الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة وهران 2 - محمد بن أحمد -
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم : علم الاجتماع و الأنثروبولوجية

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر

تخصص علم اجتماع الاتصال

الوضع التواصلي للأنشطة السوسيو مهنية بقطاع البناء الحضري:

المقاربة التفاعلية الرمزية

إعداد الطالب :
عز الدين ولد سليمان

الأستاذ المشرف:
أ.د. مختار مروفل

أمام لجنة المناقشة

الأستاذة: شنافي فوزية	أستاذة التعليم العالي	جامعة وهران 2	رئيسةً
الأستاذ: مروفل مختار	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	مقرّرًا
الأستاذة: بن زيان خيرة	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة وهران 2	عضوًا مناقشًا

السنة الجامعية: 2025 / 2026

بسمه تعالى

الإهداء

إلى والديّ الكريمين.

إلى زوجتي وبناتي، اللواتي منحْنني الصبرَ والدعمَ والمحبة.

إلى كلِّ من آمنَ بأنَّ علمَ الاجتماع ليس ترفًا أكاديميًا،

بل قراءةً عميقةً في صميم الحياة.

أُهدي هذا العملَ المتواضع.

الشكر و التقدير

الحمد لله الذي وفّقني لإتمام هذا العمل.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذي المشرف الأستاذ مختار مروفل على ما أبداه من توجيه وصبر طوال مراحل إنجاز هذه المذكرة.

أتوجه بالشكر والتقدير إلى أساتذة لجنة المناقشة الموقرة على قبولها مناقشة هذه المذكرة،

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى جميع الأساتذة الذين أسهموا في تكويني العلمي على مدار مساري الدراسي.

وإلى كل من مدّ لي يد العون من قريب أو بعيد، شكراً جزيلاً

الفهرس

العنوان .....الصفحة

الإهداء، الشكر ، الفهرس

المقدمة.....5

الفصل الأول: المرتكزات النظرية والمفاهيمية: من التفاعلية الرمزية إلى الدراماتورجيا الاجتماعية.....9

- **المبحث الأول :** الأصول السوسيولوجية للتفاعلية الرمزية: 10

- **المبحث الثاني**: النموذج الدراماتورجي لتحليل الحياة اليومية عند إرفينغ جوفمان : 15

- **المبحث الثالث**: الجهاز المفاهيمي الإجرائي للدراسة.....21

الفصل الثاني: الإطار المنهجي.....28

-**المبحث الأول:** المنهج والإجراءات (نحو مقاربة إثنوغرافية لورشة البناء).....30

- **المبحث الثاني :** موقع الباحث في الميدان (بين الانغماس المهني والمسافة السوسيولوجية)..... 36

- **المبحث الثالث**: توصيف الميدان (الفضاء المكاني والزماني للورشة):.....40

الفصل الثالث: المادة الميدانية (وصف إثنوغرافي لورشة البناء).....45

- **المبحث الأول**: التفاعلات الروتينية (يوميات العمل والحدود المهنية) 47

- **المبحث الثاني :** مشاهد السلطة والهيبة المهنية (التفاوض والصدام) 52

- **المبحث الثالث:** الضغط التقني (إدارة الأخطاء وحراسة الجودة) 57

- **المبحث الرابع:**الطقوس اليومية (صناعة التضامن في غياب الرعاية التنظيمية) 62

- **المبحث الخامس**: مشاهد الاختلال التنظيمي (انكسار الروتين وإعادة التوازن.....67

الفصل الرابع: التحليل السوسيولوجي.....72

- **المبحث الأول**: السلطة والهيبة (من المنصب الرسمي إلى التفاوض التفاعلي) : 74

- **المبحث الثاني**: الأدوار والمسافات الرمزية (هندسة الواجهة واقتحام الكواليس.....79

-**المبحث الثالث:** الطقوس والتضامن (إنتاج الطاقة العاطفية في الكواليس) 83

- **المبحث الرابع:** الخبرة والمكانة..... 88

- **المبحث الخامس** : الاختلال والتوازن (إدارة الأزمات وترميم النظام التفاع..... 93

الخاتمة العامة.....98

قائمة المراجع.....101

المقدمة:

يحتل سياق العمل مكاناً مركزياً في الدراسات السوسيولوجية المعاصرة، ليس بوصفه مجرد فضاء لتبادل الجهد العضلي أو الفكري مقابل أجر مادي، بل باعتباره "عالماً اجتماعياً" معقداً تتشكل فيه الهويات، وتُنسج فيه الروابط الإنسانية، وتُختبر فيه موازين القوة والسلطة بشكل يومي. وفي هذا الإطار، يبرز قطاع البناء والأشغال العمومية كواحد من أكثر القطاعات حيوية وتأثيراً في النسيج الاقتصادي والاجتماعي، لا سيما في السياق المحلي الجزائري حيث يمثل قاطرة أساسية للتنمية و رافداً رئيسياً للتشغيل. غير أن هذه الأهمية "الماكرو- اقتصادية" البارزة تترافق غالباً مع تهميش سوسيولوجي ملحوظ لواقع العمال اليومي؛ فالنظرة الكلاسيكية والوظيفية السائدة غالباً ما تختزل "ورشة البناء" في بُعدها الهندسي والتقني، فتنظر إليها كمساحة جغرافية مؤقتة تُدار فيها المخططات، الآليات الثقيلة، والمواد الصلبة لإنتاج هياكل خرسانية، متجاهلة بذلك تماماً الديناميات الإنسانية الخفية التي تدير هذا الفضاء وتحافظ على تماسكه من الانهيار.

إن النزول إلى الميدان الفعلي لورشة البناء يكشف مفارقة سوسيولوجية عميقة؛ فخلف واجهة الإسمنت الصلب، والتعليمات الإدارية الصارمة، وهدير المحركات، تختفي شبكة هشة وبالغة التعقيد من التفاعلات البشرية اليومية. في هذا الفضاء المفتوح والمكشوف لتقلبات المناخ، والذي يتسم بالمخاطر الجسدية المحدقة والهشاشة التعاقدية (خاصة العمال غير المرسمين)، لا تدار الأمور حصرياً بقوة القوانين المجردة أو سلطة الهيكل التنظيمي المكتوب. بل تعتمد الورشة في استمراريتها وبقائها اليومي على قدرة الفاعلين (من مديرين، مسيّرين، وحرفيين) على التفاوض و التواصل الميداني المستمر، وإنتاج طقوس التضامن العفوية لامتصاص الضغط النفسي، واحتواء الأزمات التقنية والمادية قبل أن تعصف بالمشروع.

حيث أن هذه الدراسة تتبنّى - في إطار علم اجتماع الاتصال بوصفه مدخلاً لتحليل إنتاج المعاني والسلطة عبر التفاعل- المقاربة "الميكرو- سوسيولوجية"، أي تلك المقاربة التي تُركّز على التفاعلات الوجاهية اليومية والوضعيات التواصلية الدقيقة بدلاً من البني الكلية، وذلك من خلال عدسة التفاعلية الرمزية، وتحديداً النموذج الدراماتورجي لعالم الاجتماع ***(إرفينغ غوفمان ERVING GOFFMAN)***

وننظر إلى الورشة بوصفها "مسرحاً اجتماعياً" لا يهدأ؛ حيث يضطر الفاعلون، إلى أداء أدوارهم المهنية تحت ضغط الرقابة المستمرة.

- **و من هذا المنطلق لم يكن اختيار الموضوع وليد الصدفة أو مجرد ترف أكاديمي، بل نبع من تقاطع دافعين متكاملين: دافع ذاتي نابع من التجربة المهنية المباشرة، ودافع موضوعي تمليه ضرورة علمية حقيقية.**

أ. المبرر الذاتي: الإثنوغرافيا من الداخل

يستمد هذا البحث أحد مبرراته من الموقع المهني للباحث؛ فبحكم الانخراط اليومي كـ"مسير أشغال" في ثلاث ورشات للبناء (الكرمة، عين البيضاء وشطيبو) ، أتاح هذا التموقع المهني معايشة مباشرة وممتدة لمختلف التفاعلات التي تؤطر هذا الفضاء المهني. وقد مكّن هذا القرب الميداني من الوقوف على طبيعة الأدوار التي يؤديها الفاعلون داخل ما يمكن تسميته بـ"الواجهة" و"الكواليس".

كما أتاح هذا الموقع البيني رصد جملة من الظواهر الدقيقة، مثل التوترات المرتبطة بتأخر الأجور، أو بروز سلطة الخبرة التقنية في مواجهة القرار الإداري، وهي جوانب يصعب على الباحث الخارجي الإحاطة بها بنفس الدرجة من العمق. ومن هذه اليوميات المهنية وُلد الفضول السوسيولوجي الدافع إلى هذا العمل.

ب. المبررات الموضوعية:

على الصعيد العلمي،يبرز عنصرين يؤكدان راهنية هذا الموضوع:

- ✓ **محدودية الدراسات الميكرو- سوسيولوجية:**

تزخر المكتبة السوسيولوجية الجزائرية بدراسات حول قطاع البناء، غير أن غالبيتها تتبنى المقاربة الماكرو- سوسيولوجية الإحصائية؛ التي تختزل العامل في رقم أو متغير. وتغيب في المقابل الدراسات الكيفية والإثنوغرافية التي تنزل إلى الميكرو- سوسيولوجيا. وهذه الفجوة المعرفية هي التي أثارت فضول الباحث.

- ✓ **استكشاف ملائمة النموذج الدراماتورجي في سياق محلي:**

يمثل هذا البحث محاولة لاستكشاف مدى ملائمة المفاهيم الغوفمانية - مثل الواجهة، الكواليس، وإدارة الانطباع - عند تطبيقها في سياق مهني محلي، يتميز بخصوصيات اجتماعية وثقافية واقتصادية تختلف عن البيئات التي طُورت فيها هذه المفاهيم.

بناءا على ما ذكر سابقا، تتمحور الإشكالية المركزية لهذه المذكرة في السؤال التالي:

كيف تُساهم التفاعلات الروتينية، وآليات إدارة الانطباع، والطقوس اليومية في بناء السلطة المهنية، وإنتاج التضامن العمالي، وإدارة الاختلالات والأزمات داخل ورشة البناء الحضري؟

وللإحاطة العميقة بمختلف أبعاد الإشكالية المذكورة أعلاه تم تفكيكها ، لتتفرع عنها **التساؤلات الفرعية** الموجهة للبحث:

1. كيف يرسم الفاعلون في الورشة حدوداً غير مكتوبة بين فضاء السلطة الرسمية وفضاء التحايل اليومي، وإلى أي حد تُعيد تقنيات المراقبة (الكاميرات) رسم هذه الحدود؟

2. كيف تُوظَّف الخبرة التقنية الميدانية *(Savoir-faire)* بوصفها سلطة موازية غير رسمية في مواجهة القرار البيروقراطي وحفظ واجهة المشروع؟

3. ما الدور الذي تلعبه الطقوس اليومية العفوية – كالغداء المشترك والمزاح باللغة الدارجة — في إنتاج التضامن العمالي وتعويض غياب الرعاية المؤسساتية؟

4. ما الآليات التفاعلية التي يلجأ إليها الفاعلون لمواجهة الاختلالات الطارئة كتأخر الأجور والضغوط المناخية؟

ولمقاربة هذه الإشكالية وتفكيك هذا الواقع المعقد من الداخل، اقتضت الضرورة الإبستمولوجية الاعتماد على المقاربة الكيفية، لما تتيحه من فهم معمّق للتفاعلات في سياقها الطبيعي، وذلك من خلال المنهج الإثنوغرافي. وقد استندت الدراسة بشكل أساسي على أداة "الملاحظة بالمشاركة Participant) " (Observation، مستفيدة من الموقع المهني المزدوج والفريد للباحث (كمسيّر أشغال و مسؤول عن اللوجستيك) في ثلاث ورشات حضرية (الكرمة، ، عين البيضاء و شطيبو). هذا التموقع، أو ما يُعرف بـ "الإثنوغرافيا من الداخل"، سمح بتجاوز الحواجز الدفاعية التي يضعها العمال عادة أمام الباحثين الغرباء. لقد أتاح هذا الانغماس الكلي رصد المشاهد، والحوارات العفوية باللغة الدارجة، وحركات الجسد في سياقها الطبيعي، مما وفر مادة إمبريقية حية.

*** فرضيات الدراسة**

استناداً إلى البناء الإشكالي المعمق والموجه لهذا البحث الإمبريقي، واعتماداً على الموجهات النظرية المستمدة من "النموذج الدراماتورجي" ***(إرفينغ غوفمان ERVING GOFFMAN)*** و"التفاعلية الرمزية" بشكل عام، تمت صياغة جملة من الفرضيات لتكون بمثابة إجابات مؤقتة وموجهات تحليلية دقيقة للتساؤلات المطروحة. هذه الفرضيات ليست قوالب جامدة، بل هي أطر سيتم اختبارها، تعديلها، وإثباتها ميدانياً عبر الوصف الإثنوغرافي الكثيف والتحليل السوسيولوجي الصارم. تتمثل الفرضية الرئيسية للدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية:

لا تُستمد السلطة والهيبة داخل ورشة البناء من الهياكل الرسمية وحدها، بل تُبنى يومياً عبر تفاعلات روتينية وأداء مسرحي معقد، تلعب فيه الطقوس العفوية والخبرة التقنية دوراً حاسماً في إنتاج التضامن وإدارة الأزمات وحفظ واجهة المشروع.

الفرضية الفرعية الأولى :تتأسس التراتبية المهنية في الورشة عبر فصل رمزي ومكاني بين المنطقة الأمامية والكواليس، وتؤدي تقنيات المراقبة الفوقية إلى توتر مكتوم يدفع العمال نحو انضباط تعبيري مرهق وتسويات ثانوية للتكيف مع الرقابة.

الفرضية الفرعية الثانية :تُشكّل الخبرة التقنية الميدانية رأسمالاً رمزياً ينتج سلطة موازية غير رسمية، تتفوق في لحظات الأزمات على القرار البيروقراطي وتتدخل في الكواليس لإنقاذ جودة المشروع وحفظ وجه الإدارة.

الفرضية الفرعية الثالثة :تعمل الطقوس التفاعلية العفوية - كتقاسم الغداء والمزاح الجماعي - كآليات دفاعية بديلة تعوض غياب الرعاية المؤسساتية وتنتج طاقة عاطفية تمكّن الأجساد المنهكة من الصمود والاستمرار.

الفرضية الفرعية الرابعة :تُدار الاختلالات الطارئة لا عبر تطبيق القوانين الإدارية، بل عبر آليات مرنة تتأرجح بين المقاومة السلبية للعمال وإعادة التأطير الأخلاقي للمسيّر والامتثال البراغماتي المحسوب للحفاظ على التوازن التفاعلي.

ولمعالجة هذا الموضوع، تم تقسيم المذكرة أربعة فصول متكاملة حيث :

- تناول الفصل الأول التأصيل النظري.
- وركز الفصل الثاني على المنهجية، واستعرضنا فيه مبررات اختيار المقاربة الكيفية والمنهج الإثنوغرافي.
- أما الفصل الثالث فهو يتضمن المادة الإثنوغرافية.
- في حين خُصص الفصل الرابع للتحليل السوسيولوجي.

وأخيراً، ذُيّلت المذكرة بخاتمة عامة، لخّصنا فيها الحصيلة الإبستمولوجية والتحليلية للبحث، مجيبين فيها على الإشكالية ومناقشين مدى انسجام الفرضيات مع المادة الميدانية، مع استعراض لأهم الخلاصات الإمبريقية التي تؤسس" لسوسيولوجيا الورشة المحلية"، وفتح نوافذ بحثية لآفاق مستقبلية تثري حقل علم إجتماع الاتصال.

الفصل الأول

المرتكزات النظرية والمفاهيمية: من التفاعلية الرمزية إلى الدراماتورجيا الاجتماعية

المبحث الأول: الأصول السوسيولوجية للتفاعلية الرمزية :

1.1 الجذور الفكرية: البراغماتية والسلوكية الاجتماعية :

لا يمكن فهم التفاعلية الرمزية بمعزل عن السياق الفكري الذي أنتجها، ذلك السياق الذي تقاطعت فيه تيارات فلسفية وسوسيولوجية متعددة في مطلع القرن العشرين بالولايات المتحدة الأمريكية. فقد نشأت هذه المقاربة في رحم مدرسة شيكاغو السوسيولوجية، تلك المدرسة التي تميّزت بتوجهها الميداني القوي واهتمامها بالحياة الحضرية وتفاعلاتها اليومية، في مرحلة كانت فيه الولايات المتحدة تشهد تحولات اجتماعية عميقة مرتبطة بالتصنيع والهجرة والتحضر المتسارع. وقد استمدت التفاعلية الرمزية روافدها الفكرية الأولى من الفلسفة البراغماتية الأمريكية، لا سيما أعمال وليام جيمس وجون ديوي وتشارلز ساندرز بيرس، الذين ركّزوا على دور الفعل والتجربة في بناء المعرفة والمعنى. يقول وليام جيمس في هذا السياق: "إن حقيقة فكرة ما تكمن في نتائجها العملية، لا في تطابقها مع واقع خارجي مفترض"[1]. هذا المبدأ البراغماتي انتقل بقوة إلى التفاعلية الرمزية في شكل قناعة راسخة مفادها أن المعاني الاجتماعية لا توجد كمعطيات جاهزة سابقة على التفاعل، بل تُنتج وتُعاد صياغتها باستمرار داخل السياقات التفاعلية الحية ويؤكد جون ديوي، في كتابه "الطبيعة الإنسانية والسلوك" (1922)، أن "العادات الاجتماعية ليست مجرد تكرار آلي للسلوك، بل هي أنماط تكيّفية تتشكل من خلال التفاعل المستمر بين الفرد وبيئته الاجتماعية"[2]. هذه الفكرة ستصبح محورية في فهم كيف تتشكل الأدوار المهنية والطقوس اليومية داخل بيئات العمل كورشة البناء، حيث لا تُفرض الأنماط السلوكية من أعلى فحسب، بل تُنتج من خلال التفاعل اليومي بين الفاعلين. إلى جانب البراغماتية، أسهمت السلوكية الاجتماعية عند جون واطسون في توجيه الاهتمام نحو السلوك الملاحَظ بدلاً من الحالات الذهنية الداخلية التي لا يمكن الوصول إليها بشكل مباشر. غير أن مؤسسي التفاعلية الرمزية لم يتبنوا السلوكية الواطسونية كما هي،

إذ رأوا فيها اختزالاً للإنسان في مجرد كائن يستجيب آلياً للمثيرات الخارجية. بدلاً من ذلك، أعادوا صياغة السلوكية بما يُتيح استحضار الأبعاد الرمزية والتأويلية في فهم السلوك الاجتماعي. فالإنسان، في نظرهم، لا يستجيب للمثيرات بشكل ميكانيكي

بل يتوسط بينه وبين الاستجابة عملية تأويل ذهنية يتم فيها إعطاء معنى للموقف قبل اتخاذ قرار بشأن كيفية التصرف.

---

[1] William James, *Pragmatism: A New Name for Some Old Ways of Thinking* (New York: Longmans, Green, and Co., 1907),

[2] John Dewey, *Human Nature and Conduct: An Introduction to Social Psychology* (New York: Henry Holt and Company, 1922), p 42.

