخدمات الاجتماعية البالغة التكاليف لميزانية المؤسسة كانت ولا زالت تمثل مصدر نشوب النزاعات اذ اضحى تسييرها محل اطماع من الفئات المتمثلة في النقابة والمسيرين والعمال. فكل جهة تحاول السيطرة على تسييرها ويرى فيها العمال اجحاف في التوزيع والاستفادة منها .

ولما كانت تمثل صراع شبه دائم ما بين المجموعات العمالية عمدت المديرية بعد منح المؤسسة استقلالية التسيير الى حذف البعض منها كالاطعام وتعويضه بعلاوة مالية فردية تضاف الى الاجر الشهري للعامل.

وبهذه الطريقة استطاعت المديرية ان تسحب البساط من تحت اقدام النقابة التي تعتبر هذا الاجراء تراجعا عن تحسين ظروف العامل بينما يعتبر المسؤولون هذا الاجراء خلاص للمؤسسة من التكاليف الباهضة المترتبة عن الاطعام زيادة عن كون ان الاطعام فقد فعاليته كحافز اجتماعي.

فمن بين مطالب العمال الذين يعتقدون بنسبة 88,58 بالمئة ان تقديم الخدمات الاجتماعية واجب على المؤسسة تكتسي بعض الخدمات طابعا ثقافيا كالمطالبة بالمساعدة على تادية مناسك الحج والعمرة بالبقاع المقدسة.

ولقد اصبح هذا المطلب شائعا ومعمما في جميع المؤسسات العمومية الصناعية وغيرها في الجزائر. اذ يخصص صندوق الخدمات الاجتماعية نصيبا هاما من ميزانيته لمساعدة العمال على تادية فريضة الحج او العمرة معتبرا هذا العمل كحافز واعتراف للمجهودات التي قاموا بها العمال طيلة حياتهم بالمؤسسة.

س33- هل تعتقد ان المؤسسة قامت بجميع واجباتها في مجال الخدمات الاجتماعية .?

نعم =	13	% 37,14
لا =	19	% 54,28
بدون جواب =	03	% 08,58

طرح هذا السؤال للتأكد من الاجابات على السؤال السابق ويبدو ان هناك نسبة 54,28

بالمئة تعتبر ان المؤسسة مقصرة في واجباتها نحو العمال في مجال الخدمات الاجتماعية .

س34- في اعتقادك من تحمل المسؤولية في حال افلاس المؤسسة ؟ رتب من 1 الى 4 .

النقابة =	16	45,71 %
المسيرين =	14	40,00 %
الدولة =	04	11,43 %
العمال =	01	02,83 %

تعتبر 45,71 بالمئة من العمال ان النقابة تتحمل مسؤولية افلاس المؤسسة في حالة وقوعه ويأتي المسؤولون المسيرين في الرتبة الثانية بنسبة 40 بالمئة.

ولم يبرر المستجوبون هذا الاعتقاد الا ان السؤال الذي سيليه يمكننا من التأكد من الدوافع التي جعلت العمال يحسبون النقابة مسؤولية احتمال افلاس المؤسسة.

س35- هل تعتبر ان نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسة كان :

ايجابيا =	09	25,71 %
سلبيا =	22	62,86 %
بدون جواب =	04	11,43 %

تعتبر 62,86 بالمئة من العمال المستجوبين ان نظام التسيير الاشتراكي هو نظام سيئ مقابل 25,71 بالمئة ممن يرونه ايجابيا.

ويتطابق هذا الاتجاه مع الاجابات عن السؤال السابق اذ يرى العمال في النقابة عامل افلاس للمؤسسة. وي طرح هذا الاشكال على مستوى قنوات الاتصال داخل المؤسسة بين العمال والمديرية .

يرى بعض العمال ان التسيير الاشتراكي للمؤسسة بالرغم من المزايا التي كانت تقدم لهم لم يكن الا شعارا اكثر منه واقعية لانه مكن المسؤولين النقابيين من تولي مناصب في المجلس الاداري باسم العمال واستغلوا مناصبهم الانتخابية بصفة مفرطة اثرت على سلوكهم حتى اصبحوا يحدون حدو الاداريين داخل المؤسسة ولا يبالون باحتياجات العمال ومطالبهم.

س 36 - هل ترى أن نظام استقلالية تسيير المؤسسة الحالي هو :

جيد -	15	42.86 %
- أحسن من النظام السابق	11	31.43 %
- سيء	07	20.00 %
- بدون إجابة	02	5.71 %

إن أغلبية العمال المستجوبين تعتبر نظام إستقلالية المؤسسة الحالي بأنه نظام جيد (42.86 %) و 31.43 % يرونه أحسن من السابق، أي من النظام الإشتراكي للمؤسسات لأنهم يرون فيه تخليصهم من هيمنة الطبقة النقابية بعدما فقدت هذه الأخيرة حق التمثيل في المجلس الإداري للمؤسسة.

و جاء في بعض إجابات العمال أن النظام الحالي للتسيير يتميز بكثير من المرونة في التعامل مع المسؤولين إذ تقول إحدى المستجوبات "في النظام الحالي نملك فرص كثيرة للإلتقاء بالمدير للتحدث له و طرح إشغالاتنا عليه، بينما في النظام القديم كنا أمام أناس منتخبين من أوساطنا و يسيطرون على الوضع الداخلي للمؤسسة و لا يسمح لنا بالإبداء بملاحظاتنا إلى المدير العام".

إن منح إستقلالية التسيير للمؤسسات الإقتصادية منذ مطلع الثمانينيات بعد أن تأكد الساهرون على الإقتصاد الوطني من فشل النظام الإشتراكي للمؤسسات و تيقنوا من عدم جدواه بالنظر للنتائج الوخيمة المترتبة عن تطبيقه، لم يؤثر على الطبقة العاملة فقط، بل كان له وقع أكبر على المسيرين.

ان المسير من في نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات ام يكونوا يتمتعون بالصلاحيات الكاملة في تسيير الوحدات الصناعية المشرفين عليها حتى وان كانت موجودة صلاحيات فانهم كانوا يواجهون تاثيرات خارجية خاصة منها تلك الاتية من الهيئات السياسية والادارية. اما بالنسبة للعمال فكانوا يواجهون ضغوطات جمة في تعاملهم مع الادارة من جهة ومع من يمثلونهم في الهيئة النقابية من جهة اخرى لان هذه الهيئات الاخيرة ما كانت في الواقع الا امتداد طبيعي للمؤسستين الحزبية والنقابية اللتين كانتا تمليان عليها اوامرهما حسب ما كانتا تخلصا اليه من " توصيات وحلول " في مؤتمراتها واجتماعات هيئتهما المركزيتين.