وفي هذا الصدد، يشير هربرت بلومر إلى أن "السلوكية التقليدية أهملت العنصر الأكثر أهمية في السلوك الإنساني، وهو المعنى الذي يمنحه الفاعل للموقف الذي يواجهه"[3]. وبذلك، فإن التفاعلية الرمزية تقترح بديلاً نظرياً ومنهجياً يجمع بين الاهتمام بالسلوك الملاحظ (كما تفعل السلوكية) والاهتمام بالمعاني والرموز التي تُوجّه ذلك السلوك وتمنحه دلالته الاجتماعية.

1.2 مساهمة جورج هربرت ميد: الذات والمعنى والتفاعل :

يُعدّ جورج هربرت ميد (1863-1931) الأب الروحي للتفاعلية الرمزية، وإن كان هو نفسه لم يُطلق على مقاربته هذا الاسم ولم ينشر كتاباً متكاملاً في حياته. فمن خلال محاضراته في جامعة شيكاغو على مدى عقود، والتي جمعها تلاميذه بعد وفاته في كتابه الشهير "العقل، الذات، والمجتمع" (Mind, Self, and Society, 1934)، أرسى ميد دعائم نظرية تفاعلية متماسكة تتمحور حول ثلاثة مفاهيم مترابطة هي: العقل، والذات، والمجتمع.

أ. العقل كنتاج اجتماعي :

في ما يخص مفهوم **العقل (Mind)**، يرى جورج هربرت ميد أن العقل ليس معطىً فطريًا أو كيانًا مستقلًا عن الجسد، بل هو عملية تأويل و نتاج اجتماعي يتشكل من خلال التفاعل الرمزي، يُبنى من خلال التفاعل مع الآخرين واستحضار توقعاتهم داخل التفكير الذاتي. خاصة عبر اللغة يقول ميد: "العقل ليس شيئاً موجوداً عند الولادة، بل هو ظاهرة اجتماعية تنشأ وتتطور من خلال عملية التواصل الرمزي"[4].
. فالفرد لا يفكر بمعزل عن محيطه، بل يستند في تفكيره إلى رموز ومعانٍ يكتسبها داخل الجماعة.

ب. الذات: البناء الاجتماعي للهوية :

أما مفهوم الذات (Self) عند جورج هربرت ميد يُنظر إليه كبنية اجتماعية ديناميكية تتشكل عبر التفاعل مع الآخرين، وليس كجوهر ثابت عند الولادة يقول ميد: "الذات هي شيء له تطور؛ إنها ليست موجودة في البداية عند الولادة، بل تنشأ في عملية الخبرة والنشاط الاجتماعي"[5]. يميز ميد بين جانبين للذات : **"أنا (I)** "وهو الاستجابة الفورية والإبداعية للفرد، و**"لي (Me)** "وهو تمثل الفرد لنفسه من منظور الآخرين، خاصة من خلال ما يسميه **الآخر المعمم (Generalized Other)** ، أي الصورة الداخلية لتوقعات المجتمع ومعاييره. هذا التمييز يوضح أن تصرفات الأفراد ليست مجرد ردود فعل تلقائية، بل تقييم مستمر للذات وفق توقعات ومعايير المجتمع. يقول ميد في هذا الصدد: "إن موقف الآخر المعمم هو

---

[3] Herbert Blumer, *Symbolic Interactionism: Perspective and Method* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1969), p2.
[4] George Herbert Mead, *Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist*, ed. Charles W. Morris (Chicago: University of Chicago Press, 1934), p133.
[5] Mead, *Mind, Self, and Society*, p135.

موقف المجتمع بأسره (...) وهو ما يُمكّن الفرد من أن يصبح كائناً اجتماعياً واعياً بذاته"[6]. ما يفسر سلوكياتهم المختلفة في المواقف الاجتماعية، مثل حرص المدير على السيطرة أو سعي العامل لإظهار كفاءته.

ج. المجتمع كعملية تفاعلية مستمرة :

وفيما يتعلق بمفهوم المجتمع (Society)، يرى ميد أن المجتمع في عملية مستمرة من التفاعلات الرمزية المتبادلة بين الأفراد، وأن هذه التفاعلات هي التي تُنتج وتُعيد إنتاج البني الاجتماعية والمعايير والأدوار. يقول ميد: "المجتمع يمثل مجموع العلاقات والتفاعلات المنظمة بين الأفراد"[7].

حيث يرى ميد في الفرد والمجتمع، وجهين لعملة واحدة. فالفرد لا يوجد خارج المجتمع، والمجتمع لا يوجد خارج الأفراد المتفاعلين. وهذه الفكرة ستكون محورية في تحليل كيف يُنتج الفاعلون داخل الورشة نظامهم التواصلي الخاص، وكيف يُعيدون إنتاجه كل يوم من خلال تفاعلاتهم الدقيقة.

1.3 هربرت بلومر: المبادئ الثلاثة للتفاعلية الرمزية :

أرسى هربرت بلومر (Herbert Blumer, 1900–1987) الأسس المنهجية للتفاعلية الرمزية، معتمداً على إسهامات ميد لكن مُسَمّياً ومُنظِّماً الفكرة بشكل منهجي يسهل تطبيقها على الدراسات الميدانية . وقد جاء كتابه **"التفاعلية الرمزية: المنظور والمنهج (Symbolic Interactionism: Perspective and Method, 1969)"**، بمثابة نقد منهجي للتيارات السوسيولوجية السائدة، خصوصاً البنيوية الوظيفية التي تقلص دور الفاعل إلى مجرد استجابة آلية، والسلوكية الكمّية التي تُهمل الطبيعة التأويلية للفعل الإنساني، مؤكداً "إن المشكلة المركزية في السلوكية هي أنها تتجاهل حقيقة أن البشر يتصرفون تجاه الأشياء على أساس المعاني التي تحملها لهم تلك الأشياء، وأن هذه المعاني تنشأ من التفاعل الاجتماعي"[8]. وقد لخّص بلومر مقاربته التفاعلية الرمزية في ثلاثة مبادئ أساسية باتت مرجعاً كلاسيكياً في الأدبيات السوسيولوجية:

المبدأ الأول: أسبقية المعنى في توجيه الفعل :

يتمثل المبدأ في أن"البشر يتصرفون تجاه الأشياء بناءً على المعاني التي تحملها لهم تلك الأشياء"[9].

ويعني هذا أن نفس الشيء أو الموقف يمكن أن يستدعي سلوكيات متباينة لدى فاعلين مختلفين، اعتماداً على المعنى الذي يمنحونه له، كما يظهر في تفاوت فهم الأوامر أو الكلمات داخل الورشة وفق خبرة وشرعية كل فاعل .

---

[6]Mead, Ibid, p 154-155.
[7] Mead, op cité, p261.
[8] Blumer, Herbert Blumer, *Symbolic Interactionism: Perspective and Method* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1969), p2.
[9] Blumer, , op cité, p2.

المبدأ الثاني: الطبيعة الاجتماعية للمعنى :

"هذه المعاني تنشأ من التفاعل الاجتماعي الذي ينخرط فيه الفرد مع الآخرين"[10]. أي أن المعنى ليس معطىً مُسبقاً يكمن في طبيعة الأشياء ذاتها، ولا هو نتاج تركيب نفسي داخلي للفرد، بل هو مُنتَج اجتماعي يتشكّل في الفضاء التفاعلي بين الفاعلين. وهذا ما يجعل الورشة فضاءً لإنتاج المعاني وليس فقط لإنتاج المباني. فـ"الخبرة" مثلاً ليست مجرد سنوات عمل متراكمة، بل هي معنى يُنتج من خلال اعتراف الآخرين بها وتجسيدها في مواقف تفاعلية محددة.

المبدأ الثالث: التأويل كعملية مستمرة :

"هذه المعاني يتم التعامل معها وتعديلها من خلال عملية تأويلية يستخدمها الشخص في تعامله مع الأشياء التي يواجهها"[11]. ويُفسر هذا ممارسات الفاعلين داخل الورشة وقدرتهم على التكيف مع المواقف غير المتوقعة، إذ يُعيد الفاعلون تأويل الموقف: هل هو خطأ فردي يستوجب العقاب؟ أم خطأ جماعي يُوزَّع فيه اللوم؟ أم سوء حظ يُتجاوز بالتضامن؟

1.4 نقد المقاربة وحدودها التفسيرية :

لا يكتمل التعامل الأكاديمي مع أي مقاربة نظرية دون استحضار انتقاداتها وحدودها، إذ إن الوعي بهذه الحدود هو ما يُمكّن الباحث من توظيف المقاربة بشكل رصين مسؤول.

أ. إغفال البنى الكلية والسلطة :

يُنتقد تركيزها على المستوى الميكرو للتفاعل اليومي على حساب البنى الكلية (Macro-structures)، يقول ألفين غولدنر في نقده للتفاعلية الرمزية: "إنها تُقدّم صورة رومانسية عن التفاعل تتجاهل علاقات القوة والهيمنة التي تُشكّل الواقع الاجتماعي"[12].

فمسيّر الأشغال لا يُدير صورته في فراغ، بل داخل بنية طبقية ومؤسسية محددة تُوزّع الموارد الرمزية والمادية بشكل غير متكافئ. والعامل اليومي لا يتفاوض على قدم المساواة مع المقاول لأن علاقات القوة الاقتصادية تُقيّد هامش مناورته. وهذا ما يجعل التفاعلية الرمزية وحدها غير كافية لاستيعاب كل أبعاد الظاهرة المدروسة.

[10] Blumer, , Ibid, p2.
[11] Blumer, , op cité, p2.
[12] Alvin W. Gouldner, *The Coming Crisis of Western Sociology* (New York: Basic Books, 1970), p378.

ب. صعوبة التعميم والذاتية المنهجية :

انتقاد منهجي وجهه بعض الباحثين مفاده أن الاعتماد على الملاحظة والتأويل يجعل النتائج شخصية إلى حد ما وصعبة التعميم. فالتفاعلية الرمزية تُنتج دراسات حالة غنية ووصفاً كثيفاً (Thick Description)، لكنها لا تُقدّم قوانين عامة أو نماذج تفسيرية قابلة للاختبار الإحصائي. يقول جورج ريتزر: "التفاعلية الرمزية تفتقر إلى نظرية شاملة ومتماسكة، وتُقدّم بدلاً من ذلك مجموعة من المفاهيم والتوجهات البحثية"[13].

ج. إهمال البُعد اللاواعي والانفعالي

حيث تفترض المقاربة فاعلاً واعياً ومؤوّلاً، في حين أن جزءاً من التفاعلات **داخل الأطر التفاعلية يتسم بالعفوية والانفعال والعادة**، ولا يخضع دائماً لعمليات تأويل واعية.[14]. فليس كل ما يحدث في الورشة نتاج تفكير استراتيجي واعٍ؛ فهناك ردود فعل عفوية وانفعالات غير محسوبة وعادات راسخة لا تمر عبر التأويل الواعي.

1.5 موقع هذه الدراسة من النقاشات النظرية

في ضوء هذه الانتقادات، تُدرك هذه الدراسة حدودها المنهجية والنظرية، وتؤكد أنها لا تدّعي تقديم تفسير شامل لكل أبعاد ورشة البناء. فهي لا تُنكر تأثير البنى الطبقية والعلاقات الاقتصادية والإكراهات المؤسسية، لكنها تُركّز على البُعد التفاعلي والتواصلي الذي طالما أُهمل في الدراسات المتعلقة بهذا القطاع.

كما تُقرّ الدراسة بأن نتائجها مرتبطة بسياق محدد (ورشات البناء بولاية وهران) وبفترة زمنية معينة، ولا تدّعي التعميم الشامل. غير أنها تسعى إلى تقديم نموذج تحليلي يمكن توظيفه أو تكييفه لدراسة سياقات مهنية أخرى.

وأخيراً، تستفيد هذه الدراسة من الإسهامات النقدية للتفاعلية الرمزية بأن تُكمّل تحليلها التفاعلي بإشارات إلى السياق البنيوي الأوسع كلما كان ذلك ضرورياً لفهم الظاهرة المدروسة.

[13] George Ritzer, *Sociological Theory*, 8th ed. (New York: McGraw-Hill, 2011), p349.
[14] Jonathan H. Turner, *The Structure of Sociological Theory*, 7th ed. (Belmont, CA: Wadsworth, 2003), p352.

المبحث الثاني: النموذج الدراماتورجي لتحليل الحياة اليومية عند إرفينغ غوفمان :

تمهيد

إذا كان ميد وبلومر قد وضعا الأسس النظرية العامة للتفاعلية الرمزية، فإن إرفينغ جوفمان (1922-1982) هو من منحها أدواتها التحليلية الأكثر دقة وخصوبة في تفكيك التفاعلات اليومية. فقد طوّر غوفمان، عبر سلسلة من المؤلفات الرائدة، نموذجاً تحليلياً فريداً يستمد استعارته المركزية من عالم المسرح، ومن هنا جاءت تسميته بالنموذج "الدراماتورجي" (Dramaturgical Approach).

ينطلق غوفمان من فرضية جوهرية مفادها أن الحياة الاجتماعية تشبه في بنيتها العميقة العرض المسرحي، حيث يؤدي الأفراد "أدواراً" أمام "جمهور" في "مسرح" له واجهته الأمامية وكواليسه الخلفية. غير أن هذه الاستعارة ليست مجرد تشبيه أدبي، بل هي إطار تحليلي صارم يُمكّن الباحث من تفكيك آليات التفاعل وفهم كيف يُدير الفاعلون انطباعات الآخرين عنهم ويتفاوضون حول تعريف الموقف.

يقول غوفمان في مقدمة كتابه الأشهر "تقديم الذات في الحياة اليومية": "إن المنظور المُتبنّى هنا هو منظور العرض المسرحي؛ والمبادئ المُستخلصة هي مبادئ دراماتورجية"[15].

يكتسب هذا النموذج أهمية خاصة لدراستنا لأنه يُوفّر أدوات مفاهيمية دقيقة لتحليل ما يجري داخل ورشة البناء: كيف يُقدّم مسيّر الأشغال نفسه أمام العمال والمقاول؟ كيف يُدير العامل الخبير صورته المهنية؟ ما الذي يحدث حين ينكشف خطأ تقني أمام الجميع؟ وكيف يُعاد ترميم النظام التفاعلي بعد لحظات التوتر؟

2 .1. التفاعل كعرض مسرحي: الاستعارة الدراماتورجية :

في كتابه التأسيسي "تقديم الذات في الحياة اليومية" (The Presentation of Self in Everyday Life, 1959)، يطرح غوفمان تصوره للتفاعل الاجتماعي بوصفه عرضاً مسرحياً يؤديه الفاعلون أمام جمهور. ولفهم هذه الاستعارة بعمق، ينبغي التمييز بين عناصرها الأساسية كما حددها جوفمان.

أ. الأداء (Performance) :

يُعرّف غوفمان الأداء بأنه "كل نشاط يقوم به مشارك معين في مناسبة معينة ويؤثر بأي شكل من الأشكال على المشاركين الآخرين"[16]. فكل ما يصدر عن الفاعل من كلام وإيماءات وحركات ومظهر وسلوك هو جزء من أدائه الذي يُقدّمه للآخرين. وهذا الأداء ليس عشوائياً، بل يخضع لإستراتيجية واعية أو شبه واعية تهدف إلى التحكم في الانطباع الذي يُكوّنه الجمهور عن المؤدي.

في سياق ورشة البناء، يُمكن فهم سلوك مسيّر الأشغال حين يُصدر أوامره بصوت واثق ونبرة حازمة بوصفه أداءً يهدف إلى تأكيد سلطته وكفاءته أمام العمال. وبالمثل، فإن العامل الخبير الذي يشرح تقنية معينة لزملائه بثقة وهدوء يؤدي دوراً يُرسّخ مكانته كمرجع مهني داخل الجماعة.

---

[15] Erving Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life* (New York: Doubleday Anchor, 1959), xi.
[16] Erving Goffman, *The Presentation of Self*, *op cité*, p15.

ب. الواجهة (Front) :

يُميّز جوفمان بين نوعين من الواجهات التي يستخدمها الفاعل في أدائه :

- الأولى هي "الواجهة الشخصية" (Personal Front) التي تشمل كل ما يرتبط بالفاعل ذاته من مظهر خارجي وملابس وتعبيرات وجه ونبرة صوت ولغة جسد.
- والثانية هي "الإطار" (Setting) الذي يُشير إلى الديكور المادي الذي يجري فيه الأداء، بما يشمله من أثاث ومعدات وترتيب مكاني[17].

وفي ورشة البناء، تتشكل الواجهة الشخصية للمسيّر من ملابسه المميزة عن ملابس العمال، وخوذته، ومخططاته التي يحملها، وطريقة وقوفه، ونبرة صوته. أما الإطار فيتمثل في الورشة ذاتها بمعداتها وآلياتها وتنظيمها المكاني الذي يعكس التراتبية المهنية.

ج. المنطقة الأمامية والمنطقة الخلفية :

من أهم إسهامات جوفمان التمييز بين "المنطقة الأمامية" (Front Region) و"المنطقة الخلفية" (Back Region) أو ما يُسمّيه أيضاً "الكواليس" (Backstage). فالمنطقة الأمامية هي المكان الذي يجري فيه الأداء الرسمي أمام الجمهور، حيث يلتزم الفاعل بمعايير اللياقة ويحرص على تقديم صورة متسقة ومقبولة. أما المنطقة الخلفية فهي المكان الذي يستطيع فيه الفاعل أن "يخلع قناعه" ويتصرف بعيداً عن رقابة الجمهور[18].

يقول جوفمان: "المنطقة الخلفية هي المكان الذي يظهر فيه الانطباع المُعزَّز بوعي على أنه مُصطنع بشكل صريح. وهنا يمكن للمؤدي أن يرتاح، وأن يُسقط واجهته، وأن يتخلى عن نصه، وأن يخرج من دوره"[19].

في سياق الورشة، يمكن اعتبار لحظات العمل الرسمية أمام المقاول أو المهندس المعماري "منطقة أمامية" حيث يحرص الجميع على الظهور بمظهر الجدية والانضباط. أما فترات الاستراحة أو لحظات غياب المراقبة فتُشكّل "منطقة خلفية" يستطيع فيها العمال التحرر من قيود الأداء الرسمي، والتعليق بحرية، والتنفيس عن التوترات.

[17] Erving Goffman, "*The Presentation of Self*," op cité, p22-24.
[18] Erving Goffman, "*The Presentation of Self*," op cité, p112.
[19] Erving Goffman," *The Presentation of Self*," op cité, p112.

2.2 مفهوم "الوجه" وآليات الحفاظ عليه :

من المفاهيم المركزية في سوسيولوجيا جوفمان مفهوم "الوجه" (Face) الذي طوّره في مقالته الشهيرة "حول عمل الوجه" (On Face-Work, 1955). يُعرّف جوفمان الوجه بأنه "القيمة الاجتماعية الإيجابية التي يدّعيها الشخص لنفسه فعلياً من خلال الخط الذي يفترض الآخرون أنه اتخذه خلال اتصال معين"[20].

بعبارة أبسط، الوجه هو الصورة الذاتية الإيجابية التي يسعى كل فاعل إلى عرضها أمام الآخرين والحفاظ عليها. وهذه الصورة ليست ملكاً خالصاً للفرد، بل هي "قرض" يمنحه له المجتمع ويمكن سحبه منه إذا تصرف بما لا يليق بها. يقول جوفمان: "الوجه هو شيء لا يُوجد داخل الشخص أو على جسده، بل هو شيء يقع بشكل منتشر في تدفق الأحداث خلال اللقاء"[21].

أ. عمل الوجه (Face-Work) :

يُشير "عمل الوجه" إلى "الأفعال التي يقوم بها الشخص لجعل ما يفعله متسقاً مع الوجه"[22]. وهو يشمل نوعين أساسيين من الممارسات:

أولاً: عملية التجنب (Avoidance Process) ، وتتمثل في تفادي المواقف التي قد تُهدد وجه الفاعل أو وجه الآخرين. فالفاعل الحصيف يتجنب الموضوعات الحساسة، ولا يُحرج الآخرين علناً، ويختار كلماته بعناية لتفادي سوء الفهم.

ثانياً: عملية التصحيح (Corrective Process)، وتحدث حين يقع تهديد للوجه فعلاً ويصبح التجنب غير ممكن. وتتضمن هذه العملية عادةً أربع مراحل:

- التحدي (إدراك التهديد)،
- العرض (تقديم تفسير أو اعتذار)،
- القبول (قبول الطرف المتضرر للتفسير)،
- الشكر (التعبير عن الامتنان لهذا القبول)[23].

في ورشة البناء، تظهر آليات عمل الوجه بوضوح في مواقف كثيرة. فحين يرتكب عامل خطأ تقنياً، قد يسارع المسيّر إلى تصحيح الخطأ دون إحراج العامل أمام زملائه (عملية تجنب)، أو قد يُتيح للعامل فرصة تفسير ما حدث قبل توجيه اللوم (عملية تصحيح). وهذه الآليات ضرورية للحفاظ على التماسك الجماعي واستمرارية العمل.

---

[20] Erving Goffman, *"On Face-Work: An Analysis of Ritual Elements in Social Interaction,"* Psychiatry18, no. 3 (1955), p213.
[21] Erving Goffman, *"On Face-Work,"* op cité, p 214.
[22] Erving Goffman , *"On Face-Work"* op cité, p216.
[23] Erving Goffman, "On Face-Work," op cité, p 217-p218.

ب. الوجه المزدوج: حماية الذات وحماية الآخر

يُلاحظ جوفمان أن عمل الوجه لا يتعلق فقط بحماية وجه الفاعل ذاته، بل يشمل أيضاً حماية وجه الآخرين. فالفاعل الكفء اجتماعياً يحرص على عدم إحراج الآخرين تماماً كما يحرص على عدم إحراج نفسه. يقول جوفمان: "الشخص عادةً ما يحترم وجهه الخاص ووجه الآخرين بشكل مشترك، ويميل إلى التصرف بطريقة تحفظ الاثنين معاً"[24].

هذا البُعد بالغ الأهمية في فهم ديناميات التفاعل داخل الورشة. فحين يُخطئ المقاول في تقدير كمية المواد المطلوبة، قد يتجنب مسيّر الأشغال إحراجه أمام العمال ويُعالج الأمر بشكل غير مباشر. وحين يُظهر عامل جديد جهلاً بتقنية أساسية، قد يتدخل عامل خبير لمساعدته بطريقة لا تفضح جهله أمام الآخرين.

2.3 طقوس التفاعل: إنتاج النظام الاجتماعي :

في كتابه "طقوس التفاعل" (Interaction Ritual, 1967)، يُوسّع جوفمان تحليله ليشمل الممارسات الروتينية اليومية التي تبدو تافهة ظاهرياً لكنها تؤدي وظائف اجتماعية جوهرية. فالتحية الصباحية، والابتسامة، والمصافحة، والسؤال عن الحال، كل هذه الممارسات ليست مجرد عادات فارغة، بل هي "طقوس" بالمعنى الدوركايمي للكلمة: أفعال رمزية تُعيد إنتاج الروابط الاجتماعية وتُؤكد الانتماء المشترك.

يقول جوفمان: "يمكن تعريف الطقوس بأنها أفعال شكلية يُعبّر من خلالها الفرد عن احترامه وتقديره لشيء ذي قيمة مطلقة"[25]. وفي السياق التفاعلي، هذا "الشيء ذو القيمة المطلقة" هو الشخص ذاته بوصفه كائناً مقدساً في المجتمعات الحديثة.

أ. طقوس التأكيد وطقوس التجنب :

يُميّز جوفمان بين نوعين من الطقوس التفاعلية.

- **طقوس التأكيد** (Presentational Rituals) هي تلك التي يُعبّر من خلالها الفاعل عن تقديره للآخر، كالتحية والمجاملة والدعوة وتقديم الهدايا.
- **- طقوس التجنب** (Avoidance Rituals) هي تلك التي يُعبّر من خلالها الفاعل عن احترامه لخصوصية الآخر ومساحته الشخصية، كالحفاظ على المسافة الجسدية المناسبة وعدم التدخل في الشؤون الخاصة[26].

[24] Erving Goffman*, "On Face-Work,"* op cité, p 215.
[25] Erving Goffman, "*Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior* "(Garden City, NY: Anchor Books, 1967), p57.
[26] Erving Goffman, "*Interaction Ritual*,"op cité, p 62-63.

في ورشة البناء، تتجلى طقوس التأكيد في التحية الصباحية الجماعية، وتقاسم القهوة والطعام، والمزاح الخفيف الذي يُخفف من حدة التوترات. أما طقوس التجنب فتظهر في احترام مساحة عمل كل فاعل، وعدم التدخل في مهام الآخرين دون طلب، والامتناع عن السؤال عن الأمور الشخصية الحساسة.

ب. الطقوس كآلية للتضامن :

مستلهماً دوركايم، يرى جوفمان أن الطقوس التفاعلية تُنتج "طاقة عاطفية" (Emotional Energy) تُعزز الشعور بالانتماء والتضامن. وقد طوّر راندال كولينز هذه الفكرة لاحقاً في نظريته حول "سلاسل طقوس التفاعل" (Interaction Ritual Chains)، مُبيّناً كيف أن تراكم التفاعلات الطقوسية الناجحة يُنتج شعوراً متزايداً بالثقة والانتماء[27].

في سياق الورشة، يمكن فهم الطقوس اليومية كآلية لإنتاج التضامن المهني والحفاظ عليه. فالأكل المشترك والمزاح المتبادل والتحية الصباحية، كلها ممارسات تُؤكد للفاعلين أنهم ينتمون إلى جماعة واحدة رغم تباين مواقعهم ومهامهم.

2.4 تعريف الموقف: رهان السلطة الرمزية :

من المفاهيم الأساسية في سوسيولوجيا جوفمان مفهوم "تعريف الموقف" (Definition of the Situation)، وهو مفهوم مستعار من ويليام إسحاق توماس لكن جوفمان أعطاه عمقاً تحليلياً جديداً. يُشير المفهوم إلى الفهم المشترك الذي يتوصل إليه المتفاعلون حول طبيعة الموقف الذي يعيشونه: ما الذي يحدث؟ ما قواعد اللعبة؟ ما المتوقع من كل طرف؟

يقول جوفمان: "أياً كان هدف الفرد المحدد في ذهنه وأياً كان دافعه لامتلاك هذا الهدف، فمن مصلحته أن يتحكم في سلوك الآخرين، وخاصة معاملتهم الاستجابية له. ويتم هذا التحكم إلى حد كبير من خلال التأثير في تعريف الموقف الذي يُشكّله الآخرون"[28].

أ. التفاوض على تعريف الموقف :

غالباً ما يكون تعريف الموقف موضع تفاوض ضمني أو صريح بين الفاعلين. فكل طرف يسعى إلى فرض تعريفه للموقف لأن هذا التعريف يُحدد قواعد التفاعل والأدوار المتوقعة والسلوكيات المشروعة. من يملك القدرة على فرض تعريفه للموقف يملك بذلك سلطة رمزية حقيقية.

في ورشة البناء، يتجلى التفاوض على تعريف الموقف في مواقف عديدة. حين يحدث خطأ تقني، هل الموقف "أزمة" تستوجب تدخلاً إدارياً، أم "حادثة عادية" يُمكن تجاوزها داخلياً؟ الإجابة تعتمد على من ينجح في فرض تعريفه للموقف. وحين يتأخر صرف الأجور، هل الموقف "ظرف استثنائي" يستوجب الصبر، أم "إخلال بالعقد" يُبرر الاحتجاج؟

---

[27] Randall Collins, *Interaction Ritual Chains* (Princeton: Princeton University Press, 2004), p 48.

[28] Erving Goffman, "*The Presentation of Self*," op cité, p 3-4.

ب. انهيار تعريف الموقف :

يُولي جوفمان اهتماماً خاصاً للحظات التي ينهار فيها تعريف الموقف المتفق عليه، أي اللحظات التي يكتشف فيها أحد الأطراف أو جميعهم أن ما كانوا يظنونه يحدث ليس ما يحدث فعلاً. هذه اللحظات، التي يُسمّيها جوفمان "الحوادث" (Incidents) أو "المشاهد" (Scenes)، تُشكّل تهديداً للنظام التفاعلي وتستدعي جهوداً لإعادة بنائه[29].

2.5 إدارة الانطباع: استراتيجيات وتكتيكات :

يُجمل جوفمان تحليله لسلوك الفاعلين في مفهوم شامل هو "إدارة الانطباع" (Impression Management)، الذي يُشير إلى مجموع الاستراتيجيات والتكتيكات التي يوظفها الفاعل للتحكم في الصورة التي يُكوّنها عنه الآخرون. يقول جوفمان: "عندما يظهر الفرد أمام الآخرين، سيكون لديه عادةً بعض الأسباب لتعبئة نشاطه بحيث ينقل انطباعاً يكون من مصلحته نقله"[30].

تشمل استراتيجيات إدارة الانطباع عدة تكتيكات منها: التمثيل المثالي (Idealization) حيث يُقدّم الفاعل نسخة مُحسّنة من ذاته، والسرية (Mystification) حيث يُحافظ على مسافة تمنع الآخرين من اكتشاف حقيقته الكاملة، والتحكم في التعبير (Control of Expressiveness) حيث يُراقب انفعالاته وردود فعله العفوية[31].

خلاصة المبحث :

قدّم هذا المبحث عرضاً تفصيلياً للنموذج الدراماتورجي عند جوفمان، مُبيّناً كيف يُمكن لهذا النموذج أن يُوفّر أدوات تحليلية دقيقة لفهم ما يجري داخل ورشة البناء من تفاعلات يومية. فمفاهيم الأداء والواجهة والمنطقة الأمامية والخلفية والوجه وعمل الوجه والطقوس وتعريف الموقف وإدارة الانطباع، كلها أدوات سنوظفها في الفصول اللاحقة لتحليل المادة الميدانية وتفكيك ديناميات الوضع التواصلي داخل الورشة.

والآن، بعد أن أرسينا الأسس النظرية العامة (التفاعلية الرمزية) والأدوات التحليلية الخاصة (النموذج الدراماتورجي)، ننتقل في المبحث الثالث إلى تحديد الجهاز المفاهيمي الإجرائي الذي يربط هذه المفاهيم النظرية بموضوع دراستنا المحدد: الوضع التواصلي داخل ورشة البناء الحضري.

---

[29] Erving Goffman, "*The Presentation of Self*," op cité, p 210-212.
[30] Erving Goffman, "*The Presentation of Self*," op cité, p 4.
[31] Erving Goffman, "*The Presentation of Self*," op cité, p 35-40.

المبحث الثالث: الجهاز المفاهيمي الإجرائي للدراسة :

تمهيد

بعد أن عرضنا في المبحثين السابقين الأسس النظرية للتفاعلية الرمزية والأدوات التحليلية التي قدّمها غوفمان من خلال نموذجه الدراماتورجي، تبقى خطوة جوهرية لا يكتمل البناء النظري بدونها: إعادة صياغة هذه المفاهيم في شكل إجرائي قابل للتطبيق على موضوع دراستنا المحدد، وهو الوضع التواصلي داخل ورشة البناء الحضري.

إن الانتقال من المفهوم النظري العام إلى المفهوم الإجرائي الخاص ليس مجرد ترجمة اصطلاحية، بل هو عملية إعادة بناء مفاهيمي تأخذ في الحسبان خصوصية الميدان وطبيعة الفاعلين وظروف السياق. فمفهوم "الوجه" عند غوفمان يكتسب معنىً مختلفاً في سياق ورشة بناء بجزائر اليوم عن المعنى الذي قصده غوفمان حين بنى نظريته من ملاحظاته في مجتمعات غربية مختلفة السياق والثقافة.

يُقدّم هذا المبحث أربعة مفاهيم إجرائية مركزية تُشكّل العمود الفقري للتحليل في الفصلين الثالث والرابع، وهي:

- الوضع التواصلي،
- السلطة المهنية،
- الأدوار والمسافات الرمزية،
- الاختلال وإعادة بناء النظام التفاعلي.

1 الوضع التواصلي: تأطير المفهوم وتحديده :

أ. المفهوم في الأدبيات السوسيولوجية :

يُعدّ مفهوم "الوضع التواصلي" (La Situation de Communication / The Communicative Situation) من المفاهيم العابرة للحدود التخصصية، إذ يتقاطع فيه الاهتمام السوسيولوجي بالتفاعل الاجتماعي مع الاهتمام اللساني والتداولي بشروط إنتاج الخطاب وتلقّيه. فعلى المستوى اللساني، يُعرّفه باتريك شارودو بأنه "الإطار المادي والرمزي الذي يُحدد الشروط التي يُنتج فيها الخطاب ويتلقّاه الفاعلون"[32]. أما على المستوى السوسيولوجي، فيُحيل المفهوم إلى ما سمّاه غوفمان "الوضع الاجتماعي" (Social Situation)، الذي عرّفه بأنه "البيئة الكاملة للشخص أياً يكون الموقع الجغرافي الذي يكون خلاله مُعرَّضاً باستمرار للحضور المباشر لشخص آخر"[33].

ويُضيف ميشيل دو سيرتو (Michel de Certeau) بُعداً مكمّلاً حين يُميّز بين "الاستراتيجيات" التي يوظفها أصحاب السلطة لتنظيم الفضاء والوقت، و"التكتيكات" التي يوظفها الضعفاء للمناورة داخل هذه

[32] Patrick Charaudeau, *Langage et discours: Éléments de sémiolinguistique* (Paris: Hachette, 1983), p50.
[33] Erving Goffman, *Behavior in Public Places: Notes on the Social Organization of Gatherings* (New York: Free Press, 1963), p18.

الاستراتيجيات[34]. وهذا التمييز يمنحنا أداة نقدية لفهم كيف يتفاوت الفاعلون داخل الورشة في امتلاك أدوات توجيه الوضع التواصلي.

ب. الوضع التواصلي إجرائياً في هذه الدراسة

يُقصد بالوضع التواصلي في هذه الدراسة الإطار المنظَّم الذي يتم فيه التفاعل بين الفاعلين داخل الورشة، بما يشمل خمسة أبعاد متشابكة.

البُعد الأول: الهوياتي، ويتعلق بمن هم الفاعلون المشاركون في التفاعل وما المكانات والأدوار المنسوبة إليهم. فليس كل حضور في الورشة حضوراً متساوياً؛ فثمة فاعلون يُعرَّفون بوصفهم "آمرين" وآخرون بوصفهم "منفّذين"، وهذه التعريفات تُسبق التفاعل وتُشكّله.

البُعد الثاني: العلائقي، ويتعلق بطبيعة العلاقات القائمة بين الفاعلين: هل هي علاقات تراتبية أم أفقية؟ رسمية أم غير رسمية؟ تعاونية أم تنافسية؟ وكيف تؤثر هذه العلاقات في توزيع حق الكلام والمبادرة والتصحيح.

البُعد الثالث: الغرضي، ويتعلق بالهدف المُعلن للتفاعل وما يخفيه من رهانات غير مُصرَّح بها. فاجتماع الصباح في الورشة قد يكون غرضه المُعلن توزيع المهام، لكن غرضه الضمني قد يكون تأكيد السلطة وإعادة إنتاج التراتبية.

البُعد الرابع: المكاني-الزماني، ويتعلق بالسياق الفيزيقي والزمني الذي يجري فيه التفاعل. فالكلام في الهواء الطلق وسط ضجيج الآلات يختلف عن الكلام في مكتب المسيّر، والتفاعل في بداية الدوام يختلف عن التفاعل في نهايته.

البُعد الخامس: المعياري، ويتعلق بالقواعد الضمنية التي تُنظّم التفاعل: ما الذي يُقال وما الذي يُسكت عنه؟ ما المواضيع المحظورة؟ ما درجة الرسمية المطلوبة؟

3.2 السلطة المهنية: بين الرسمي والمُكتسب تفاعلياً :

أ. حدود التصور التقليدي للسلطة :

تُعرَّف السلطة في كثير من أدبيات علم الاجتماع التنظيمي تعريفاً يستند إلى الموقع الوظيفي الرسمي والصلاحيات المخوّلة. فماكس فيبر، في تحليله الكلاسيكي للسلطة، يُميّز بين ثلاثة أنواع من السيادة

[34] Michel de Certeau, *L'invention du quotidien, vol. 1: Arts de faire* (Paris: Gallimard, 1980), pxvi.

الشرعية: التقليدية، والكاريزمية، والعقلانية-القانونية[35]. وفي السياق التنظيمي الحديث، تغلب السيادة العقلانية-القانونية، حيث تستند السلطة إلى منظومة القواعد والوظائف الرسمية.

غير أن هذا التصور، رغم صوابه في المستوى الكلي، يُغفل ما يُجري التفاعل اليومي من إعادة توزيع للسلطة خارج الهياكل الرسمية. فكثيراً ما يتمتع فاعل بسلطة فعلية تتجاوز ما تُخوّله إياه مكانته الوظيفية، لأنه يملك من الخبرة والكاريزما والشبكة العلائقية ما يجعل الآخرين يُحيلون إليه ويأخذون برأيه تلقائياً. ويُشير بيير بورديو في هذا الصدد إلى أن "السلطة الرمزية هي قوة غير مرئية لا يمكن ممارستها إلا بتواطؤ أولئك الذين لا يريدون أن يعرفوا أنهم خاضعون لها أو حتى أنهم يمارسونها"[36].

ب. السلطة المهنية إجرائياً :

تُعرَّف السلطة المهنية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها القدرة على تعريف الموقف داخل التفاعل اليومي في الورشة، أي تحديد ما يحدث وكيف ينبغي فهمه والتصرف إزاءه. وهي تتشكّل من ثلاثة مصادر متشابكة:

المصدر الأول: السلطة الوظيفية (Formal Authorit) ، وتنبع من الموقع التنظيمي الرسمي: مسيّر أشغال، مقاول، عامل متخصص. هذه السلطة واضحة ومعترف بها، لكنها وحدها لا تكفي لضمان الامتثال الفعلي.

المصدر الثاني: السلطة التقنية (Technical Authority) ، وتنبع من امتلاك الكفاءة والخبرة المهنية التي يعترف بها الآخرون. يُلاحظ ريتشارد سينيت أن "المهارة تُنتج نوعاً من الاحترام الذاتي الذي لا تمنحه التعليمات الرسمية، بل تمنحه الكفاءة ذاتها في مواجهة المادة الصعبة"[37]. فالعامل الذي يملك معرفة تقنية استثنائية يُكتسب سلطة غير رسمية قد تتجاوز في تأثيرها الفعلي سلطة المسيّر في بعض الأحيان.