الخلاصة : ان نظام استقلالية التسيير منح صلاحيات اوسع للمسؤولين على المؤسسة وقلص من نفوذ الطبقة النقابية لكن السؤال الذي يبقى مطروحا هل جعل المؤسسة في منأى عن تاثيرات المجموعات الثقافية التي يفرزها بالضرورة وسطها الاجتماعي ؟ هذا ما سنناكد منه من خلال الاجابات عن الاسئلة الموالية.

س37- هل تعتقد انه من واجب المؤسسة الاهتمام بالمحيط الاجتماعي والثقافي ؟

نعم =	17	48,57 %
لا =	12	34,29 %
بدون جواب =	06	17,14 %

رتب من 1 الى 6 المجالات التي يجب ان تفتني بها المؤسسة اذا كنت موافقا على السؤال.

تعتقد اغلبية بنسبة 48,57 بالمئة من العمال المستجوبين انه من واجب المؤسسة الاهتمام بالمحيط الاجتماعي والثقافي بينما ترى نسبة 34,29 بالمئة عكس ذلك.

الترتيب .

53,03 %	09	: 1- المساهمة في بناء المساجد
23,52 %	04	: 2- المساهمة في التعليم
11,64 %	02	: 3- في احياء الاعياد الدينية والحفلات الشعبية
05,90 %	01	: 4- في النشاطات الرياضية
05,90 %	01	: 5- في الترفيه والتسلية
	00	: 6- في النشاط الثقافي

طلب من الاغلبية النسبية التي اجابت بنعم وتعدادها 17 ونسبتها 48,57 بالمئة ترتيب المجالات التي مؤهلة للاعتناء بها من طرف المؤسسة فاعتبرت باغلبية 53,03 بالمئة انه من واجب المؤسسة المساهمة في بناء المساجد او لا ثم التعليم فاحياء الاعياد الدينية والاحتفالات الشعبية.

لم يكن هذا التوجه نحو الرموز الثقافية الدينية والتقليدية بمحض الصدفة او من منطلق التمنيات بل هو نابع من واقع معاش حيث سبق للمؤسسة الاقتصادية ان ساهمت بشكل فعال ومباشر في بناء العديد من المساجد في المنطقة الجغرافية المتواجدة بها بل وحتى بمناطق اخرى من الولاية وخارجها.

فالمؤسسة تقوم باعمال خيرية نزولا عند رغبة العمال حيث قامت في اكثر من مرة بترخيص جمع الاموال بداخلها لفائدة بناء المساجد عند تقاضي العمال اجورهم في نهاية الشهر.

كما حظيت الاحتفالات الدينية والشعبية بنفس الاهتمام من طرف العمال الذين يرغبون المؤسسة على المشاركة او على الاقل فسخ المجال لهم لجمع التبرعات او تقديم المعونات المادية كتوفير النقل ووسائل تخزين المياه او مواد غذائية من التعاونية الاستهلاكية للمجموعات التي تتولى تنظيم الاحتفالات الشعبية مثل الوعدات التي تقام سنويا منها تلك الخاصة باولياء الصالحين.

فالعديد من العمال يعتقدون أن الولي الصالح سيدي لحصيني الذي يقع ضريحه على مقربة من المصنع "بركته هي درع واقى للعمال من حوادث العمل و المكروهات المختلفة و الأخطار".

إن هذا الاعتقاد الذي هو السمات الثقافية المتجذرة في المنطقة لا يقتصر على الأموات فقط بل حتى على الأحياء ممن يعتبرونهم أولياء الله الصالحين حيث يقوم العمال و المشرفون على المؤسسة بتكريم بعض الشخصيات ممن يرون فيهم التأثير الإيجابي أو السلبي على مستقبلهم و مستقبل المؤسسة.

فحسب بعض الروايات المتداولة في أوساط العمال فإن مسيري العمال لا يلجؤون إلى الطرق التقليدية للكشف عن حالات السرقة التي تقع بالمصنع بالإستعانة بالمرابطين و بعض شيوخ الزوايا عوض اللجوء إلى الهيئات الرسمية كالدرع أو الشرطة.

و من بين هذه الشخصيات المؤثرة ثقافيا على السنة المستجوبين إسم المرحوم مولاي هنان و هو رجل تقى الله من بلدة سبع شيوخ الواقعة على بضعة كيلومترات من المصنع و التي ينحدر منها عدد هام من العمال.

فيرو أنه و قد سبق للمؤسسة أن استعانت بخدمات هذا المرابط للكشف عن بعض حالات السرقة التي وقعت بالمصنع و كانت النتيجة إيجابية في فضح السارقين و استرجاع الأشياء المسروقة. قد يفسر هذا السلوك أنه مستلهم من السلوكات الثقافية التقليدية الجماعية السائدة في المنطقة الموظفة من طرف المسيرني كوسيلة ضغط نفسي و ثقافي على العمال لأن هذه الفئة هي في الواقع أكثر اعتقادا و تمسكا بالمعتقدات و الممارسات الثقافية التقليدية. يبدو كذلك من المستجوبين أنهم لا يعيرون اهتماما لمجالات الرياضة و التسلية و الثقافة بالرغم من وجود هياكل تنظيمية خاصة بها داخل المؤسسة.

لقد سبق و أن قامت المؤسسة بتمويل فريق كرة القدم و فرق رياضية أخرى من بلدية الرمشي التابعة لها إقليميا إلا أن هذا التأطير لم يكن بمحض ارادتها و إنما كان يندرج في تطبيق سياسة التسيير الإشتراكي للمؤسسات. و كلف هذا التكفل بالرياضة المؤسسة أموالا باهضة يعتبرونها العمال "تبديرا" و "مصاريف من غير نتيجة" و أن ترك لهم الإختيار فإنهم لم يسمو في النشاطات الرياضية. و هذا ما حصل فعلا بعد إدخال نظام إستقلالية التسيير على المؤسسة فإنها تخلت عن تدعيم الفرق الرياضية و لم تعد تعني بالنشاك الرياضي و لا الثقافي.