المصدر الثالث: السلطة التفاعلية (Interactional Authority) ، وتنبع من قدرة الفاعل على إدارة الانطباع وفرض تعريفه للمواقف والحفاظ على وجهه في اللحظات الحرجة. وهي السلطة الأكثر هشاشةً والأكثر ديناميكية في الآن ذاته، لأنها تُبنى في كل تفاعل وتُختبر في كل موقف.

وتُفترض في هذه الدراسة أن السلطة الفعلية داخل الورشة هي محصّلة هذه المصادر الثلاثة، وأن الفاعل الذي يجمعها يملك قدرة استثنائية على توجيه الوضع التواصلي وضبط ديناميات الجماعة المهنية.

---

[35] Max Weber, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, trans. Guenther Roth and Claus Wittich (Berkeley: University of California Press, 1978), p 215-216.

[36] Pierre Bourdieu, *Language and Symbolic Power*, trans. Gino Raymond and Matthew Adamson (Cambridge: Polity Press, 1991), p 164.

[37] Richard Sennett, *The Craftsman* (New Haven: Yale University Press, 2008), p 20.

3.3 الأدوار والمسافات الرمزية في السياق المهني :

أ. مفهوم الدور في الأدبيات السوسيولوجية :

يُعدّ مفهوم الدور (Role) من أقدم المفاهيم في علم الاجتماع وأكثرها توظيفاً، بدءاً من الاستخدام البنيوي-الوظيفي عند تالكوت بارسونز الذي يرى الدور معياراً وظيفياً يُحدد ما يُنتظر من شاغل موقع معين[38]، وصولاً إلى الاستخدام التفاعلي عند جوفمان الذي يرى الدور "أداءً" يُؤدّيه الفاعل لا التزاماً آلياً بمعيار مُسبق.

والفارق بين التصورين جوهري. فبينما يرى بارسونز أن الدور يسبق الفاعل ويُحدد توقعات سلوكه، يرى جوفمان أن الفاعل يُشارك في إنتاج دوره من خلال أدائه، وأن هناك دائماً هامشاً من التفاوض والإبداع في طريقة أداء الدور. وهذا ما يُسمّيه جوفمان "المسافة من الدور" (Role Distance)، أي القدرة على التمايز عن الدور والتعبير عن حرية شخصية بالنسبة للتوقعات المرتبطة به[39].

ب. الأدوار المهنية إجرائياً

تُحيل الأدوار المهنية في هذه الدراسة إلى مجموع السلوكيات والتوقعات والحقوق والالتزامات المرتبطة بموقع معين داخل الورشة. وتتميّز هذه الأدوار بثلاث خصائص إجرائية:

الخاصية الأولى: التعدد التزامني، حيث يشغل الفاعل في آنٍ واحد أدواراً متعددة قد تتعارض أحياناً. فمسيّر الأشغال هو في الوقت ذاته ممثل صاحب العمل أمام العمال، وممثل العمال أمام المقاول، ومشرف تقني، ووسيط في الصراعات، وحارس للمعايير المهنية. وإدارة هذا التعدد هي في حد ذاتها مصدر ضغط وتعقيد.

الخاصية الثانية: التفاوضية، حيث لا تُفرض الأدوار فرضاً تاماً بل تُتفاوض عليها ضمنياً في كل تفاعل. فالعامل الخبير الذي يتجاوز حدود مهمته الرسمية ليُرشد زملاءه يُفاوض على توسيع دوره غير الرسمي، والمسيّر الذي يتغاضى عن بعض الأخطاء يُفاوض على إعادة رسم حدود تدخله.

الخاصية الثالثة: الرمزية، حيث يُعبَّر عن الأدوار رمزياً من خلال المظهر والموقع المكاني وأسلوب الكلام والإيماءات. فالمسافة الجسدية التي يُحافظ عليها المسيّر من العمال، ومكان وقوفه في الورشة، وطريقة إمساكه بالمخططات، كلها إشارات رمزية تُؤكد دوره وتُميّزه عن دور العمال.

---

[38] Talcott Parsons, *The Social System* (Glencoe, IL: Free Press, 1951), p38-39.

[39] Erving Goffman, *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction* (Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1961), p85-152.

ج. المسافات الرمزية: الجسد والفضاء كلغة اجتماعية :

يُطوّر جوفمان في كتابه "العلاقات في العام" (Relations in Public, 1971) مفهوم "حيّز الجسد" (Body Idiom) للإشارة إلى الطريقة التي يُوظَّف بها الجسد وحركاته وموضعه في الفضاء للتعبير عن المكانة الاجتماعية والأدوار[40]. وفي هذا السياق، يُصبح الفضاء الجسدي داخل الورشة لغةً اجتماعية ضمنية تُترجم التراتبية وتُعيد إنتاجها في كل لحظة.

فالعامل الذي يبقى في موقع عمله لا يتحرك منه إلا بإذن ضمني يُعبّر بجسده عن إذعانه للنظام التراتبي. والمسيّر الذي يتجوّل بين مواقع العمل مراقباً ومُوجّهاً يستخدم حركته في الفضاء أداةً لتأكيد سلطته. وتقاسم الطعام في فضاء مشترك قد يُمثّل رسالة رمزية عن التضامن وتخفيف المسافات الاجتماعية.

3.4 الاختلال وإعادة بناء النظام التفاعلي :

أ. الاختلال كظاهرة سوسيولوجية :

يُولي جوفمان اهتماماً منهجياً خاصاً للحظات التي "يُكشف" فيها الستار عن الطابع الهش للنظام التفاعلي وما يقوم عليه من اتفاقيات ضمنية. فحين يتعطّل التفاعل بسبب حدث طارئ أو تصرف غير متوقع أو خطأ في الأداء، تُصبح قواعد النظام مرئيةً فجأةً لأن انتهاكها يفضح وجودها. يقول جوفمان: "إن الكشف عن نسيج التفاعل الاجتماعي يتم أحياناً بشكل أفضل من خلال دراسة كسره لا من خلال دراسة سيره العادي"[41].

وتُكمل هذه الفكرة ما قاله أنتوني غيدنز عن "الأمن الوجودي" (Ontological Security) الذي يُشير إلى الإحساس بالثقة والاستقرار الذي يتيحه النظام الروتيني للفاعلين، مُضيفاً أن اختلال هذا الأمن "يدفع الفاعلين إلى جهود مكثفة لإعادة بناء الروتين وإعادة الاستقرار للموقف"[42].

[40] Erving Goffman, *Relations in Public: Microstudies of the Public Order* (New York: Basic Books, 1971), p1-3.
[41] Erving Goffman, *Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior* (Garden City, NY: Anchor Books, 1967), p 97.
[42] Anthony Giddens, *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration* (Cambridge: Polity Press, 1984), p64.

ب. أنواع الاختلال في ورشة البناء :

تُحدّد هذه الدراسة إجرائياً ثلاثة أنواع من الاختلال قابلة للملاحظة في سياق الورشة:

النوع الأول: الاختلال التقني : ويحدث حين تواجه الجماعة المهنية خطأً أو حادثة أو مشكلة تقنية تتجاوز الروتين المعتاد. وهو اختلال يُهدد في المقام الأول وجه الفاعلين المسؤولين عن الجانب التقني ويستدعي استراتيجيات تصحيح سريعة.

النوع الثاني: الاختلال العلائقي، ويحدث حين تنكسر القواعد الضمنية التي تُنظّم العلاقات بين الفاعلين، كانتهاك التراتبية، أو الاعتراض العلني على قرار المسيّر، أو الصراع بين عاملين أمام الجميع. وهو اختلال يُهدد تماسك الجماعة ويستدعي تدخلاً لإعادة ترسيم الحدود وإصلاح العلاقات.

النوع الثالث: الاختلال البنيوي، ويحدث حين تضرب ضغوط خارجية كبنية النظام التواصلي للورشة، كتأخر الأجور الذي يُزعزع الثقة بين العمال والمقاول، أو تدخل الإدارة المفاجئ الذي يُعيد رسم خارطة السلطة، أو الأزمة الاقتصادية التي تُهدد استمرارية المشروع.

ج. آليات إعادة بناء النظام التفاعلي :

يُفترض في هذه الدراسة أن الفاعلين داخل الورشة يوظّفون، بشكل واعٍ أو غير واعٍ، جملةً من الآليات لإعادة التوازن بعد الاختلال:

الآلية الأولى: إعادة تعريف الموقف، حيث يسعى الفاعلون إلى تحويل الاختلال من "أزمة" إلى "حادثة عادية" من خلال إعادة صياغة ما حدث بطريقة تُقلّل من خطورته وتُيسّر تجاوزه. يقول إيرفينغ غوفمان: "الفاعلون الماهرون اجتماعياً هم أولئك الذين يستطيعون إعادة تأطير الموقف بسرعة وكفاءة بحيث يُمكن الاستمرار في التفاعل"[43].

الآلية الثانية: توزيع المسؤولية، حيث يجري التفاوض ضمنياً حول من يتحمّل مسؤولية الاختلال بطريقة تُحافظ على وجه الجميع قدر الإمكان. فبدلاً من تحميل فرد بعينه المسؤولية الكاملة، قد تُوزَّع المسؤولية على الجماعة أو تُنسب إلى "ظروف خارجية".

الآلية الثالثة: استحضار الطقوس الترميمية، حيث تُوظَّف ممارسات طقوسية معينة لاستعادة الحميمية والتضامن المهني بعد لحظات التوتر، كدعوة الطعام المشترك أو المزاح الخفيف أو العودة إلى روتين العمل المعتاد بشكل مُبالغ فيه يُعبّر عن الرغبة في طي صفحة الاختلال.

[43] Erving Goffman, cité dans David Luff, « Conversation Analysis », in *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*, éd. David Silverman (Londres : Sage, 1997), p163.

خلاصة الفصل الأول

استعرض هذا الفصل الأسس النظرية والمفاهيمية التي تُوجّه هذه الدراسة عبر ثلاثة مسارات متكاملة. انطلق المسار الأول من الجذور الفكرية للتفاعلية الرمزية في البراغماتية الأمريكية ومدرسة شيكاغو، مروراً بمساهمات ميد الأساسية في مفاهيم الذات والعقل والمجتمع، وصولاً إلى صياغة بلومر المنهجية للمبادئ الثلاثة التي تقوم عليها المقاربة.

أما المسار الثاني فتناول النموذج الدراماتورجي لإيرفينغ غوفمان بأدواته التحليلية الرئيسية: الأداء والواجهة والمناطق والوجه وعمل الوجه والطقوس وتعريف الموقف وإدارة الانطباع.

وأتمّ المسار الثالث البناء النظري بتحويل هذه المفاهيم إلى جهاز إجرائي خاص بسياق الدراسة، يشمل الوضع التواصلي بأبعاده الخمسة، والسلطة المهنية بمصادرها الثلاثة، والأدوار والمسافات الرمزية بخصائصها التفاوضية، والاختلال وآليات إعادة بناء النظام التفاعلي.

هذا الجهاز المفاهيمي المتكامل هو الذي سيوجّه نظرنا في الفصلين اللاحقين: فصل الوصف الإثنوغرافي الذي يعرض المادة الميدانية كما هي، وفصل التحليل السوسيولوجي الذي يُفكّكها ويُسلّط عليها ضوء المفاهيم التي أرسيناها هنا.

الفصل الثاني

الإطار المنهجي

تمهيد الفصل :

إذا كان الفصل الأول قد أرسى الدعائم النظرية والمفاهيمية لهذه الدراسة من خلال استعراض التفاعلية الرمزية والنموذج الدراماتورجي عند إرفينغ غوفمان، فإن هذا الفصل يشكل الجسر الإبستمولوجي الذي يربط ذلك التجريد النظري بالواقع الإمبريقي لورشات البناء الحضري. لا يمكن لأي مقاربة نظرية، مهما بلغت صرامتها المنطقية، أن تستنطق الميدان وتُفكك رموزه دون جهاز منهجي محكم يحدد مسارات جمع المعطيات وآليات تحليلها. ونظراً لطبيعة موضوعنا المتمثل في استكشاف "الوضع التواصلي، ديناميات السلطة، واختلالات النظام التفاعلي داخل ورشة البناء"، فقد اقتضت الضرورة العلمية الابتعاد عن المقاربات الكمية الجاهزة. فهذه الأخيرة، ورغم كفاءتها في قياس الظواهر الماكرو- سوسيولوجية، تظل عاجزة عن التقاط النبض الحي للتفاعلات اليومية. بناءً على ذلك، يتبنى هذا البحث تصميماً منهجياً مرناً قادراً على النفاذ إلى عمق المعاني والرموز التي ينتجها الفاعلون في سياقهم الطبيعي. يستعرض هذا الفصل المنهج المتبع، أدوات جمع البيانات، خصائص مجتمع الدراسة وعينتها، وصولاً إلى استعراض إجراءات الصدق والثبات والاعتبارات الأخلاقية التي حكمت العمل الميداني.

المبحث الأول: المنهج والإجراءات (نحو مقاربة إثنوغرافية لورشة البناء) :

2.1.1 المقاربة الكيفية: مبررات الاختيار الإبستمولوجي :

تنطلق هذه الدراسة إبستمولوجياً من الباراديغم البنائي-التأويلي (Constructivist-Interpretive Paradigm)، معتمدة على المقاربة الكيفية (Qualitative Approach) كإطار عام موجه للبحث. إن اختيارنا لهذه المقاربة ليس مجرد تفضيل تقني فرضه غياب البيانات الإحصائية، بل هو حتمية إبستمولوجية تفرضها طبيعة أسئلة البحث وهدفه. ففي حين تسعى البحوث الكمية الوظيفية إلى تفسير السلوك الإنساني من خلال رصد العلاقات السببية بين متغيرات قابلة للقياس، تسعى البحوث الكيفية إلى "فهم" (Verstehen) هذا السلوك من الداخل، انطلاقاً من المعاني التي يضفيها الفاعلون أنفسهم على أفعاله[44].

إن دراسة ظواهر دقيقة مثل "طقوس التضامن اليومية"، "آليات حفظ الوجه"، و"التفاوض الضمني حول السلطة والمكانة" لا يمكن اختزالها في استبيانات مغلقة ذات مقاييس ليكرت الخماسية. يرى نورمان دينزين (Norman Denzin) وإيفونا لينكولن (Yvonna Lincoln) أن البحث الكيفي هو "نشاط قائم على التموقع، يضع الملاحِظ في العالم، ويتكون من مجموعة من الممارسات المادية والتفسيرية التي تجعل هذا العالم مرئياً"[45].

بناءً على هذا الفهم، تسمح لنا المقاربة الكيفية بتجاوز المظاهر الخارجية والأدوار الرسمية داخل ورشة البناء (كالهيكل التنظيمي، والعقود، والتعليمات الإدارية المكتوبة)، للوصول إلى ما أسماه عالم الأنثروبولوجيا كليفورد غيرتز (Clifford Geertz) بـ "الوصف الكثيف" (Thick Description). فمهمة السوسيولوجي هنا لا تقتصر على تسجيل "حركة" أو "سلوك" ظاهري، بل تفكيك شبكة المعاني الثقافية والاجتماعية التي تجعل من تلك الحركة فعلاً اجتماعياً دالاً[46]. نحن في هذا البحث لا نسعى لمعرفة "كم مرة" يتأخر فيها دفع أجور العمال اليوميين (الماصويات) لترجمتها إلى نسب مئوية، بل نسعى إمبريقياً لفهم "كيف" يُعاد تعريف الموقف التواصلي إثر هذا التأخر، وكيف يتفاوض المسيّر والعمال للحفاظ على استمرارية العمل (كما تجلى في المشهد الميداني الأول) دون تحطيم "الواجهة الاجتماعية" لأي طرف.

---

[44] Max Weber, "*Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology* ," op cité, p 4

[45] Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln, *The SAGE Handbook of Qualitative Research*, 4th ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2011), p3.

[46] Clifford Geertz, *The Interpretation of Cultures: Selected Essays* (New York: Basic Books, 1973), p5-6.

علاوة على ذلك، تتوافق المقاربة الكيفية تماماً مع المرتكزات الإبستمولوجية للتفاعلية الرمزية التي أقرها هربرت بلومر (Herbert Blumer)، والذي أكد مراراً أن الباحث يجب أن ينزل إلى العالم التجريبي ويتخذ دور الفاعل لكي يفهم المعاني التي توجه سلوكه[47].

2.1.2 المنهج الإثنوغرافي: الورشة كـ "عالم اجتماعي" مصغر

لتنزيل المقاربة الكيفية في الحقل الإمبريقي، اعتمدت الدراسة على المنهج الإثنوغرافي (Ethnographic Method) كاستراتيجية بحثية شاملة. على الرغم من أن الإثنوغرافيا ارتبطت في جذورها الأنثروبولوجية الكلاسيكية بدراسة المجتمعات "البدائية" أو البعيدة ثقافياً، إلا أن رواد مدرسة شيكاغو لعلم الاجتماع الحضري (مثل روبرت بارك وإرنست بيرجس) أعادوا توطين هذا المنهج لدراسة المجتمعات الحضرية الصغرى (Micro-societies) والمهمشة داخل المدينة الحديثة[48].

وفي سياق دراستنا هذه، تم تكييف المنهج الإثنوغرافي للتعامل مع "ورشة البناء" ليس كمجرد فضاء هندسي أو تقني لصب الخرسانة، بل بوصفها "عالماً اجتماعياً" مستقلاً بذاته. الورشة هنا هي مجتمع محلي مصغر يمتلك ثقافة فرعية (Subculture) خاصة به؛ له قاموسه اللغوي الخاص المليء بالاستعارات والمصطلحات التقنية المعربة أو المحورة (Jargon)، وقواعده الضمنية التي تنظم من يحق له الحديث ومتى، وتراتبيته المهنية التي لا تتطابق بالضرورة مع التراتبية الإدارية، وطقوسه التفاعلية التي تعزز التضامن (كطقوس تقاسم الطعام والقهوة).

يؤكد مارتن هامرسلي (Martyn Hammersley) وبول أتكينسون (Paul Atkinson) في مؤلفهما المرجعي أن الإثنوغرافيا تتطلب من الباحث "المشاركة، بشكل صريح أو خفي، في حياة الناس اليومية لفترة زمنية ممتدة، ومراقبة ما يحدث، والاستماع إلى ما يُقال، وطرح الأسئلة"[49]. وهذا التواجد الممتد هو الشرط الأساسي الذي يتيح رصد التفاعلات في سياقها الطبيعي (Naturalistic Setting) دون أي اصطناع مخبري.

أكثر من ذلك، يعتبر المنهج الإثنوغرافي الأداة الأنجع، وربما الوحيدة، القادرة على التقاط التناقضات الدراماتورجية الدقيقة (وفق منظور غوفمان) بين "المنطقة الأمامية" (Front Stage) حيث يسود الامتثال الرسمي لتعليمات الإدارة والمقاول، وبين "المنطقة الخلفية / الكواليس" (Back Stage) حيث يخلع العمال أقنعتهم الرسمية ويمارسون مقاومتهم السلبية (كالتوقف غير المعلن عن العمل بسبب إرهاق الصيام)، وينتجون شبكات تضامنهم العفوي بعيداً عن أعين الرقابة الإدارية.

---

[47] Herbert Blumer, *Symbolic Interactionism: Perspective and Method* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1969), p47-48.