خلاصة

يستنتج من ملاحظة هذه الظواهر الثقافية " الدخيلة " على التنظيم العلمي للمؤسسة بمفهومه التابلوري ان مسيري المؤسسة يوظفون الرموز الثقافية التقليدية النابعة من التقاليد والاعراف السائدة في المنطقة كاليات ذات تاثير على العمال للحفاظ على التوازن بين المحيط الاجتماعي والثقافي بما يفرضه عليها من تصورات واعتقادات ثقافية تتعارض من حيث الجوهر مع انماط المعايير الرسمية المعمول بها في الوسط الصناعي بل وحتى مع القوانين المؤسساتية.

اذ تبني المسؤولون المطالب الثقافية وهي مطالب ضمنية تحملها المجموعات الثقافية المتواجدة بداخل المؤسسة يستهدف من ورائه التحكم في تنظيم * التأثيرات الخارجية ودمجها في علاقات العمل تفاديا لوقوع تصادمات في علاقات المسيرين بالمسيرين.

يعتبر سرج مسكوفيسي Moscovici.S تفاعل المؤسسة مع محيطها " بانه يساعدها على ضمان سيرها والحفاظ على هويتها ". (1)

وتوصل سارل رواق Roig.CH في احدى دراساته حول هذه التفاعلات ووصفها بانها " تفاعلات تعويضية وتوسيعية ". (2)

ويضيف " ان استعمال ميكانيزمات هذين الصنفين من التفاعلات - التعويضية - و - التوسيعية - يكون بقدر درجة التوتر القائم بين تنظيم المؤسسة ومحيطها والتوازنات التي تميز النظام في وقت ما " .

ويخلص الى القول بانه " في الوقت الذي لا توفق فيه اليات التنظيم الداخلي في الحفاظ على هوية المؤسسة فان هذه الاخيرة قد تختفي كتنظيم او تستعين باستيعاب اليات تنظيم من خارجها وهنا يدفع بها التفتح الى اعادة حساباتها والنظر في الليات المؤسساتية التي تحكم تنظيمها " .

توسيعية - تعويضية - تنظيم : Régulation - Compensateur - Amplificateur

(1) - S. Moscovici OPCIT p :401

(2) - CH. Roig - 1970 - p.85

ويذهب من جهته جان اكلود روشي J.C.Rouchy الى ابعد من ذلك في دراسته من التاكيد " ان اليات التنظيم الدخيلة على المؤسسة تعمل بواسطة الجماعات والافراد المتواجدين بها".(1)

وتعزز هذه الاطروحات النظرية والنتائج المتوصل اليها تصورنا للتفاعل الثقافي ما بين ما هو " عصري " وتتبناه المؤسسة في نظامها الداخلي من قوانين ومعايير رسمية تحاول فرضها على العمال وما هو " تقليدي " نابع من الاعراف والتقاليد التي نشأت بها الجماعات والافراد الموجودين بهذه المؤسسة .

ان التفاعل الدائم والمستمر بين هذين النمطين الثقافيين لم يكن دائما بالسهل دون حدوث صراعات بين الفئتين كما تنتج عنه بعض الاختلالات الوظيفية.

ان استعمال الرموز الثقافية من طرف الفئة المسيرة فهي في بعض الاحيان في غير محلها لانها قد تتحرف عن الادوار المنوطة بهذه الفئة داخل المؤسسة . فانها تسلك سلوكا ثقافيا تقليديا لمرضاة الفئة العمالية ويكون هذا السلوك متناقضا ومكانتها في النمط العصري.

وكثيرا ما نجد هذا السلوك او التباهي من اجل كسب رضا العمال والتظاهر بالحرص

على حماية الرموز الثقافية التقليدية يؤدي الى بروز نوع " من سلطة القائد التقليدي " .

وهذا ما تؤكد به بعض اجابات العمال عند استعمالها للاشارة الى المدير نعوت " الحاج "

او " المعلم " او " الشيخ " عوض استعمالها لكلمة المدير.

(1)- J.C.Rouchy. 1973. pp: 84-93

In. J.Curie- " Contribution à l'étude des transformations des conduites au travail " - Thèse V - 1975 -

الفصل الرابع

تقويم عام

طرحنا في اشكالية هذا البحث فرضية عامة مفادها " ان النزاعات المهنية بالمؤسسات الصناعية غير راجعة لعدم تلبية المطالب المهنية الاجتماعية المشروعة وانما هي ناتجة عن عوامل ثقافية كامنة من جراء تساكن ثقافتين " تقليدية وعصرية " تتبناهما على التوالي جماعة العمال وجماعة المسيرين لكسب الرهان وفرض هيمنة نمط ثقافي على الاخر في المؤسسة " .