[48] Robert E. Park, Ernest W. Burgess, and Roderick D. McKenzie, *The City: Suggestions for Investigation of Human Behavior in the Urban Environment* (Chicago: University of Chicago Press, 1925), p2-3.

[49] Martyn Hammersley and Paul Atkinson, *Ethnography: Principles in Practice*, 3rd ed. (London: Routledge, 2007), p3.

2.1.3 أدوات جمع البيانات: نحو تثليث إمبريقي :

نظراً لتعقيد الظاهرة المدروسة وتشابك أبعادها التفاعلية، وحرصاً على تحقيق الموثوقية العلمية وتجنب اختزال الواقع الميداني في زاوية رؤية واحدة، لم تعتمد الدراسة على أداة يتيمة لجمع البيانات. بدلاً من ذلك، لجأنا إلى استراتيجية "التثليث المنهجي" (Methodological Triangulation)، وهي تقنية تهدف إلى تقاطُع المعطيات المستقاة من مصادر وأدوات متعددة للتحقق من صحتها وبناء صورة متكاملة للظاهرة[50]. وقد تم الاعتماد على ثلاث أدوات رئيسية تتوافق مع وضعية الباحث في الميدان:

أ. الملاحظة بالمشاركة (Participant Observation):

تُعد الملاحظة بالمشاركة الأداة المركزية والعمود الفقري الإمبريقي لهذا البحث. واستناداً إلى تصنيف ريموند غولد (Raymond Gold) الكلاسيكي لأدوار الملاحظ، اتخذ الباحث في هذا الميدان دور **"المشارك الكامل" ((Complete Participant** بحكم وظيفته المهنية الفعلية (كمسير أشغال ومسؤول عن اللوجستيك) داخل الورشات المدروسة[51].

أتاحت هذه الوضعية الاستراتيجية رصد التفاعلات في لحظة حدوثها العفوية (In situ) دون أن يثير وجود الباحث أي ردود فعل دفاعية أو سلوكيات مصطنعة (Hawthorne Effect) من قبل العمال. فمن خلال الملاحظة الدقيقة، تمكنا من تسجيل التفاصيل الميكرو-سوسيولوجية (Micro-details) التي يغفل عنها عادةً الملاحظ الخارجي العابر. شمل ذلك رصد لغة الجسد (Body Idiom)، تغير ملامح الوجه ونظرات العمال عند اقتحام الإدارة لفضائهم عبر تركيب كاميرات المراقبة، نبرة الصوت المرتفعة عند وقوع خطأ تقني جسيم في وضع (الكوفراج)، وطبيعة المسافات الرمزية والجسدية التي تفصل بين الفاعلين أثناء التفاوض الميداني. هذه المعطيات الحسية والحركية الحية شكلت المادة الخام والمحرك الأساسي للتحليل الدراماتورجي اللاحق.

ب. المقابلات الإثنوغرافية العفوية (Informal Ethnographic Interviews):

في بيئة عمل تتسم بالهشاشة الاقتصادية (بالنسبة للعمال اليوميين) والضغط الإنتاجي (بالنسبة للمقاولين)، تكتسب العلاقة بين الإدارة والعمال طابعاً حساساً. لذلك، كان اللجوء إلى المقابلات الرسمية المجدولة، أو استخدام مسجلات الصوت المفتوحة، أو إشهار استمارات الاستبيان، سيؤدي حتماً إلى تفعيل آليات الدفاع وتوليد "إجابات معيارية" لا تعكس الحقيقة الميدانية.

تجاوزاً لهذا العائق، اعتمدنا على تقنية **المقابلات الإثنوغرافية غير الموجهة** والعفوية. يرى جيمس سبرايدلي (James Spradley) أن المقابلة الإثنوغرافية غالباً ما تبدأ كـ "محادثة ودية" يتدخل فيها

[50]Uwe Flick, *An Introduction to Qualitative Research*, 5th ed. (London: SAGE Publications, 2014), p183.
[51] Raymond L. Gold, "Roles in Sociological Field Observations," *Social Forces* 36, no. 3 (1958):p 217-223.

الباحث ببطء وبشكل غير ملحوظ لتوجيه دفة الحديث نحو أهداف البحث[52]. وقد تجسد ذلك بوضوح في الحوارات العرضية التي أجراها الباحث؛ مثل الحديث تحت الظل مع العامل القديم "عمي علي" حول مستوى التكوين المهني في الماضي مقارنة بالحاضر، أو الحوار السريع والحاد مع السائق "كريم" حول تنظيم تفريغ الرمل. سمحت هذه "الدردشات المهنية" المدمجة في صميم العمل اليومي باستنطاق المبحوثين حول رؤيتهم لمواقعهم، وفهم "تعريف الموقف" (Definition of the Situation) من منظورهم التفاعلي الخاص دون إشعارهم بوطأة وتكلف البحث الأكاديمي.

ج. المذكرات الميدانية (Field Notes):

إن الكثافة التفاعلية وتواتر الأحداث داخل ورشة البناء يجعلان من الاعتماد على الذاكرة وحدها مخاطرة منهجية كبرى. ولضمان حفظ التفاصيل الدقيقة للأحداث والمشاعر والحوارات، تم الاعتماد بشكل مكثف على تدوين "المذكرات الميدانية". يشير روبرت إيمرسون (Robert Emerson) وزملاؤه إلى أن كتابة المذكرات الإثنوغرافية ليست مجرد تسجيل ميكانيكي، بل هي "عملية نشطة لصنع المعنى وتوثيق العوالم الاجتماعية"[53].

وبسبب صعوبة التدوين الورقي الفوري أمام العمال (مما قد يثير شكوكهم أو يكسر انسيابية العمل)، كان الباحث يلجأ إلى استراتيجية "الملاحظات الذهنية" (Mental Notes) أثناء وقوع الحدث، ثم تحويلها إلى تدوين شامل وبعدي (Retrospective Note-taking) في نهاية كل دوام أو خلال فترات الاستراحة في المكتب. وقد شملت هذه المذكرات مسارين متوازيين:

- **التدوين الوصفي الكثيف:** تسجيل الأحداث، حركات الجسد، ووصف البيئة الفيزيقية للورشة. والأهم من ذلك، تدوين الحوارات والاقتباسات بـ **الدارجة الجزائرية** (القاموس اللغوي اليومي للعمال) للحفاظ على أصالة المعنى وسياقه العاطفي (مثل عبارات: "واش راك باغي تحكم فيّا"، أو "الشكارة الخرقة ماتوقفش").
- **التدوين التأملي والتحليلي (Analytic Memos):** تسجيل الانطباعات الشخصية، وتدوين المحاولات الأولية لربط المواقف الميدانية الخام بالمفاهيم النظرية (على سبيل المثال: تدوين ملاحظة مبدئية تصنف انسحاب المسيّر كـ "عمل وجه وقائي"، أو تصنيف تدخل العامل القديم كـ "سلطة تقنية غير رسمية").

[52] James P. Spradley, *The Ethnographic Interview* (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1979), p58-59.
[53] Robert M. Emerson, Rachel I. Fretz, and Linda L. Shaw, *Writing Ethnographic Fieldnotes*, 2nd ed. (Chicago: University of Chicago Press, 2011), p15.

2.1.4مجتمع الدراسة وعينة البحث (المعاينة القصدية والتشبع النظري) :

بما أن الغاية الإبستمولوجية من البحوث الكيفية الإثنوغرافية ليست الوصول إلى استدلال إحصائي يسمح بتعميم النتائج على مجتمعات أوسع، بل تحقيق "التعميم النظري (Theoretical Generalization) " وتعميق الفهم لظاهرة محددة، فإن الدراسة لم تعتمد على العينات العشوائية أو الاحتمالية. وبدلاً من ذلك، تم الاعتماد على أسلوب المعاينة القصدية.(Purposive Sampling)

ويشير مايكل باتون (Michael Patton) إلى أن قوة المعاينة القصدية تكمن في اختيار الحالات الغنية بالمعلومات(Information-rich Cases) ، والتي يتيح تحليلها المتعمق فهماً أوسع للقضايا المركزية التي يتناولها البحث[54].

وانطلاقاً من ذلك، تم تصميم العينة وفق معيار "التنوع الأقصى(Maximum Variation) "، بما يسمح بالإحاطة بمختلف أنماط التفاعل والأدوار الاجتماعية داخل الحقل المدروس.

شمل مجتمع الدراسة الفاعلين الاجتماعيين المنخرطين بشكل مباشر في تفاعلات ورشات البناء محل الدراسة، والتي توزعت جغرافياً بين مشاريع الكرمة وشطيبو وعين البيضاء. ولضمان الإحاطة بمختلف مستويات التنظيم المهني والعلاقات الاجتماعية داخل الورشة، ضمت العينة ثلاث فئات رئيسية:

1. صناع القرار التقني والإداري (المسيرون، مديرو المشاريع، المقاولون)، وتمثل هذه الفئة السلطة الرسمية والإدارية والمالية داخل الورشة.
2. العمال ذوو الخبرة المهنية / (Les Anciens) الحرفيون المتخصصون، مثل عمال الخرسانة والتسليح (Ferrailleurs) ، وتمثل هذه الفئة رصيداً مهماً من الخبرة العملية والمعرفة الضمنية (Tacit Knowledge)، بما يمنحها مكانة خاصة داخل التنظيم المهني للورشة.
3. العمال اليوميون (الماصويات / صغار العمال)، وهم الفئة الأكثر هشاشة من الناحية التعاقدية والاقتصادية، وتعكس تفاعلاتهم رهانات العمل اليومي وعدم الاستقرار المهني وارتباطهم المباشر بقرارات الإدارة.

وقد تم تتبع اثني عشر (12) مبحوثاً بشكل مباشر طيلة فترة البحث الممتدة من شهر ماي 2025 إلى غاية شهر أكتوبر 2025، بمعدل معايشة يومية تراوح بين ست (6) وسبع (7) ساعات يومياً. ولم تكن نهاية عملية جمع المعطيات والملاحظة الميدانية مرتبطة بفترة زمنية صارمة أو بعدد محدد مسبقاً من المبحوثين، بل استمرت إلى غاية بلوغ مرحلة التشبع النظري .(Theoretical Saturation) وهي المرحلة المنهجية التي طوّر مفهومها كل من بارني جلاسر (Barney Glaser) وأنسيلم شتراوس (Anselm Strauss)، حيث تصبح المعطيات الجديدة غير قادرة على إضافة فئات تحليلية أو دلالات

[54]Michael Quinn Patton, *Qualitative Research and Evaluation Methods*, 3rd ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2002), p230.

تفسيرية جديدة، وتبدأ الأنماط التفاعلية والمواقف الميدانية في التكرار، سواء في طقوس الاستراحة أو في آليات التعامل مع المشكلات التقنية داخل فضاء العمل، بما يشير إلى كفاية المادة الميدانية لتحقيق أهداف الدراسة[55].

2.1.5 الاعتبارات الأخلاقية وإجراءات الصدق (Trustworthiness) :

في البحوث الإثنوغرافية التي تعتمد على المعايشة والانغماس العميق في حياة الأفراد، تبرز تحديات أخلاقية ومنهجية بالغة التعقيد. ولتجاوز قصور مفاهيم "الصدق والثبات" الوضعية (التي صممت للقياس الكمي)، تبنت هذه الدراسة معايير الجودة البديلة التي اقترحها غوبا ولينكولن (Guba and Lincoln)، والمتمثلة في المصداقية، القابلية للنقل، الاعتمادية، والقابلية للتأكيد (Credibility, Transferability, Dependability, Confirmability)[56]. ولضمان هذا المستوى من الصرامة العلمية (Rigor)، التزمت الدراسة بجملة من الإجراءات:

أولاً: أخلاقيات البحث وحماية الهوية (Anonymity and Confidentiality):

نظراً لحساسية بعض المشاهد الإثنوغرافية الموثقة (والتي تتضمن أخطاء تقنية، توقفاً متعمداً عن العمل، أو توترات مع الإدارة العُليا)، كان لزاماً على الباحث حماية المبحوثين من أي ضرر مادي أو معنوي محتمل. وعليه، تم الالتزام الصارم بسرية هويات المبحوثين من خلال استخدام أسماء مستعارة (Pseudonyms) لجميع الفاعلين (على غرار: كريم، عمي علي، أحمد، عبد الرحيم الماصو)، كما تم تعمية أسماء الشركات والمقاولات، مع الاكتفاء بذكر المسمى الوظيفي والوصف المكاني العام لضمان عدم تعرض أي فاعل لمساءلة مهنية.

ثانياً: المصداقية عبر طول فترة المعايشة (Prolonged Engagement):

إن التواجد المستمر، الروتيني، واليومي للباحث داخل الورشة (لمدة امتدت لأشهر) ساهم بشكل حاسم في كسر حاجز الرسميات وإذابة الجليد (Ice-breaking). بمرور الوقت، أصبح وجود الباحث جزءاً من المشهد المألوف للورشة، مما جعل سلوك العمال اعتيادياً وطبيعياً إلى أبعد الحدود، وهو ما يقلص إلى حد التلاشي ظاهرة "تصنع السلوك" التي عادة ما ترافق وجود باحث أو أكاديمي خارجي زائر.

---

[55] Barney G. Glaser and Anselm L. Strauss, *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*(Chicago: Aldine Publishing Company, 1967), p61.

[56] Yvonna S. Lincoln and Egon G. Guba, *Naturalistic Inquiry* (Beverly Hills, CA: SAGE Publications, 1985), p300-301.

ثالثاً: الانعكاسية (Reflexivity):

تُعد الانعكاسية أعلى درجات الوعي المنهجي في البحث الكيفي، وهي تعني إدراك الباحث الواعي بأن خلفيته وموقعه يؤثران حتماً على عملية البحث الميداني. بحكم الموقع المزدوج للباحث في هذه الدراسة (مسير أشغال يُطالب بالإنجاز / وباحث سوسيولوجي يراقب التفاعل)، كان هناك توتر كامن. ولضبط هذا التوتر، **حرص الباحث على إبقاء مسافة نقدية دائمة بين "ذاته المهنية" و"ذاته البحثية".** وقد تم تدوين تأثير هذا الموقع البيني (Liminal Position) بوضوح في المذكرات الميدانية لتجنب الذاتية المفرطة في التأويل، وجعل القارئ على دراية كاملة بالعدسة التي رُصدت من خلالها المشاهد. (وهو ما سيتم تفصيله بشكل موسع في المبحث الثاني من هذا الفصل).

المبحث الثاني: موقع الباحث في الميدان (بين الانغماس المهني والمسافة السوسيولوجية) :

في البحوث الإثنوغرافية الكيفية، لا يُعتبر الباحث مجرد أداة آلية ومحايدة لجمع البيانات، بل هو "الأداة الرئيسية" (The Primary Instrument) في عملية البحث برمتها. فشخصية الباحث، موقعه الوظيفي، وعلاقاته القبلية والبعدية مع المبحوثين تشكل مجتمعةً العدسة التي يُرى من خلالها الواقع المدروس. وفي هذا السياق، يشدد عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو (Pierre Bourdieu) على ضرورة ممارسة "الموضوعنة المشاركة" (Participant Objectivation)؛ أي أن يقوم الباحث بإخضاع موقعه وموقفه للتحليل السوسيولوجي الصارم لتجنب إسقاط تحيزاته ومسلماته الضمنية على الحقل الإمبريقي[57]. ونظراً للطبيعة المزدوجة والمعقدة التي شغلها الباحث في هذه الدراسة (مسير أشغال/مسؤول في الورشة، وباحث سوسيولوجي في آن واحد)، يكتسب هذا المبحث أهمية بالغة لتفكيك ديناميات هذا الموقع المزدوج وتأثيره العميق على عملية إنتاج المعطيات وتأويلها.

2.2.1 الإثنوغرافيا من الداخل (Insider Ethnography) وتحدي الألفة :

تقليدياً، كان الإثنوغرافي الكلاسيكي يدخل إلى الحقل المدروس كـ "غريب" (Stranger) يحاول بناء الألفة مع المبحوثين تدريجياً لفك شفراتهم الثقافية. غير أن التطورات المنهجية المعاصرة أفرزت ما يُعرف بـ "الإثنوغرافيا من الداخل" (Insider Ethnography)، حيث يكون الباحث عضواً أصيلاً وفاعلاً طبيعياً داخل المجتمع المدروس قبل الشروع في البحث وأثناءه وبعده[58].

في دراستنا هذه، اتخذ الباحث دور "المشارك الكامل" (Complete Participant). فلم يكن دخولي إلى ورشات (الكرمة، شطيبو، عين البيضاء) بصفتي طالباً أو باحثاً أكاديمياً يرتدي قبعة الملاحظة عن بُعد،

[57] Pierre Bourdieu, "Participant Objectivation," *Journal of the Royal Anthropological Institute* 9, no. 2 (2003): p283.

[58] Mats Alvesson, "Methodology for Close up Studies: Struggling with Closeness and Closure," *Higher Education* 46, no. 2 (2003): p170.

بل بصفتي موظفاً إدارياً وتقنياً يحمل مسؤوليات فعلية (مسير أشغال، ومسؤول عن اللوجستيك - Parc Logistique). وقد منحني هذا الانغماس المهني الكامل امتيازات منهجية لا تقدر بثمن:

- **تجاوز الانطباعات المصطنعة:** لم يكن العمال بحاجة إلى تعديل سلوكهم أو تجميل لغتهم بحضوري، لأنني كنت جزءاً من روتينهم اليومي. هذا الوضع التفاعلي ألغى تقريباً "تأثير هاوثورن" (Hawthorne Effect) المتمثل في تغيير المبحوثين لسلوكهم لعلمهم أنهم تحت المراقبة. لقد استمر العمال في استخدام قاموسهم اللغوي اليومي، ومارسوا طقوس راحتهم وتذمرهم بشكل عفوي تام أمامي.
- **الوصول الاستراتيجي إلى "الكواليس" (Backstage Access):** وفقاً لنموذج جوفمان الدراماتورجي، غالباً ما ينجح الباحث الخارجي في رصد "المنطقة الأمامية" فقط (حيث يلتزم الجميع بالتعليمات الرسمية). أما كوني جزءاً لا يتجزأ من الورشة، فقد أتاح لي الولوج المتزامن إلى "كواليس" الإدارة (معرفة أسباب تأخر الأجور، والخطط البديلة غير المعلنة للعمال)، وكواليس العمال (الاستماع لتذمرهم الجانبي، وحضور طقوس تقاسم الغداء والقهوة التي لا تتم عادة أمام الإدارة العليا).

غير أن هذا الامتياز المنهجي العميق لم يكن يخلو من تحديات إبستمولوجية؛ فـ "الألفة المفرطة" (Over-familiarity) قد تُصيب الباحث بالعمى السوسيولوجي، حيث تبدو له الممارسات اليومية طبيعية وبديهية إلى درجة تمنعه من التساؤل حولها[59]. ولتجاوز هذا الفخ المنهجي، كنت أمارس باستمرار عملية "تغريب المألوف" (Making the familiar strange). تجلى ذلك بوضوح في تعاملي مع اللغة؛ فكلمات مثل (الشانطي، الفيرايور، الماصويات، الكوفراج، البراشمان) كانت بالنسبة لأذني المهنية مجرد مصطلحات تقنية بديهية، لكنني أجبرت أذني "السوسيولوجية" على تفكيكها بوصفها رموزاً لغوية تعكس تراتبية السلطة وتصنيفات المكانة داخل الورشة. كما نظرت إلى الأحداث الروتينية (كالمبادرة الفردية برش الماء في يوم حار) ليس كحدث تقني عابر لتلطيف الجو، بل كظاهرة تفاعلية محملة بالمعاني الرمزية حول التضامن الميكرو-اجتماعي.

[59] Sara Delamont, *Fieldwork in Educational Settings: Methods, Pitfalls and Perspectives*, 2nd ed. (London: Routledge, 2002), p 45-46.

2.2.2 المنزلة البينية (Liminal Position): الباحث كـ "وسيط دراماتورجي" :

من أبرز الخصائص التي ميزت موقعي في الحقل الإمبريقي هو التواجد الدائم في منطقة "بينية" أو حدية (Liminality). في الأنثروبولوجيا، يشير مفهوم "الليمينالية" (Liminality) عند فيكتور تيرنر (Victor Turner) إلى المرحلة الانتقالية أو الموقف الغامض الذي يقف فيه الفاعل "بين بين"، حيث لا ينتمي كلياً إلى بنية محددة، بل يقف على الحدود الفاصلة بين البنى المتعارضة[60].

ميدانياً، كنت أعيش هذه "المنزلة البينية" بشكل مكاني واجتماعي يومي. فمن جهة أولى، أنا أمثل السلطة الإدارية (Bureau / الإدارة العليا) المطالبة بضمان تقدم الإنجاز، السهر على تطبيق المخططات التقنية، وضبط الانضباط وتوزيع المهام (Dispatching). ومن جهة ثانية، أنا متواجد جسدياً وتفاعلياً مع العمال في الميدان؛ أتقاسم معهم غبار الورشة، حرارة الشمس، وتوترات العمل التقني المرهق.

في علم الاجتماع الجوفماني، يُطلق على هذا الموقع اسم "دور الوسيط" (The Go-Between أو The Mediator). يشير جوفمان إلى أن الوسيط يمتلك حق الوصول إلى الكواليس الخاصة بفريقين متعارضين (الإدارة في المكتب، والعمال في الميدان)، ويُعطي لكل فريق الانطباع بأنه يحتفظ بولاء خاص وتفهم عميق لموقفه، بينما هو في الواقع يمارس لعبة تفاعلية معقدة (Face-saving game) للحفاظ على توازن الموقف الكلي واستمرارية العرض[61].

لقد شكل هذا الموقع البيني مصدر إثراء هائل للمادة الإثنوغرافية. فقد كنت بمثابة "ممتص للصدمات" (Shock Absorber)؛ أتلقى ضغوط الإدارة الفوقية (على غرار التعليمات المفاجئة بتركيب كاميرات المراقبة)، وأتلقى في ذات الوقت غضب العمال وإحباطاتهم الميدانية. إن مراقبة الذات وهي تتنقل تفاعلياً بين هذين الدورين وفرت لي مادة حية حول كيفية بناء "السلطة المهنية" عبر التفاوض اليومي بدلاً من الاعتماد الحصري على الأوامر القهرية.

2.2.3 التوترات الأخلاقية وصراع الأدوار (Role Conflict)

لم يكن الجمع بين دور "المسيّر الحازم الذي يمثل مصالح المقاولة" ودور "الباحث المتعاطف الذي يتفهم معاناة العمال" أمراً يسيراً. لقد ولّد هذا الموقع المزدوج باستمرار ما يُعرف سوسيولوجياً بـ "صراع الأدوار" (Role Conflict)، وهو الموقف الذي تتضارب فيه التوقعات والالتزامات المرتبطة بموقعين يشغلهما نفس الفاعل في ذات السياق[62].

تجلت هذه التوترات الأخلاقية والعاطفية في مواقف ميدانية صارخة. ولعل أبرزها ما وثقته في المذكرات الميدانية (المشهد 01) حول تأخر دفع أجور العمال اليوميين (الماصويات). أدون في مذكراتي: *"أتذكر*

---

[60] Victor Turner, *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure* (Chicago: Aldine Publishing, 1969), 95.
[61] Erving Goffman, *The Presentation of Self, op cité*, p 148-149.
[62] Robert K. Merton, "The Role-Set: Problems in Sociological Theory," *British Journal of Sociology* 8, no. 2 (1957): p110-111.

بوضوح يوم الخميس حين وصلني اتصال من الإدارة بكلمة قصيرة: 'ما كاش دراهم هذا الأسبوع'. الكلمة بسيطة تقنياً، لكن معناها في الورشة ثقيل جداً. كمسير أشغال، وجدت نفسي محصوراً؛ من جهة أنا ملزم بحماية صورة الإدارة وتبرير موقفها، ومن جهة أخرى أرى القلق في عيون العمال الذين يعتمدون كلياً على هذا الأجر اليومي الضعيف". في ذلك الموقف، كان الاختيار تفاعلياً وصعباً: هل أواجه العمال الغاضبين (وأخاطر بفقدان سلطتي وهيبتي في صراع غير متكافئ)، أم أنسحب؟ لقد لجأتُ حينها إلى تجنب التواجد المكاني المباشر مع العمال في تلك اللحظات، وهو ما يشكل تطبيقاً حرفياً لآلية "التجنب" (Avoidance Process) التي تحدث عنها جوفمان لحفظ ماء الوجه المهني.

وفي موقف آخر (المشهد 15)، حين بادرت بمساعدة العمال يدوياً لتخفيف العبء عنهم، تلقيت توبيخاً صريحاً من مدير المؤسسة: "ما تعاونهمش كل واحد في خدمته، أعطِ أهمية وقيمة للمنصب نتاعك". هنا، اصطدم "الباحث المتعاطف" بالحدود التنظيمية التي تفرضها الإدارة، والتي تتطلب الحفاظ على مسافة رمزية صارمة بين المسير والعامل لتأكيد تراتبية السلطة. هذا التناقض فرض عليّ "إدارة انطباعات" (Impression Management) مستمرة؛ فالتضامن الزائد يُفقدني الهيبة الإدارية المطلوبة لضمان سير العمل، والصرامة الزائدة تُغلق أمامي أبواب التفاعل العفوي مع العمال.

2.2.4 الانعكاسية وإدارة المعطيات: كيف راقب الباحث ذاته؟

تطرح الإثنوغرافيا من الداخل تساؤلاً مشروعاً وجوهرياً حول مسألة "الموضوعية الذاتية": كيف يمكن للباحث المتورط تنظيمياً وعاطفياً في الصراعات الميدانية أن يقدم وصفاً غير متحيز لها؟ للإجابة على هذا التحدي الإبستمولوجي، تم تفعيل إجراءات الانعكاسية (Reflexivity) كأداة حاسمة للضبط المنهجي[63]. لم أعتبر نفسي طيلة البحث مراقباً شبحياً يطل على المشهد من خارجه، بل أدرجت أفعالي، أوامري، خطابي، وحتى انسحاباتي المتعمدة من بعض المواقف التفاعلية كجزء من المادة الخام القابلة للتحليل والنقد.

عند وقوع "اختلالات تقنية" جسيمة (كأخطاء وضع الكوفراج في المشهد 16، أو مخاطر انحراف أنابيب الصرف في المشهد 02)، كنت أشارك كفاعل إداري في حل الأزمة واتخاذ القرار، مفاوضاً الحرفيين القدامى كـ "عمي علي". وبمجرد السيطرة على الأزمة، كنت أنسحب ذهنياً لأرتدي قبعة الباحث السوسيولوجي، محولاً ما حدث للتو من "مشكلة هندسية بحتة" إلى "ظاهرة تفاعلية" توثق كيفية تبادل السلطة التفاوضية، وكيف يمكن لخبرة عامل بسيط أن تتجاوز، في لحظات الأزمة، سلطة المسير الرسمي.

[63] Charlotte Aull Davies, *Reflexive Ethnography: A Guide to Researching Selves and Others*, 2nd ed. (London: Routledge, 2008), p7-8.

في المحصلة، يمكن الجزم بأن موقعي كمسير أشغال لم يشكل عائقاً منهجياً مشوهاً للواقع، بل كان "الشرط الموضوعي للإنتاج السوسيولوجي". لقد أتاحت لي هذه المنزلة البينية (Liminality) أن أكون في قلب العاصفة التفاعلية؛ حيث لا يمكن فهم العمق الدراماتورجي لكلمات مثل "وين راهم الدراهم؟" أو "واش راك باغي تحكم فيّا"، إلا إذا كان الباحث نفسه هو من يتلقى هذه الجمل في الميدان، ويتحمل عبء الرد السلوكي عليها، ويفكك شفراتها الرمزية في آن واحد.

المبحث الثالث: توصيف الميدان (الفضاء المكاني والزماني للورشة) :

في السوسيولوجيا الإثنوغرافية، لا يُنظر إلى "الميدان" (The Field) بوصفه مجرد وعاء فيزيقي أو حاوية جغرافية صامتة تقع فيها الأحداث، بل يُعتبر الفضاء المكاني والزماني متغيراً سوسيولوجياً نشطاً يساهم في إنتاج التفاعلات وتوجيهها. ووفقاً للنموذج الدراماتورجي عند إرفينغ غوفمان، يمثل الميدان "الإطار المادي" (The Setting) أو الديكور الذي تُعرض عليه المسرحية الاجتماعية؛ فترتيب الأشياء، طبيعة الجدران، حدود الرؤية، وظروف الطقس، كلها عناصر تشكل هندسة التفاعل وتحدد تخوم "المنطقة الأمامية" و"الكواليس"[64]. وبناءً على ذلك، يهدف هذا المبحث إلى تقديم "وصف كثيف" للبيئة المادية، التقنية، والاجتماعية لورشات البناء التي احتضنت هذه الدراسة، مسلطاً الضوء على خصائصها السوسيو-مهنية التي شكلت السياق العام للمشاهد الميدانية.

2.3.1 الورشة كـ "فضاء للعمل الطارئ" (الخصائص العامة)

قبل التفصيل في المواقع الثلاثة للدراسة، من الضروري إبراز الخصائص العامة التي تشترك فيها ورشات البناء الحضري في السياق المحلي. تتسم الورشة بكونها فضاءً مؤقتاً ومفتوحاً (Espace Éphémère)؛ فهي بيئة عمل غير مكتملة المعالم، تتغير طبوغرافيتها يومياً بناءً على تقدم الأشغال. سوسيولوجياً، هذا التغير المستمر يخلق حالة من "اللايقين الفيزيقي" والضغط المهني.

علاوة على ذلك، تتميز الورشة بكونها بيئة ذكورية بامتياز (Male-dominated environment)، ومحفوفة بالمخاطر الجسدية، وتخضع لتقلبات مناخية قاسية (حرارة شديدة في الصيف، أمطار وأوحال في الشتاء). هذا الطابع الخشن والمكشوف للفضاء يفرض أشكالاً محددة من التفاعل، حيث يحل "الصوت المرتفع" والمزاح البدني محل آليات التواصل الرسمية المعتادة في الإدارات المغلقة. وفي ظل غياب

[64] Erving Goffman, *The Presentation of Self*, *op cité*, p 22.

المرافق الاجتماعية (كالكافيتريا أو غرف الاستراحة المجهزة)، يتحول الفضاء المفتوح (تحت ظل شجرة، أو فوق أكياس الإسمنت) إلى "كواليس" مؤقتة يبتكرها العمال لتقاسم وجباتهم وإنتاج طقوس تضامنهم[65].

2.3.2 ورشة "الكرمة": ضغط العقود وهشاشة العمل اليومي

يتمثل الموقع الإمبريقي الأول للدراسة في مشروع "20 مسكناً ترقوياً" التابع لمستثمر خاص بمنطقة الكرمة. هندسياً، هو مشروع بناء عمودي سكني، لكن من الناحية السوسيولوجية والتنظيمية، شكلت هذه الورشة مسرحاً مكثفاً لبروز التفاوتات التعاقدية وديناميات السلطة المالية.

باعتباره مشروعاً لمستثمر خاص، فإن منطق "السرعة في الإنجاز وتخفيض التكاليف" هو الذي يحكم إيقاع العمل. انعكس هذا بوضوح على التركيبة الديموغرافية والمهنية للعمال في هذه الورشة، حيث انقسموا إلى فئتين متمايزتين تفاعلياً:

- **العمال المتعاقدون:** وهم فئة تحظى باستقرار نسبي (يتقاضون أجورهم شهرياً)، ويمثلون الهيكل التنظيمي الثابت للورشة.
- **العمال اليوميون (الماصويات):** وهم الأغلبية العددية في مراحل البناء (Briquetage, Maçonnerie). يمثلون الفئة الأكثر هشاشة؛ حيث يُدفع أجرهم أسبوعياً بناءً على "المردودية اليومية".

لقد جعل هذا الهيكل التنظيمي من ورشة "الكرمة" فضاءً مشحوناً بـ "قلق الانتظار". فالعامل اليومي هنا لا يربطه بالمشروع ولاء مؤسسي، بل يربطه "الأجر المباشر". ولهذا السبب، كانت هذه الورشة هي المسرح الفعلي للمشهد الميداني الخاص بـ "تأخر دفع الأجور"؛ حيث يتحول يوم الخميس (يوم الدفع) إلى نقطة ذروة تفاعلية (Climax) تُختبر فيها سلطة المسيّر، ومدى مصداقية الإدارة، وقدرة العمال على ممارسة الضغط الجماعي للحصول على رزقهم الأسبوعي.

2.3.3 ورشة "شطيبو": الحركية اللوجستية وتفاوض المساحات :

الموقع الثاني للدراسة هو القاعدة اللوجستية (Parc Logistique) الواقعة في حي شطيبو. يختلف هذا الفضاء جذرياً عن ورشة البناء السكنية؛ فهو لا يهدف إلى إنجاز مبنى محدد، بل يمثل نقطة الارتكاز والتجميع (Hub) لمركبات الشركة (Engins)، المعدات الثقيلة، ومواد البناء، ومنه يتم توزيع الموارد (Dispatching) على مختلف مواقع العمل.

---

[65] Michael Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism* (Chicago: University of Chicago Press, 1979), p70-71.

سوسيولوجياً، يعتبر الـ (Parc) فضاءً للحركية المستمرة والسيولة. الشريحة العمالية المهيمنة هنا هي "السائقون" (الشوافرة، سائقو الآليات الثقيلة، عمال الشحن). ونظراً لطبيعة عملهم التي تعتمد على التنقل المستمر بين الورشات الخارجية والمركز، فإن هؤلاء العمال يمتلكون استقلالية نسبية وهامش مناورة أكبر مقارنة بعمال البناء المستقرين في ورشة واحدة.

إن هذه الاستقلالية والحركية جعلت من ورشة "شطيبو" فضاءً خصباً لدراسة "التفاوض حول المساحات والحدود". فالصراع هنا لا يدور حول كيفية البناء، بل حول "من يتحكم في الفضاء". وقد تجلى ذلك في المشهد الميداني الموثق للصراع مع السائق "كريم" حول تنظيم مكان تفريغ شحنة الرمل. كما أن الطابع المكشوف والمفتوح لهذه الورشة جعلها شديدة التأثر بالعوامل الخارجية، وهو ما برز بوضوح في حادثة التوقف الإجباري للعمل بسبب الأمطار الغزيرة (Intempéries) وانزلاق الأرضية، مما حوّل الفضاء اللوجستي النشط إلى فضاء للانتظار والتأمل، وفرض على الإدارة التفاوض حول آليات استمرارية العمل في ظل قهر الطبيعة.

2.3.4 ورشة "عين البيضاء": التعقيد التقني والمراقبة الإدارية :

تمثل ورشة "عين البيضاء" المخصصة لبناء "مركز إداري" الموقع الإمبريقي الثالث والأكثر تعقيداً في هذه الدراسة. على النقيض من السكن الترقوي (الكرمة) أو القاعدة اللوجستية (شطيبو)، يتطلب بناء المراكز الإدارية دقة هندسية عالية والتزاماً صارماً بدفاتر الشروط الفنية والمقاييس الجمالية.

أفرز هذا الطابع المعماري بيئة سوسيو-مهنية تتسم بصفتين رئيسيتين:

- **أولاً: الحضور المكثف للخبرة التقنية:** نظراً لدقة المهام (مثل وضع أنابيب الصرف الصحي بقطر 300 مم بميول محددة لتجنب الكوارث، أو تعقيدات الكوفراج)، برز في هذه الورشة دور الحرفيين القدامى (Anciens) كعنصر حاسم. هؤلاء الحرفيون (مثل "عمي علي" أو مختصو الحديد والتسليح) يمتلكون معرفة ضمنية تراكمت عبر سنوات طويلة في المؤسسات العمومية السابقة[66]. وقد جعلت هذه المعرفة من ورشة عين البيضاء مسرحاً لبروز "السلطة التقنية غير الرسمية"، حيث تُفرض شروط العامل الخبير على القرارات الفوقية للمسير لضمان جودة الإنجاز.
- **ثانياً: كثافة المراقبة الإدارية (:Surveillance)** بوصفه مشروعاً لمركز إداري، كان تواجد أطقم المراقبة والمهندسين مكثفاً. والأهم من ذلك، شكلت هذه الورشة الفضاء الذي قررت فيه الإدارة العليا اقتحامه تقنياً عبر "تركيب كاميرات المراقبة". ووفقاً لتحليل ميشيل فوكو (Michel

[66] Richard Sennett, *The Craftsman* (New Haven: Yale University Press, 2008), 37.

Foucault) لمفهوم "البانوبتيكون" (Panopticon) أو الرقابة الشاملة، فإن تحويل فضاء العمل إلى مساحة مرئية بالكامل يؤدي إلى تغيير جذري في السلوك الميكرو-اجتماعي[67]. لقد حولت الكاميرات ورشة عين البيضاء من فضاء يمتلك فيه العمال زوايا عمياء (كواليس) للراحة والتذمر، إلى "واجهة أمامية" دائمة (Front Stage) يشعر فيها العامل بثقل السلطة الإدارية اللامرئية، وهو ما تُرجم تفاعلياً إلى لجوء العمال للهمس وتغيير أنماط حركتهم.

2.3.5 التنظيم الزماني والمكاني للورشة (Time-Space Structuration)

لا يكتمل توصيف الميدان دون التطرق إلى كيفية تنظيم وبناء "الزمان" و"المكان" داخل هذه الورشات الثلاث، بوصفهما أبعاداً للضبط الاجتماعي والتفاوض.

أ. البعد المكاني (الجغرافيا الرمزية):

يُشير السوسيولوجي إدوارد هول (Edward Hall) في دراساته حول "البروكسيميكا" (Proxemics) أو علم المسافات، إلى أن تنظيم الفضاء يعكس بدقة طبيعة العلاقات الاجتماعية وموازين القوة[68]. داخل ورشات الكرمة وشطيبو وعين البيضاء، لم تكن المساحات موزعة بشكل اعتباطي. "مكتب المسير" (Bureau)، حتى وإن كان عبارة عن شاليه مؤقت (Baraque)، يمثل "المركز الرمزي" للسلطة الرسمية، حيث تُحفظ المخططات (Plans)، وتصدر التعليمات. في المقابل، يمثل موقع "تجميع العتاد" أو زوايا الأعمدة الخرسانية غير المكتملة الفضاءات الهامشية التي يستحوذ عليها العمال لتحويلها إلى "مطاعم مؤقتة" أو مناطق للاستراحة. إن هذا الفصل المكاني يجسد التراتبية الاجتماعية المهنية بشكل مادي ملموس.