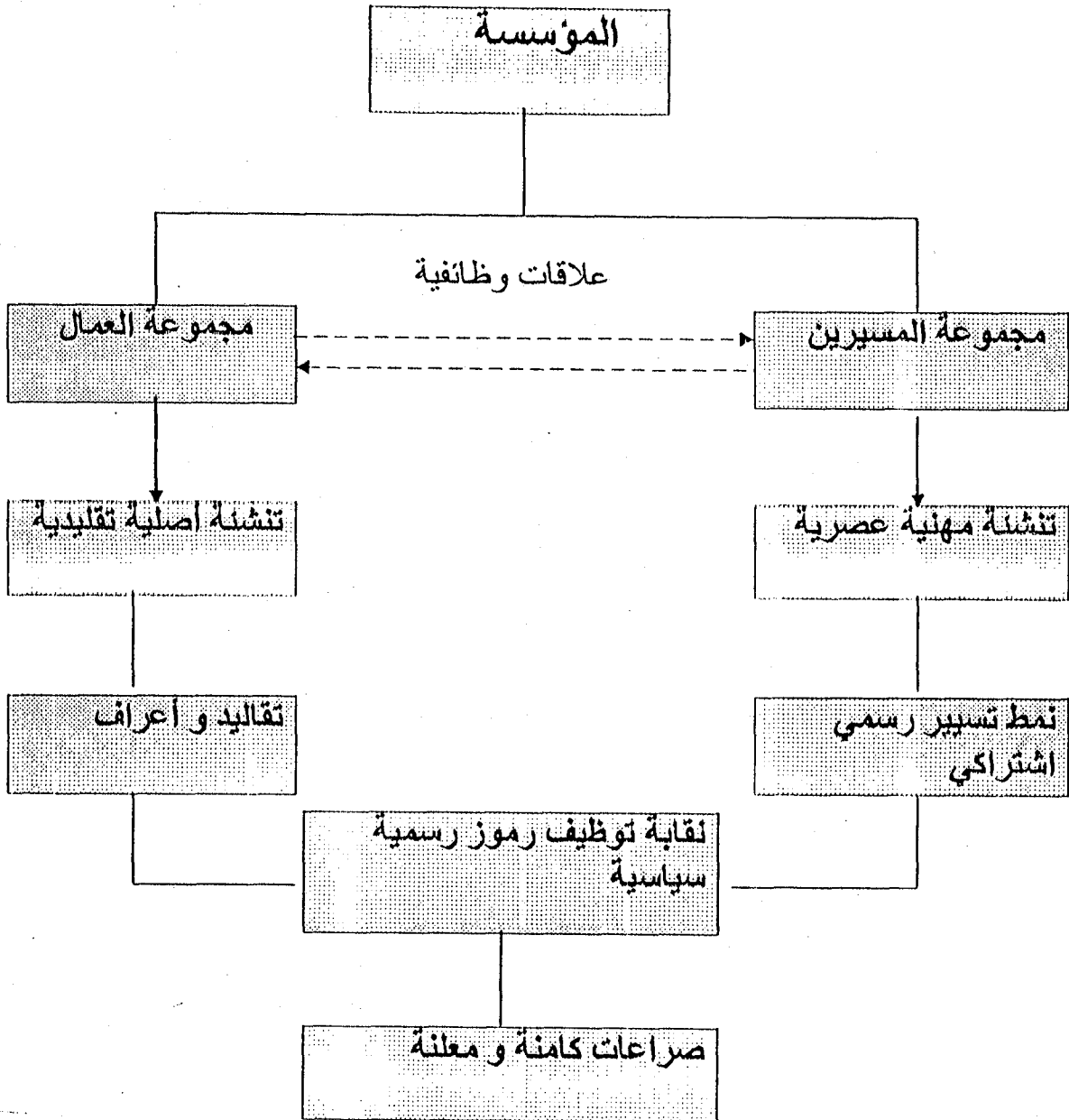
انطلاقا من هذه الفرضية اعتبرنا العامل الثقافي تقليدي او عصري كمتغير مستقل والنزاعات المهنية كمتغير تابع واعتبرنا المتغيرات الاخرى كالمستوى التكنولوجي لوسائل العمل و أنماط التسيير المنتهجة داخل الورشات الانتاجية ونظام الحوافز المادية وظروف العمل كمتغيرات ثانوية اعتبارا ان كل هذه العوامل متوفرة ولم ينجر عنها تأثير في سلوك العمال والمسيرين .

ولقد تبين لنا بعد اجراء هذا البحث كنتيجة أولى ان نمط التسيير الذي انتهجته المؤسسة هو من العوامل المؤثرة ويمكن اعتباره بمثابة متغير مستقل لما يترتب عنه من تأثيرات في علاقة التفاعل بين السلوكات الثقافية للفئتين المدروستين .

وعلى هذا الاساس عالجنا موضوع الصراع الثقافي في حقبتين متتاليتين كانت الاولى في ظل نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات وما ترتب عنها من تفاعل بين الجماعتين المدروستين وجماعة اخرى لم نطرحها في الفرضية وهي الجماعة المتمثلة في الهيئة النقابية .

وتوصلنا من خلال هذا الى حوصلة العلاقات التصارعية وتفاعلاتها في الرسم التالي :

أولاً نمط التسير الاشتراكي / منهج ضاغط



يعتبر نمط التسيير الاشتراكي للمؤسسة عاملا مؤثرا في نشوب الصراعات الثقافية بين المسيرين والعمال وبين هذه الفئة الاخيرة والهيئة النقابية حسب استنتاجات البحث.

1- ان النمط الاشتراكي في التسيير دفع بالمسيرين الى نهج سلوكات ثقافية غير نابعة من تنشئتهم المهنية العصرية المكتسبة عن تكوينهم بالمؤسسات المدرسية والمهنية بل من سلوكات املاها عليهم المحيط السياسي المتميز باحادية الفكر والتفرد بالقرار تحت غطاء ثلة من الرموز السياسية التي لم تجد صدى عند فئة العمال ولا حتى قناعة بالرغم مما كانت توفره لهم المؤسسة من مزايا اجتماعية ومادية.

2 - اتاح النمط الاشتراكي في التسيير الفرصة لبروز فئة ثالثة تتكون من مجموعة عمال منتخبين في الفروع النقابية.

ولقد اصبحت هذه الفئة التي تحضى بطابع الرسمية ولما تحملها من تصورات سياسية محل تصوراتها الثقافية الاصلية تحل مكانة هامة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتكبح مساعي العمال الرامية الى فرض هويتهم وخصوصياتهم الثقافية مما كان يؤدي الى تزكية الصراعات الكامنة والنزاعات المهنية.