ب. البعد الزماني (إيقاعات العمل):

على مستوى الزمن، يخضع الميدان لإيقاعين متوازيين ومتباينيين في الغالب. الإيقاع الأول هو "الزمن الإداري/المقاولاتي"، وهو زمن خطي، كمي، ومستعجل دائماً؛ يقاس بمواعيد تسليم المشاريع، صب الخرسانة، ونهاية الأسبوع لضبط الحسابات. أما الإيقاع الثاني فهو "الزمن العمالي الميداني"، وهو زمن دوري، يرتبط بقوة الأجساد وقدرتها على التحمل، وبظروف الطقس (الحرارة والمطر)، وبالطقوس الدينية والاجتماعية.

لقد برز التصادم بين هذين الإيقاعين الزمانيين بشكل جلي في "مشهد شهر رمضان" في ورشة عين البيضاء؛ حيث فرض الزمن البيولوجي والثقافي (الإرهاق والصيام) توقفاً شبه كامل لحركة العمل

[67] Michel Foucault, *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*, trans. Alan Sheridan (New York: Vintage Books, 1995), p200.
[68] Edward T. Hall, *The Hidden Dimension* (New York: Doubleday, 1966), p113-114.

(مقاومة سلبية)، متجاوزاً الزمن الإداري الذي يطالب بالاستمرارية. هذا التناقض الزماني يثبت أن الورشة ليست آلة ميكانيكية، بل هي نسيج من الإيقاعات الإنسانية المعقدة القابلة للاختلال في أي لحظة.

خلاصة الفصل :

لقد سعينا من خلال هذا الفصل المنهجي إلى تفصيل البنية التحتية الإبستمولوجية والإجرائية التي قامت عليها الدراسة. بدأنا بتبرير اختيار المقاربة الكيفية والمنهج الإثنوغرافي بوصفهما الأدوات الأقدر على التقاط المعاني الضمنية للتفاعلات الرمزية، مروراً باستعراض أدوات جمع البيانات المعتمدة على التثليث (الملاحظة بالمشاركة، المقابلات العفوية، والمذكرات). كما أفردنا مساحة للتحليل الانعكاسي لموقع الباحث المزدوج كمسير وباحث (Liminality) وتأثيره على مجرى البحث. وختمنا بوصف سوسيو-مكاني للورشات الثلاث (الكرمة، شطيبو، عين البيضاء) التي شكلت مسرحاً دراماتورجياً لاختبار فرضياتنا.

بهذا الجهاز المنهجي المتكامل، والوعاء المكاني المشخص، ننتقل في الفصل الثالث إلى استعراض "المادة الميدانية الخام"، لننقل القارئ مباشرة إلى قلب الأحداث، الحوارات، والمشاهد الإثنوغرافية كما حدثت في الورشة، قبل إخضاعها لمشرط التحليل السوسيولوجي.

الفصل الثالث

المادة الميدانية (وصف إثنوغرافي لورشة البناء)

تمهيد الفصل

يُشكل هذا الفصل المتن الإمبريقي والقلب النابض للدراسة السوسيولوجية. انطلاقاً من المبادئ الإثنوغرافية التي تؤكد على ضرورة نقل أصوات المبحوثين وتوثيق ممارساتهم في سياقها الطبيعي، نُفرد هذه المساحة لعرض "المادة الميدانية الخام" قبل إخضاعها لمشرط التحليل النظري في الفصل اللاحق. الهدف المنهجي هنا ليس تفسير السلوك، بل "وصفه" بدقة وكثافة متناهية؛ وصفٌ يلتقط حركة الأجساد في الفضاء، نبرات الأصوات وتغيراتها، صمت الفاعلين المطبق في لحظات التوتر، واللغة اليومية (الدارجة) التي تُشكل القاموس الرمزي للورشة.

ورشة البناء ليست مجرد جدران، أتربة، وأعمدة خرسانية، بل هي مسرح حي تتداخل فيه الإيقاعات البيولوجية للعمال مع الإيقاعات الميكانيكية للآلات، والتعليمات الصارمة للإدارة. لقد تم تبويب هذه المشاهد الميدانية، التي رُصدت بدقة وعناية عبر أداة الملاحظة بالمشاركة، في خمسة مباحث رئيسية تتدرج منطقياً من التفاعلات الروتينية اليومية، مروراً بمشاهد السلطة والضغط التقني وطقوس التضامن الميكرو- إجتماعي، وصولاً إلى لحظات الاختلال التنظيمي المفتوح.

المبحث الأول: التفاعلات الروتينية (يوميات العمل والحدود المهنية) :

تُشكل التفاعلات الروتينية النسيج اليومي المعتاد والعمود الفقري لورشة البناء. إنها تلك الأفعال والمحادثات والحركات الجسدية المتكررة التي تبدو في ظاهرها عادية، آلية، أو هامشية، لكنها في الواقع هي التي ترسم الحدود الرمزية والطبقية بين الفاعلين، وتوزع الأدوار بدقة، وتضمن استمرارية نقل المعرفة المهنية من جيل إلى آخر. لا يحتاج النظام الاجتماعي داخل الورشة إلى تعليمات مكتوبة وقرارات إدارية في كل لحظة لكي يستمر، بل يعتمد على هذه الروتينيات اليومية التي يستبطنها الفاعلون ويمارسونها كجزء من يومياتهم. في هذا المبحث، نستعرض مشهدين إثنوغرافيين محوريين يوثقان طبيعة هذه الروتينيات؛ الأول يتعلق بكيفية رسم حدود المهام بين المسير والعمال من خلال التدخل المباشر للسلطة العليا، والثاني يوثق روتين نقل الخبرة وحراسة المهنة في لحظات الاستراحة المسروقة من ضغط العمل الميداني.

3.1.1 المشهد الأول: رسم الحدود التنظيمية والمسافة الرمزية (التدخل الفوقي) :

-السياق المكاني، الزماني والحسي للحدث:

وقع هذا المشهد في القاعدة اللوجستية (Parc Logistique) الكائنة بحي شطيبو. كان اليوم يوماً اعتيادياً يتسم بحركية كثيفة ومقلقة، وهو الطابع المميز لهذا الفضاء الذي لا يهدأ. أصوات محركات الشاحنات الثقيلة والآليات (Engins) تعلو وتهبط مسببة اهتزازات خفيفة في الأرض، بينما احتكاك العجلات الضخمة بالأرضية الترابية غير المعبدة يولد غباراً رمادياً دقيقاً يتطاير ليعلق بملابس العمال، وجوههم، ويتسلل إلى حناجرهم. الورشة كانت تعج بالحركة المستمرة؛ عمال تفريغ، سائقون، ومساعدون، جميعهم منهمكون في رفع المعدات، ترتيب الألواح الخشبية (Madriers)، تنظيم الدعائم الحديدية، وتحميلها وتفريغها لتوزيعها وإمداد مواقع البناء الخارجية بها. إيقاع العمل في الـ (Parc) لا يعرف التوقف ولا الاسترخاء، فهو الرئة اللوجستية التي تتنفس منها باقي المشاريع الموزعة في المدينة.

وصف الحدث وتفاصيله (المشهد 15):

في خضم هذا النشاط المكثف واللاهث، والضغط الزمني لتجهيز الشحنات، وبصفتي مسؤولاً مباشراً عن اللوجستيك (Parc) وتوزيع المهام، وجدت نفسي منخرطاً بشكل عفوي، ومندفعاً بحرارة اللحظة، في العمل اليدوي المباشر. تارةً كنت أشارك العمال بيدي في رفع بعض المعدات الثقيلة لتسريع عملية التحميل في الشاحنة المنتظرة، وتارة أخرى أساعدهم في ترتيب الأدوات، الدفع معهم بكتفي، وتوجيههم جسدياً لتفادي أي إصابات.

لم يكن هذا التصرف نابعاً من نقص حاد في العمالة، بقدر ما كان انخراطاً روتينياً يهدف إلى تسريع وتيرة العمل، وربما رغبة ضمنية في تقليص المسافة الاجتماعية بيني وبين العمال الميدانيين لخلق جو من

التضامن الجماعي وتخفيف عبء التراتبية. كانت الأجواء سلسة جداً، والعمال يتقبلون مشاركتي دون استغراب أو ارتباك، بل بتناغم تام؛ الحركة مستمرة، العرق يتصبب من الجميع، والمهام تُنجز بسرعة أكبر بفضل هذا الجهد المشترك الذي أذاب الفوارق الوظيفية مؤقتاً.

فجأة، وبدون أي إشعار مسبق، أو مكالمة هاتفية تمهد للزيارة كما جرت العادة، توقفت سيارة مدير المؤسسة (صاحب السلطة العليا وممثل رأس المال) داخل الورشة في زيارة تفقدية مباغتة. كان مشهد وقوف السيارة الفارهة والنظيفة وسط بحر من غبار الورشة والمعدات الصدئة كافياً لجذب الانتباه الفوري. بمجرد نزوله من السيارة، بهندامه النظيف وحذائه اللامع الذي يتناقض تناقضاً صارخاً مع طبيعة المكان وخشونته، وقع بصره عليّ مباشرة. كنت حينها أقوم بالعمل اليدوي، ممسكاً بالمعدات جنباً إلى جنب مع العمال، وملابسي تحمل آثار الاحتكاك بغبار الورشة، ويداي متسختان.

لم ينتظر المدير طويلاً ليستوعب المشهد، ولم يقترب ليأخذني جانباً للحديث المباشر، أو يدعوني لمكتب الإدارة لتوجيه ملاحظة سرية. بل اختار أن يوجه كلامه لي من مسافة مسموعة، أمام مسمع ومرأى العمال القريبين الذين كانوا يشاركونني العمل قبل ثوانٍ. كانت نبرة صوته واضحة، حازمة، قاطعة، وتخلو من أي مجاملة أو تردد، قائلاً بالدارجة بصوت يكسر روتين الضجيج المعتاد:

"ماتعاونهمش كل واحد في خدمته – أعطي أهمية وقيمة للمنصب نتاعك."

-ردة الفعل والدينامية الجسدية في الفضاء:

بمجرد نطق تلك الجملة، توقفتُ فوراً عن أي حركة. المشهد برمته بدا وكأنه تجمد لثوانٍ معدودة، وكأن أحدهم سحب قابس الكهرباء عن الورشة. توقف العمال القريبون عن حركتهم ونظروا بطرف خفي وسريع نحو مصدر الصوت، استجابةً لحضور السلطة الإدارية العليا، ثم خفضوا أنظارهم فوراً لتجنب التلاقي البصري المباشر مع المدير.

لم أرد على المدير بأي كلمة، ولم أبرر موقفي أو أشرح ضغط العمل، بل استجبت جسدياً وفورياً للتعليمة؛ تراجعتُ خطوتين إلى الوراء، تاركاً الأداة التي كنت أحملها بيدي، ونفضت الغبار عن كفي وملابسي في حركة لا إرادية وسريعة تعبر عن الانسحاب الفوري من دائرة "العمل اليدوي" والعودة إلى مربع "الإدارة". غادر المدير المكان بهدوء بعد أن تفقد بعض الجوانب الأخرى، مرسلاً نظرات فاحصة للمكان، وتاركاً خلفه نظاماً جديداً تمت إعادة ضبطه بكلمة واحدة فقط.

بمجرد تراجعي الجسدي ومغادرة المدير للموقع، فهم العمال الرسالة الضمنية دون الحاجة إلى أي شرح إضافي. انحنوا مجدداً نحو معداتهم، وعاد كل واحد منهم إلى أداء دوره المحدد بصرامة أكبر. عادوا للعمل وكأن شيئاً لم يحدث، لكن مع وعي متجدد وثقيل بالحدود الطبقية والمهنية للمكان. وضوح التعليمات كان حاضراً، صارماً، ومؤثراً على الفضاء بأكمله.

منذ تلك اللحظة، وبقية ذلك اليوم والأيام الطويلة التي تلته، تغير تموقعي الجسدي في الورشة بشكل جذري؛ بقيت واقفاً في مساحة آمنة تبعد أمتاراً قليلة عن منطقة العمل اليدوي المباشر. تحولت حركتي من "المشاركة الجسدية العضلية" إلى "التوجيه الرمزي الصارم"؛ أتابع توزيع المهام (Dispatching) عن بُعد، أشير بيدي وأصبعي نحو الأماكن، وأصدر التوجيهات الصوتية، دون أن تلامس يدي أي معدة مهما كان العمل متأخراً، مراقباً العمال وهم ينفذون المهام، مكرساً بذلك، وبشكل يومي وروتيني، المسافة الرمزية والمهنية التي طالبت بها الإدارة العليا بشدة.

3.1.2 المشهد الثاني: روتين الاستراحة ونقل المعرفة الضمنية (حراس المهنة)

-السياق المكاني، الزماني والنفسي للحدث:

وقع هذا المشهد في ورشة البناء عين البيضاء (مركز إداري)، خلال فترة إستراحة الغذاء التي تتخلل ساعات العمل الطويلة والمرهقة. كان الجو يتميز بتلك اللحظات النادرة والثمينة التي تخف فيها حدة الضجيج الميكانيكي؛ تتوقف أصوات آلات القطع الصاخبة، تسكت محركات الخلاطات الخرسانية مؤقتاً، ويحل محلها صوت الأحاديث الجانبية الخافتة، وصوت ارتطام بعض الأدوات الخفيفة بالأرض. كانت شمس الظهيرة ساطعة وعمودية، تلفح الوجوه والأذرع العارية، مما دفع العمال للبحث الحثيث عن مساحات الظل القليلة المتاحة، إما أسفل الهياكل الخرسانية غير المكتملة، أو بجوار أكوام الآجر الباردة، للجلوس وأخذ قسط من الراحة واسترجاع الأنفاس المقطوعة، وشرب جرعات من الماء الدافئ.

- **وصف الحدث وتفاصيله (المشهد 11):**

في هذه الأجواء الروتينية والهادئة نسبياً، اقتربتُ من "عمي علي"، وهو أحد العمال القدامى والمخضرمين في المهنة، والذين يُطلق عليهم في لغة الورشات لقب (Les Anciens). عمي علي ليس مجرد عامل عادي يمكن تعويضه بسهولة، بل هو "كوفرور/فيرايور" محترف (حرفي مختص في هندسة قوالب الخرسانة وتشكيل شبكات التسليح الحديدية المعقدة). أمضى هذا الرجل عقوداً وسنوات طويلة من حياته المهنية في العمل مع مؤسسات عمومية كبرى مختصة في قطاع البناء والأشغال العمومية إبانفترات العهد الذهبي لتلك الشركات.

كان عمي علي جالساً تحت ظل جدار، متكئاً بظهره على كتلة خرسانية خشنة، يسترجع أنفاسه بصدر يعلو ويهبط ببطء بعد ساعات متواصلة من العمل الشاق في ثني الحديد السميك وتقطيعه. اقتربت منه ليس بصفتي مسؤولاً إدارياً يطلب إنجاز مهمة أو يستعجل عملاً، بل في إطار تفاعل روتيني، ودي، واجتماعي بحت يفرضه التواجد المستمر في نفس الفضاء. جلست بالقرب منه على الأرض المتربة، وسألته مباشرة، محاولاً استكشاف الفارق بين ماضيه المهني المنظم وواقعه الحالي المليء بالعشوائية في الورشات الحديثة:

"علاش كان عندكم niveau (مستوى) نتاع الخدمة مليح في السابق يا عمي علي؟"

- **التفاعل الحركي، اللغوي والجسدي:**

لم يتسرع عمي علي في الإجابة، ولم ينفعل. أخذ وقته كاملاً، وبدا وكأنه يمارس طقساً روتينياً، بطيئاً ومدروساً للانتقال من حالة "العامل المجهد" إلى حالة "الخبير المتحدث والحكيم المرشد". بهدوء تام وعناية فائقة، وضع أدواته الثقيلة جانباً؛ وضع مطرقة العمل (Le marteau) وأسياخ الحديد (Les broches) على الأرض. ثم بدأ في خلع قفازات العمل الواقية والممزقة من الأطراف (Les gants) ببطء شديد، إصبعاً تلو الآخر، كاشفاً عن يدين خشنتين جداً، تحملان آثار وندوب سنوات من العمل الشاق والصدام اليومي مع قسوة الحديد والإسمنت.

نظر إليّ بنظرة عميقة تحمل مزيجاً من الحنين لزمن مضى كان فيه العامل يحظى بتأطير، وأسفاً خفيفاً على الوضع الحالي للقطاع الذي تراجع فيه التكوين، ورد بصوت منخفض، مسترسل، وواثق يحمل نبرة اليقين:

"في السابق يا ولدي، المؤسسات العمومية الكبيرة كانت توفر تكوين مليح للخداما قبل ما يدخلوا لشانطي "ورشة البناء". كانوا يعطيوهم دورات وتدريب منظم في المعاهد والمراكز تاع الدولة، يتعلموا الكوفرانج، التسليح، صب الخرسانة، كلشي بطريقة صحيحة ومنظمة."

صمت لبرهة طويلة، رفع نظره ليمسح الورشة بعينيه من أقصاها إلى أقصاها، وهز رأسه حركة خفيفة يميناً ويساراً تعبيراً عن التغير الجذري الذي طرأ على الصنعة، ثم واصل حديثه بنبرة أكثر واقعية:

"حالياً، مع غياب هاذ المؤسسات وتراجع دورها، يدخلوا الخدامة مباشرة، يتعلموا في الشانطي... ولكن يا السي عز الدين، مزال كاين بعض المؤسسات الحمد لله تكون الخدامة نتاعها، وكاين اللي حوسوا على خريجي معاهد التكوين المهني."

ثم اعتدل في جلسته فجأة، تاركاً الجدار الخرساني الذي كان يتكئ عليه، وأشار بيده العارية والمجعدة نحو مجموعة من العمال الشباب المبتدئين الذين كانوا يجلسون غير بعيد عنا، يتبادلون الحديث والضحك بصوت عالٍ غير مبالين بتعقيدات المهنة. تغيرت نبرة صوت عمي علي لتصبح أكثر جدية وصرامة، تحمل إحساساً عميقاً بالمسؤولية الأبوية والمهنية تجاه الجيل الجديد، وقال:

"احنا رانا هنا نشجعوا الصغار، نعلمهم بالممارسة، نصحح لهم فوراً، نعطيهم فرصة يجربوا ويتعلموا خطوة بخطوة، باش هذي السلسلة ما تتكسر."

نهاية المشهد وإعادة استئناف الروتين:

بقينا جالسين لبعض الوقت نراقب العمال الشباب من بعيد، بينما استمر الهدوء المشوب بحرارة الشمس يلف المكان. كانت كلمات عمي علي تلخص روتيناً يومياً صامتاً، وممارسة حيوية وجوهرية تحدث في الورشة كل يوم دون أن تُكتب في أي وثيقة إدارية أو عقد عمل؛ وهو روتين التوريث المهني الميداني ونقل المعرفة الضمنية (Savoir-faire) من الخبير إلى المبتدئ.