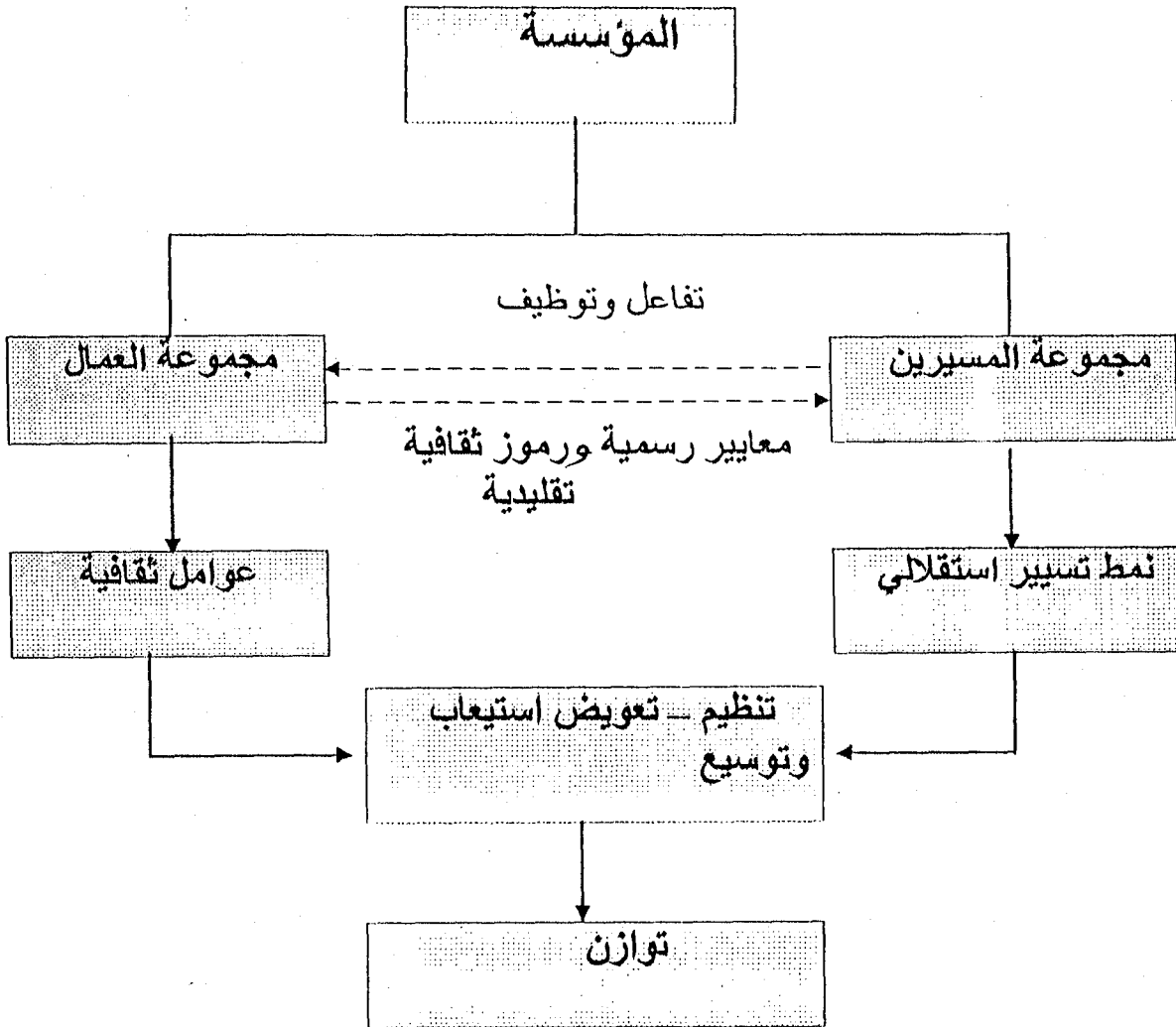
3- قوبلت الممارسات النقابية داخل المؤسسة لدى العمال بسلوكات وردود افعال دفعت بهم الى الرجوع الى ثقافتهم لمقاومة الضغوطات النقابية التي كانت في الواقع ضغوطات سياسية مثل فرض على العمال دفع الاشتراكات السنوية والمشاركة في الحملات التطوعية ايام العطل الاسبوعية ودفع التبرعات بصفة شبه اجبارية وغيرها من الممارسات كانت تثير الاستفزاز لدى العمال والشعور بالرضوخ المحتم لهيمنة النقابة.

ففي الوقت الذي كان العمال يطمحون فيه إلى النفتح على فئة المسيرين للإستفادة من خيرتهم المهنية عن طريق العلاقات الوظيفية الطبيعية ظهرت النقابة كامتداد لسلطة الإدارة وادة بين أيدي المسيرين. فعوض أن تدافع على حقوق العمال المشروعة في التكوين و التأهيل و المشاركة في القرارات تحولت النقابة إلى وسيلة ردع و تخويف هذا ما أدى بالعمال إلى التناقص عن جميع العروض الرامية إلى اشتراكهم في تسيير المؤسسة و بالتالي لجوئهم إلى تحكيم اشخاص من بينهم للفض في نزاعاتهم عوض طرحها على الهيئة النقابية.

5- إن التسيير الإشتراكي للمؤسسات كان يكتنفه عند العمال كثير من الغموض مما أدى بهم إلى اعتباره أسلوبا من أساليب المغالطة السياسية لما كان يتميز به من تناقضات تطبيقية على أرضية الواقع.

ففي الوقت الذي كان فيه هذا النمط التسييري يمنح فرص المشاركة للعمال في أهداف المؤسسة و تحقيقها باعتبار حسب إديياته أن العامل هو عنصر هام في المؤسسة تبين أن هذا النظام زاد من هيمنة السلطة الإدارية عن طريق توظيف الهيئة النقابية مما قلص في الواقع فرص الإشتراك الفعلي للعامل في أخذ القرار و الإستفادة المباشرة من ثمره جهده المبذول داخل المؤسسة.

ثانيا نمط استقلالية التسيير بالمؤسسات / منهج مشارك



يستخلص من هذا الرسم البياني الخاص بتطبيق إستقلالية التسيير المطبق بالمؤسسة أن علاقات التفاعل بين المسيرين و العمال هي علاقات مباشرة مع تقلص أو اختفاء الهيئة النقابية من الهيكل التنظيمي الرسمي للمؤسسة.

1. لجأت المؤسسة بعد التغييرات التي طرأت على تنظيمها الجديد من جراء تطبيق إستقلالية التسيير و التغييرات التي شهدتها المحيط السياسي و الإجتماعي منذ سنة 1989 بعد اعتماد التعددية السياسية إلى توظيف مع آلياتها الرسمية الرموز الثقافية النابعة من المحيط و التي يحملها العمال في تنشئتهم الأصلية.

2. إستطاعت المؤسسة أن تدمج بعض الرموز الثقافية في معاييرها الرسمية العصرية عن طريق ما يعرف بوظائف التنظيم و التعويض و الإستعاب و التوسيع قصد الحصول على التوازن المؤدي إلى الإستقرار في العلاقات بين المسيرين و العمال و بالتالي تقليص حالات نشوب النزاعات.

3. يستنتج من ادخال هذه الوظائف الجديدة في تسيير المؤسسة و تفتحها على المحيط الثقافي الأصلي أن العوامل الثقافية لها تأثير على سير المؤسسة و أن توظيفها في اتجاه تحقيق الهدف الإنتاجي عوض الإستغناء عنها أو طمسها يؤدي إلى توازن في علاقات العمل عن طريق الإعراف بالهوية الثقافية التقليدية لمجموعة العمال.

خلاصة

ان ما يمكن استخلاصه بعد التعرض في هذا البحث المتواضع الى تاثير العوامل الثقافية التقليدية والعصرية في ظل تعاقب نمطين في التسيير اشتراكي واستقلالي على الصراعات والنزاعات المهنية هو يمكن تخليصه في احدى مقالات الفيلسوف ل.ا لنوسار صدرت في سنة 1970 والتي نلخصها فيما يلي :

" ان الفرد يولد مكرما بنزعة الحرية وله هويته الشخصية فهو فاعل ومسؤول عن افعاله وان الافكار والايديولوجيات التي نلقن له من طرف الاجهزة الايديولوجية للدولة في بيوت العبادة والعائلة والمدرسة والنقابات والاحزاب والصحافة والرياضة وغيرها هي ايديولوجيات وظيفتها تلقين الافراد تصورات خيالية لعلاقات الانتاج يعيشون في ظلها " (1)

اذا ما تاملنا في محتوى هذا المقال وقرناه بنتائج دراستنا فانه يمكننا القول ان الفئتين المدروستين في هذا البحث من مسيرين وعمال ما هما في الواقع الا مجموعتين افراد لكل واحدة منها نزعتها الفردية في الحرية لكن التنشئة الاجتماعية والثقافية التان اكتسبناهما في اوساطهما التكوينية والمدرسية والمساجد والمؤسسات التكوينية المختلفة هي التي اوقعتنا في التناقضات والصراعات من اجل اثبات هويتها وفق تصوراتها الخاصة.

فالانسان يكبر وهو يبحث عن هوية اجتماعية وثقافية يكتسبها من جراء انتمائه لمختلف المؤسسات فهو تارة يشارك في اعدادها وتارة اخرى يشعر بالخيبة ويتمرد عليها وبالتالي يدخل معها في صراع دائم.

ان تبنيه للافكار والايديولوجيات والتصورات مثلما هو الحال بالنسبة للفئة المسيرة وممثلي الهيئة النقابية سواء كان هذا التبني بطريقة ارادية او غير ارادية كتبنيهما لانماط التسيير الاشتراكي والاستقلالي في الوسط المهني الصناعي ادى بهما الى التصادم مع فئة العمال التي لم تنشأ التنشئة الرسمية في مؤسسات الدولة وانما بقيت على تنشئتها الاصلية بما تحمله من تصورات ثقافية وتقاليد متناقضة. ان هذه التناقضات كما سبق وان افترضناها في اشكالية هذا البحث هي ناتجة في الواقع عن عوامل ثقافية سواء كانت عصرية او تقليدية.

فالمؤسسة الصناعية الجزائرية التي تتفاعل بداخلها هتين الثقافتين فهي مجبرة بالتعامل مع هذه العوامل الثقافية باستعمالها توظيف ميكانيزمات واليات مرنة قصد ضمان توازن يحفظ لها استقرارها وبالتالي بقائها في الوجود.

الملحق

- 1 - قائمة المراجع
- 2 - الإستمارة
- 3 - الفهرس الموسع

مراجع (1)

1 - عكاشة شايف: " الصراع الحضاري في العالم الاسلامي " - مدخل تحليلي الى الفلسفة الحضارية عند مالك بن نبي . د . م . ج . الجزائر 1993

2 - محمد طلعت عيسى : " البحث الاجتماعي مبادؤه ومناهجه " - القاهرة الحديثة - الطبعة الثالثة 1963

3 - عبد الباسط المعطي : البحث الاجتماعي " محاولة نحو رؤية نقدية لمنهج وابعاده " دار المعرفة الجامعية - 1985

- 1) - Arkoun M. : "Penser l'islam aujourd'hui" - Laphomic - ENAL 1993.
- 2) - Barbichon G. : "Mobilité des travailleurs de l'agriculture passés à l'industrie" - Bulletin C.E.R.P. XIV.
- 3) - Belhoucine : "Tatouage Maghrebin" - revue communication et langage nr.31-1982.
- 4) - Benounne et El Kenz : "Le hasard et l'histoire" - entretien avec A. Belaid volume 1 et 2 - E.N.A.G Alger 1990.
- 5) - Berques J. : "Maghreb : histoire et société" - S.N.E.D Alger 1974.
- 6) - Bourdieu P. : "Méthode d'approche du monde rural" compte-rendu de discussions lors d'une rencontre maghrébine algéro-française - janvier 1976 à la maison des sciences de l'homme - (Paris) - O.P.U. 1993.
- 7) - Boutefnouchet M. : "La famille algérienne" chapitre II "système social et structures familiales dans l'Algérie traditionnelle" - Alger S.N.E.D 1982.
- 8) - Brahim A. : "L'économie algérienne" - O.P.U. Alger 1991.
- 9) - Bujas Zoran : "Quelques problèmes méthodologiques à l'étude des motivations au travail aux pays en voie de développement" revue travail humain nr. 1 et 2 - 1963.
- 10) - Camilleri C. : "Les attitudes et représentations familiales des jeunes dans un pays décolonisé en voie de développement" - thèse présentée à L'université Paris V-1971.
- 11) - Du même auteur : "Jeunesse famille et développement" - C.N.R.S. Paris. 1975.

- 12) - Bujas Zoran : "Quelques problèmes méthodologiques à l'étude des motivations au travail aux pays en voie de développement" revue travail humain nr. 1 et 2 - 1963.
- 13) - Camilleri C. : "Les attitudes et représentations familiales des jeunes dans un pays décolonisé en voie de développement" - thèse présenté à L'université Paris V-1971.
- 14) - Du même auteur : "Jeunesse famille et développement" - C.N.R.S. Paris.
- 15) - Chebel M. : "Le maghreb de la tradition" - Maghreb P.U.F. 1984.
- 16) - Chikhi S. El Kenz A. Guerrid D. : "Industrie et société" le cas de S.N.S. - Alger 1982. (manuscrit).
- 17) - Chekroun M. : "Crise de la sociologie au crise de société" - Ed.en arabe Beyrouth 1986.
- 18) - Chombart de : "Transformations sociales et dynamiques culturelles"
Lauwe 1981. - Gr. de recherche
- 19) - Curie J. : "Travailleurs d'origine agricole : contribution à la transformation des conduites au travail" - thèse U. de Toulouse LE MIRAIL - 1974.
- 20) - Dahmani M. : "Les voies de développement dans l'impasse" - O.P.U. - mai 1987.
- 21) - Derrida J. : "L'écriture et la différence" - Ed. Seuil - Paris 1967.
- 22) - Destanne de : "Les industries industrialisantes et les options algériennes"
Bernis (G) juil-sept 1971. - Tiers monde
- 23) - Dubart C. : "La socialisation : constructions des identités sociales et professionnelles" Armand Collin - Paris 1992.

- 27) - Lakjaa A. : "La longue marche des ouvriers agricoles.
De la résistance à la prolétarisation,
à la conquête de l'identité" - volume I et II
Doctorat 3ème cycle - Université Paris VII.
- 28) - Laraoui A. : "L'Histoire du Maghreb" - Essai de synthèse.
- 29) - Du même auteur : "La crise des intellectuels arabes, traditionalisme ou
historicisme ?" - Ed. François Maspero - Paris V 1974.
- 30) - Malinovski M. : "Théorie scientifique de la culture" - "Les gardiens du corail et
leur magie".
- 31) - Max Weber : "Le savant et le politique" - Ed. 10/18 - 1972.
- 32) - Morgan : "La société archaïque" - Traduction. Ed. Anthropos 1971.
- 33) - Radcliff B. : "Structures et fonctions dans la société primitive" - Traduction
française - Ed. Seuil - Points 1968.
- 34) - Ralph L. : "Le développement culturel de la personnalité" - traduction
Française - Ed. Dunod - Paris 1968
- 35) - Sabine Erbes Seguin et Pierre Ollier : "La sociologie du travail" - Librairie
Dalloz - Paris V 1972.
- 36) - Sari Djilali : " Les villes précoloniales de l'Algérie occidentale".
Ed. SNED 1978
- 37) - Tayeb Belloula : "De l'organisation socialiste des entreprises" - Ed. Librairie du
parti F.L.N. - E.N.A.P. Alger 1977.
- 38) - Touraine A. : "La conscience ouvrière" - Ed. Seuil Paris 1966 2ème tir.
- 39) - Touraine A. et . Ragazzi : "Ouvriers d'origine rurale" - Ed. Aujourd'hui -
Paris 1975 Retir.
- 40) - Toynbee A. : "L'histoire" - Ed. Elsevier Sequoia Paris - Bruxelles 1975.
- 41) - Wadi Bouzar : "La culture en question" - S.N.E.D Alger 1982.
- 42) - Wright C. Mills : "Les cols blancs" - Ed. Points - Paris 1970.

استمارة

جامعة ابي بكر بلقايد

كلية الاداب والعلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية

قسم الثقافة الشعبية / فرع الانترنت وولوجية الثقافية

من اعداد الطالب : احمد منزل (2004 - 2005)

1 - المحور الاول: الحالة الشخصية للعامل وعلاقته بالعمل (عامل التنشئة

المكتسبة)

س1- المستوى التعليمي . هل دخالت المدرسة ?

نعم /___/ لا /___/

س2- اذكر المستوى

الابتدائي /___/

المتوسط /___/

الثانوي /___/

بدون مستوى /___/

س3- ما هو عمك الحالي في المؤسسة ?

عامل بسيط /___/

عامل خارج الورشة /___/

س4- كم هي المدة التي قضيتها في المصنع ?

اقل من 5 سنوات /___/

من 5 الى 10 سنوات /___/

من 10 سنوات فاكثر /___/

س5- هل سبق لك وان مارست مهنة اخرى ؟

في الزراعة

في الحرف

لا شئ

س6- كيف تجد عمالك الحالي في المصنع ؟ هل هو :

مرض غير مرض

مرض شيئاً ما بدون جواب

س7- هل تقرر العمل الزراعي في روستوي بناءً حركنا من الحرف الاخرى ؟

مثل الحرف الاخرى

هو عمل غير مفيد

هو عمل مفيد

س8- هل ترغب ان يتبع ابناؤك مهنتك الحالية ؟

نعم لا بدون جواب

لماذا

.....

.....

ب - المحور الثاني : علاقات المستجوب بالمؤسسة واهدافها (كسب الرهان والمشاركة)

س9- هل تعرف ما هي اهداف المؤسسة ؟

نعم لا

س10- هل يتم اطلاعك دائما عن الانجازات الانتاجية ؟

نعم لا

س11- هل تر انه من واجب المؤسسة اطلاعك باستمرار عن الاهداف الانتاجية ؟

نعم لا بدون جواب

س12- اذا ما طلب منك المشاركة في اهداف المؤسسة هل تشارك ؟

نعم لا بدون جواب

س13- اذا ما اقبلت على اخذ القرار في العمل فمن تستشير مسبقا ؟

تاخذه لوحده

مسؤوليك

اصدقاؤك

جماعتك في العمل

د المحور الثالث . علاقة العمال بالمسيرين (تنفيذ مهني واندماج)

س14- هل تظن ان مسيري المؤسسة هم اكثر حرصا منك على مصالحها ؟

نعم لا بدون جواب

س15- من اجل تحقيق اهداف المؤسسة هل ترى من الضروري التنسيق مع المسيرين ؟

ضروري غير ضروري بدون جواب

س16- لو ترك لك الاختيار مع من ترغب التنسيق في عملك من اجل تحقيق اهداف المؤسسة ؟

مع المسيرين مع النقابة

مع زملائك مع الجميع

س17- هل افادك مسيرو المؤسسة بمعارف تقنية ؟

كثيرا لاشيئ قليلا بدون جواب

س18- هل تعتقد ان علاقتك مع المسؤولين قائمة على :

قوانين العمل

قناعة شخصية

الاخلاق

الحسابات المصلحية

بدون جواب

س 19 -- هل يتسم مسؤولوك في معاملتك

بالليونة / بالسيطرة /

بالقصاوة / بدون جواب /

المحور الرابع : النزاعات المهنية (الرقابة الكامنة و الإلتفاء الثقافي الأصلي)

س 20 - تشكو مشاكلك الخاصة إلى :

المسيرين /

زملاء العمل /

النقابة /

أي واحد منهم /

بدون جواب /

س 21 -- في حالة وقوع نزاع بينك و بين مسؤوليك فعلى من تطرحه أو لا ؟

على المدير /

على النقابة /

على زملائك /

على أشخاص آخرين /

أعطي الأسباب بالتحديد

.....

.....

.....

.....

س22- منذ دخولك المؤسسة هل سبق لك وان تخصصت ؟

مع المسؤولين /_/_/

مع اعضاء النقابة /_/_/

مع زملاء العمل /_/_/

لم تتخصصم /_/_/

اذكر بعض اسباب الخصومات

.....

.....

.....

س23- كم من مرة شاركت او ارغمت على المشاركة في الاحتجاجات او الاضرابات ؟

اقل من 5 مرات /_/_/

من 5 مرات الى 10 /_/_/

15 مرة فاكثر /_/_/

لم تشارك /_/_/

س24- من اجل تسوية النزاعات هل تعتقد انه من الاحسن عرضها على :

المدير اولا النقابة

مديرية العمل اشخاص حكما

اشخاص خارج العمل

لماذا

س25- هل تعتقد ان النقابة هل الاطار الامثل لحل النزاعات ?

نعم لا بدون جواب

لماذا

س26- هل انت راضي عن العمل التي تقوم به النقابة ?

نعم لا بدون جواب

لماذا

س27- هل تعتبر الاضراب هو افضل السبل لتحقيق المطالب ؟

نعم لا بدون جواب

لماذا.....

س28- هل ترى ان هناك هيئات اخرى قادرة على تسوية النزاعات ؟

نعم لا بدون جواب

لماذا وما هي

س29- هل تعتقد ان القانون الداخلي للمؤسسة كافي لحل النزاعات ؟

نعم لا لا اعرف

س30- هل توجد مصادر قانونية اخرى ؟

نعم لا لا اعرف

س31- هل تعتقد ان العقد الجماعي للمؤسسة يوفر الحماية الكافية للعامل ؟

نعم لا لا اعرف

س32- هل تعتقد انه من واجب المؤسسة تقديم الخدمات الاجتماعية ?

نعم لا بدون جواب
اذكر بعضها

س33- هل تعتقد ان المؤسسة قامت بجميع واجباتها في مجال الخدمات الاجتماعية ?

نعم لا بدون جواب

س34- في اعتقادك من تحمل المسؤولية في حالة افلاس المؤسسة ?

النقابة الدولة
المسيرين العمال

س35- هل تعتبر ان النظام الاشتراكي لتسيير المؤسسات كان :

ايجابيا سلبييا بدون جواب

س36- هل ترى نظام استقلالية تسيير المؤسسات الحالي هو :

جيد احسن من السابق
سيئ بدون اجابة

س37- هل تعتقد انه من واجب المؤسسة الاهتمام بالمحيط الاجتماعي والثقافي ?

نعم لا بدون جواب

رتب من 1 الى 6 المجالات التي يجب ان تعنتي بها المؤسسة اذا كنت موافقا على

السؤال.

المساهمة في بناء المساجد - الاعياد الدينية - الحفلات الشعبية - التعليم - التساوية -
النشاط الثقافي - النشاطات الرياضية - مجالات اخرى.

الفهرس الموسع

01.....	مقدمة
02.....	أولا. الأهمية العلمية للبحث
04.....	ثانيا. فرضية البحث
05.....	ثالثا. الدراسات السابقة
07.....	رابعا. منهجية البحث
09.....	خامسا. ظروف إجراء البحث

10.....	المدخل : الإشكالية الثقافية في الجزائر
11.....	أ. الثقافة الجزائرية و علاقتها بالإسلام
13.....	ب. الثقافة الجزائرية و علاقتها باللغات و التيارات الفكرية

17.....	الفصل الأول : المؤسسة الصناعية و مفهوم الثقافة
17.....	I. المؤسسة الصناعية و علاقات العمل
17.....	أ. المؤسسات الصناعية و العلاقات الإجتماعية
23.....	ب. الخلاصة النقدية
27.....	II. مفهوم الثقافة
28.....	أ. التنشئة الإجتماعية كعامل في إكتساب الثقافة
33.....	ب. نظرة المنهج الثقافي في تعريف الثقافة و التنشئة
34.....	ج. التحويل المعرفي و الأزمات الثقافية في المجتمعات النامية
37.....	د. الثقافة التقليدية و الغزو الثقافي
40.....	هـ. تفاعل الثقافة مع المحيط الثقافي المعاصر
42.....	و- ثقافة المتقنين أم ثقافة فرعية للإدماج الثقافي
43.....	خلاصة

44.....	الفصل الثاني : الإشكالية العامة و تحديد المفاهيم
44.....	I. الإشكالية العامة للبحث
53.....	1. فرضيات البحث
56.....	2. الفرضية الأساسية
57.....	II. تحديد الإطار المفاهيمي و منهجية البحث
58.....	1. تحديد المجال التاريخي
61.....	2. علاقة الثقافة الشعبية بالحضارة
63.....	أ. تعريفات مفاهيمية للمصطلحات
64.....	أ-1. التقاليد كتصورات
66.....	أ-2. مفهوم العصرية
68.....	أ-3. الميزات الإجتماعية الثقافية للمجتمع المدروس
70.....	أ-4. خصائص النسق الإجتماعي التقليدي

- 73..... ب. منهجية البحث
78..... ج. تقنيات البحث
78..... 1. تحديد ميدان البحث
82..... 2. تقنيات التحقيق الميداني

- 85..... الفصل الثالث : إستنتاجات البحث
86..... أولاً. إستغلال المعطيات الإدارية
86..... 1. جدول تكرار النزعات
87..... 2. نوعية العقوبات
88..... 3. الإضرابات و الإمتناع عن العمل
89..... ثانياً. نتائج الإستجابات
89..... أ. المحور الأول : الحالة الشخصية
94..... ب. المحور الثاني : علاقة المستجوب بالمؤسسة
100..... ج. المحور الثالث : علاقة العمال بمجموعة المسيرين
103..... د. المحور الرابع : النزاعات المهنية
113..... خلاصة

- 122..... الفصل الرابع : تقويم عام
128..... خلاصة