بمجرد أن انتهت فترة الاستراحة المحددة، وعاد ضجيج الآلات ليمزق الهدوء معلناً استئناف العمل، نهض عمي علي ببطء وثقل. التقط قفازاته وارتداها بإحكام وعناية، التقط مطرقته وأسياخه، وتوجه مباشرة بخطوات ثابتة نحو العمال الشباب الذين كان يشير إليهم قبل قليل. وقف بجانب أحد الشبان المبتدئين وهو يحاول بصعوبة ربط أسلاك الحديد المتشابكة (Fil de fer)، راقبه بصمت لثوانٍ معدودة، ثم تدخل بيده العارية ليوجهه بحزم نحو الطريقة الصحيحة للربط واللف. إن كل خطأ يرتكبه عامل مبتدئ ويصححه عمي علي بيده في تلك اللحظة، وكل توجيه صامت، هو تفاعل روتيني يومي يضمن بقاء الورشة قيد التشغيل الفعلي، ويحفظ "السلسلة المهنية" التي تحدث عنها من الانكسار والضياع التام في ظل نقص التكوين الرسمي والمؤسساتي.

المبحث الثاني: مشاهد السلطة والهيبة المهنية (التفاوض والصدام)

تمهيد

لا تُمنح السلطة داخل ورشة البناء بمجرد امتلاك صفة إدارية في عقد العمل، أو بمجرد ارتداء خوذة بيضاء تميز المسيّر عن بقية العمال؛ بل هي ممارسة تفاعلية يومية، ومساحة مستمرة للصراع، التفاوض، وإعادة التموقع الميداني. السلطة هنا تُختبر بصرامة في كل تفصيل روتيني: في طريقة إلقاء الأوامر، في إدارة مساحات الرؤية والعمى، وفي اللحظات الحرجة للأزمات المالية أو التقنية. إن الميدان لا يعترف دائماً بالهيكل التنظيمي المكتوب والمختوم على الورق، بل يعترف بـ "الهيبة" (Prestige) التي تُبنى وتُنتزع عبر التفاعلات المباشرة والصدامات المحسوبة. في هذا المبحث، نستعرض مشهدين إثنوغرافيين مكثفين يوضحان كيف تتجلى وتُختبر السلطة في الورشة؛ الأول يعكس اهتزاز السلطة الإدارية وتآكلها أمام العائق المادي (تأخر الأجور)، والثاني يعكس الصدام المباشر والعلني حول سلطة التحكم في الفضاء المكاني للورشة.

3.2.1 المشهد الأول: تأخر دفع أجور العمال اليوميين (صدام الانتظار)

-السياق المكاني، الزماني والجسدي:

دارت أحداث هذا المشهد في مشروع بناء "20 مسكناً ترقوياً" تابع لمستثمر خاص بمنطقة الكرمة. تعتمد هذه الورشة في هيكلتها البشرية على تقسيم واضح، صارم، ومرئي للجميع: فئة العمال المتعاقدين الذين يضمنون استقراراً نسبياً ويتقاضون أجورهم عبر تحويلات بنكية في نهاية كل شهر، وفئة "العمال اليوميين" (وغالبيتهم من عمال البناء المساعدين والماصويات) الذين يشتغلون بنظام اليومية المجهد، وتُدفع أجورهم نقداً في نهاية كل أسبوع (تحديداً في أمسية يوم الخميس).

كان ذلك الأسبوع شاقاً ومميزاً بجهد بدني مضاعف في مرحلة بناء الجدران (Briquetage). العمال اليوميون كانوا يأتون باكراً جداً قبل اشتداد حرارة الشمس اللافحة، يعملون بجد وتركيز وسط غبار الإسمنت والآجر الذي يكسو وجوههم وأيديهم، يغادرون متأخرين، ويحسبون بصمت وعرق أيام عملهم. بالنسبة لهذه الفئة الهشة اقتصادياً، "الخلصة الأسبوعية" ليست مجرد راتب يضاف إلى رصيد، بل هي مسألة بقاء فوري؛ فهي مصدر الرزق الوحيد لشراء مؤونة العطلة الأسبوعية وتأمين المتطلبات العاجلة لعائلاتهم. كل الحسابات النفسية، الجسدية، والاجتماعية للعامل اليومي مبرمجة كالساعة البيولوجية على مساء الخميس.

- **وصف الحدث وتصاعد التوتر (المشهد 01):**

عصر يوم الخميس، بدأت الحركة الميكانيكية واليدوية في الورشة تتباطأ تدريجياً. العمال يجمعون أدواتهم ببطء متعمد، يغسلون وجوههم وأذرعهم من بقايا الإسمنت الجاف، وتتجه أنظارهم بشكل متكرر، يكاد يكون آلياً، نحو مكتب المسير (شاليه الإدارة المصنوع من الصفيح والذي يمثل المركز المادي للسلطة في الموقع).

في تلك اللحظات المشحونة بثقل الانتظار، رن هاتفي داخل المكتب. كان الاتصال من إدارة المؤسسة (المسؤول المباشر)، وبكلمات مقتضبة، سريعة، وجافة، أُبلغت بالقرار الذي يخشاه كل مسير: **"ما كاش دراهم هذا الأسبوع" (لا توجد أموال هذا الأسبوع).**

الكلمة كانت بسيطة، عفوية، وباردة عبر سماعة الهاتف، لكن وقعها داخل جدران الورشة كان ثقيلاً جداً، ومدمراً للإيقاع المعتاد والتوازن النفسي للمكان. لا أدري كيف تسرب الخبر بتلك السرعة، لعلها ملامح وجهي من وراء زجاج المكتب، أو غياب حركة تجهيز الأظرفة المالية المعتادة. بمجرد أن أدرك العمال الوضع، تبدل الجو الفيزيقي والنفسي للورشة فوراً. اختفت الابتسامات الخفيفة وعبارات المزاح التي ترافق عادة نهاية أسبوع العمل الشاق، وحل محلها تجهم جماعي واضح.

تجمع العمال اليوميون في مجموعات صغيرة متقاربة، يتهامسون في البداية بصوت خفيض، ثم بدأت الأصوات ترتفع تدريجياً لتخترق الجدران الرقيقة للمكتب. كانت النبرات ممزوجة بالقلق العميق، الإحباط المكتوم، والغضب المتصاعد. ترك بعضهم معداته على الأرض، واقتربوا بخطوات ثقيلة من باب المكتب. سأل أحدهم بصوت عالٍ، يحمل نبرة اتهام وتحدٍ واضحين يخترقان حاجز الاحترام المهني المعتاد: **"وين راهم الدراهم؟" (أين هي الأموال؟)**

- **استراتيجية التعامل الجسدي واللفظي (الانسحاب التكتيكي):**

في تلك اللحظة الحرجة، بوصفاتي مسيراً للأشغال وممثلاً للإدارة العليا، وجدت نفسي محصوراً في زاوية ضيقة. من جهة، أقف وجهاً لوجه أمام العمال الذين يطالبون بحقهم المشروع والذي عاينتُ تعبهم البدني من أجله طيلة الأسبوع. ومن جهة أخرى، أنا مجبر مهنياً على الدفاع عن موقف إدارة غائبة لا أملك مفاتيح خزانتها ولا سلطة اتخاذ القرار فيها.

قررت الخروج إليهم وتجاوز عتبة الباب. وقفت أمام المكتب، محاولاً الحفاظ على لغة جسد هادئة، يداي مفتوحتان في إشارة استيعاب لا تستفز غضبهم، وفي نفس الوقت أحافظ على وقفة مستقيمة لا تظهرني بمظهر الضعيف والمنكسر. استخدمت لغة عامة، غير حاسمة، ومحملة بوعود تهدئة (Des phrases tampons) لتأجيل الانفجار:

"يا جماعة، إن شاء الله غدوة يتصلح المشكل... بلاك دوك يجيبو لي زاكونط (Les acomptes)." لكن في الجهة المقابلة، كانت الردود قاطعة، تتجاهل محاولات التهدئة، ولا تقبل أنصاف الحلول، مرددين جملة واحدة كالجدار الأصم: **"ما كاش دراهم؟"**.

أمام هذا الجدار المسدود، ولتجنب انزلاق الموقف نحو صراع مباشر، أو احتكاك لفظي عنيف قد يكسر هيبتي ويفقدني السيطرة المستقبلية على إدارة الورشة، اتخذت قراراً تكتيكياً وميدانياً صارماً في الأيام التي تلت الحادثة. قررت الانسحاب الجسدي المنظم؛ أي تقليل تواجدي المباشر والمستمر وسط العمال اليوميين خلال فترات النهار. كنت أتجنب الدخول إلى قلب الشانطي (موقع العمل المباشر) للاحتكاك بهم، إلا للضرورة التقنية القصوى.

هذا القرار بالانسحاب المكاني والبقاء في مساحة الإدارة حافظ على بقاء العلاقة "عادية وهادئة" في الظاهر، منع التصعيد اليومي، وقلل من الحاجة إلى تقديم تبريرات متكررة ومرهقة. غير أن هذا الانسحاب خلق أثراً تدميرياً في الجو العام للمشروع؛ فقد أدى إحباط العمال وغياب المراقبة اللصيقة إلى بطء شديد وملحوظ في وتيرة العمل. أصبحت حركات العمال ثقيلة، كنوع من المقاومة السلبية الصامتة، مما أسفر عن تأخر واضح في إنهاء مرحلة وضع الآجر (Briquetage-Maçonnerie). لقد أثبت هذا المشهد إثنوغرافياً أن سلطة الإدارة تتآكل فوراً، وتصبح بلا وزن رمزي، حين تعجز عن الإيفاء بأساسيات العقد المادي مع الفئات الأكثر هشاشة.

3.2.2 المشهد الثاني: صدام السلطة وحدود الفضاء المكاني (مواجهة السائق) :

-السياق المكاني والزماني للحدث:

دارت أحداث هذا المشهد في القاعدة اللوجستية "شطيبو" (Parc Logistique). كان الموقع يعيش حركيته المعتادة والصاخبة لتنظيم المساحات، استقبال السلع، إعادة شحنها، وتوجيهها للمشاريع. في هذا الفضاء الواسع والمفتوح، "المساحة" هي كل شيء؛ إفراغ شحنة ضخمة من المواد في المكان الخطأ يعني حرفياً شلل حركة بقية الشاحنات والآليات وتأخير العمل لساعات طويلة. بوصفاتي المسؤول المباشر عن هذا الفضاء (La logistique)، كانت مهمتي الأساسية هي توجيه الحركة، رسم مسارات الشاحنات، وضبط قاعدة صارمة: "من يفرغ ماذا، وأين".

- **وصف الحدث وبداية الصدام:**

في ذلك اليوم، وصل "كريم"، وهو واحد من السائقين (الشوافرة) المعتادين، يقود شاحنته الضخمة (Camion) المحملة بشحنة كبيرة وثقيلة من الرمل. بمجرد دخوله من البوابة الحديدية للورشة، محرك الشاحنة يزأر والدخان يتصاعد، وبدلاً من التوقف جانباً والانتظار لتلقي توجيهات التفريغ كما يقتضي العرف والتنظيم الداخلي، اتجه مباشرة وبسرعة نحو مساحة وسطية، وبدأ في المناورة للرجوع للخلف تمهيداً لرفع الصندوق وتفريغ الرمل. المكان الذي اختاره كريم بقراره الفردي كان سيئاً للغاية؛ لقد كان

يقع في مسار عبور حيوي، وتفريغ الرمل هناك كان سيعرقل مسار الحركة ويخلط تنظيم الـ (Parc) بالكامل.

كنت حينها واقفاً في الجهة المقابلة، أراجع سير الأشغال مع بعض عمال الحديد (الفيرايور). وما إن لمحت مناورة الشاحنة ومكان التفريغ الكارثي، حتى تركت ما بيدي وتوجهت نحو الشاحنة بخطوات سريعة، واسعة، وحاسمة. اقتربت من مقصورة الشاحنة المرتفعة، وقبل أن يقوم بتشغيل الرافعة الهيدروليكية لقلب الصندوق، أشرت له بيدي بحزم وأصدرت أمراً مباشراً ومقتضباً، يغلب عليه طابع التوجيه الإداري الصارم:

"حبس التفريغ، حطّها هنا." وأشرت بيدي و بقوة نحو زاوية أخرى مخصصة ومناسبة لذلك الغرض.

- **الذروة الدرامية والمواجهة المكانية (The Climax):**

ردة فعل كريم لم تكن الامتثال، ولم تكن حتى النقاش أو الاستفسار. لقد أوقف حركة الشاحنة فجأة. التفت إليّ من نافذة مقصورته العالية؛ كان يجلس في الأعلى ينظر إليّ للأسفل، بينما أقف أنا على الأرض الترابية أنظر إليه للأعلى. هذا التباين الفيزيقي زاد من حدة الموقف. صوب نحوي نظرة حادة، غاضبة، ومستنكرة لأي تدخل في مساحته المزعومة أو "عمله". وبنبرة صوت مرتفعة جداً، مشحونة بالتحدي المباشر، ومصممة ليسمعها كل من في الورشة، صرخ في وجهي:

"واش راك باغي تحكم فيّا؟" (هل تريد أن تتحكم فيّ؟)

في أجزاء من الثانية، تغير الجو الفيزيقي للورشة. الكلمة سقطت كقنبلة صوتية ثقيلة. فجأة، صمتت الورشة المليئة بالضجيج. العمال الذين كانوا يمررون قضبان الحديد الثقيلة توقفوا وأبقوها معلقة، والذين كانوا يرفعون الصناديق وضعوها أرضاً ببطء. حبس الجميع أنفاسهم، وتوجهت العيون كلها نحونا. الورشة بأكملها تحولت إلى جمهور صامت يترقب المشهد؛ لم يتدخل أحد، لم ينطق أحد بحرف، الجميع ينتظر بترقب شديد كيف سيتصرف "المسؤول" أمام هذا التمرد العلني والمباشر الذي يمس هيبته الإدارية وشخصه في مقتل.

- **رد الفعل وإعادة ضبط السلطة (الهدوء التكتيكي):**

في تلك اللحظة المشحونة والمعلقة في الهواء، كان الرد الانفعالي برفع الصوت، أو الشتم، أو الصعود إلى مقصورة الشاحنة سيعني حتماً فقدان السيطرة، وانزلاق الموقف إلى شجار شوارع يكسر صورتي الإدارية للأبد. بدلاً من ذلك، وفي كسر لتوقعات التصعيد، حافظت على هدوء جسدي تام وصارم. لم أرفع يدي، ولم أتحرك خطوة واحدة من مكاني، ولم أرفع نبرة صوتي درجة واحدة لكي لا أبدو مجارياً لصراخه، بل حافظت على تواصل بصري ثابت وحاد مع عينيه من الأسفل إلى الأعلى، وأجبته بنبرة هادئة جداً، باردة كالثلج، ولكنها قاطعة وحاسمة، بحيث يسمعها هو بوضوح، ويسمعها العمال المحيطون بنا كرسالة عامة:

"مانيش هنا باش نحكم فيكم، ولكن باش نمّشي الخدمة. اللي يحكم، يحكم في داره."

- **التفريغ النفسي وعودة النظام المكاني:**

بقي كريم ساكتاً للحظات، ممسكاً بمقود الشاحنة، يحدق بي محاولاً استيعاب هذا الرد غير الانفعالي الذي امتص غضبه وجرده من مبرر التصعيد. لم يجد أي ثغرة لمواصلة الصراخ أو افتعال شجار. دون أن يضيف كلمة واحدة، ابتلع الموقف، غير اتجاه مقود الشاحنة، وتحرك ببطء وحذر نحو المكان الذي أشرت له في البداية، وأكمل عمله وأفرغ شحنة الرمل هناك بالضبط.

بمجرد أن استدارت الشاحنة لتفريغ حمولتها في المكان الصحيح الذي حددته الإدارة، انكسر جدار الصمت الثقيل في الورشة. عاد العمال فوراً إلى أعمالهم، وتنفست الورشة الصعداء وعاد ضجيج المعادن والمحركات. النهار أكمل مساره بشكل عادي، لكن الأجواء النفسية تبدلت في تلك اللحظة بالذات. بدأت ألاحظ حركة العمال الجانبية؛ الخدامة الذين كانوا واقفين يتابعون المشهد بوجل، بدأوا يبتسمون ويضحكون بصوت هادئ، يحركون رؤوسهم، ويتناقلون الحدث فيما بينهم بكلمات متقطعة ومهموسة، سمعتُ بعضاً منها أثناء مروري بينهم:

"كريم حسّب روحو فاهم، هاهو ولّى يسأل على وين يفرّغ!"

"شفتو كيفاش سكت؟"

"هاذي هي الخدمة، كل واحد يعرف بلاصتو."

- **خاتمة المشهد (الترميم اللاحق للعلاقة):**

السلطة الحقيقية لا تتجلى فقط في لحظة الصدام والانتصار الميداني، بل في الأثر التفاعلي الذي تتركه بعد انقشاع غبار المعركة. بعد مرور ثلاثة أيام على هذه الحادثة، عاد كريم إلى الـ (Parc) بشاحنته لتفريغ شحنة جديدة من الرمل. هذه المرة، لم يندفع بشاحنته إلى المنتصف معتمداً على قراره الفردي كما فعل سابقاً. أوقف الشاحنة عند المدخل الخارجي، أطفأ المحرك، نزل منها، واقترب مني راجلاً بخطوات هادئة. وبنبرة عادية، محترمة تماماً، وتخلو من أي كبرياء زائف، سألني قبل أن ينزل حبة رمل واحدة:

"وين نفرّغ السلعة؟"

لقد كان هذا السؤال البسيط، المباشر، واليومي بمثابة إعلان صامت عن استعادة التوازن، إعادة رسم الحدود المكانية، وتأكيد الهيبة الإدارية والمهنية دون الحاجة إلى صراخ، أو تهديد بخصم الراتب، أو استعراض مستمر للقوة. لقد استوعبت الورشة بأكملها، عبر هذا المشهد، الدرس التفاعلي العميق: السلطة هنا تُمارس بالهدوء الحازم، والمساحات الحيوية لها إدارة تتحكم فيها بصرامة.

المبحث الثالث: الضغط التقني (إدارة الأخطاء وحراسة الجودة)

تمهيد

بعيداً عن ديناميات الأجور وصراعات التحكم في الفضاء المكاني، تواجه ورشة البناء نوعاً آخر من الصراعات اليومية؛ إنه الصراع مع "المادة الصلبة" والمخططات الهندسية. يُمثل "الضغط التقني" المحور الجوهري لأي مشروع بناء، حيث لا مجال هنا للاجتهادات العشوائية، فأي خطأ ميكروسكوبي في ميول الأنابيب، أو أي خلل في تسليح الخرسانة، قد يؤدي إلى كوارث هندسية يصعب أو يستحيل تداركها لاحقاً. في هذا السياق المشحون بالضغط، تبرز "إدارة الأخطاء التقنية" كمساحة حيوية للتفاعل؛ كيف يُكتشف الخطأ؟ من يتحمل مسؤوليته؟ وكيف يتم تداركه دون توقيف المشروع أو إحداث صدام مدمر؟ في هذا المبحث، نستعرض ثلاثة مشاهد إثنوغرافية دقيقة توثق كيف يتحول الخطأ التقني من مجرد "خلل هندسي" إلى "موقف تفاعلي" يُعاد فيه ترتيب السلطة والخبرة.

3.3.1 المشهد الأول: اكتشاف الخطأ التقني والمواجهة مع المقاول (الإنذار الصارم) :

- السياق المكاني وألزماني للحدث (زيارة زميل دراسة سابقا من المعهد):

دارت أحداث هذا المشهد داخل إحدى الحفر العميقة المخصصة لأساسات مشروع بناء. كان العمل جارياً في مرحلة حساسة جداً من الإنجاز، وهي تجهيز "نظرات التفتيش" أو غرف التفتيش (Les Regards). في هذه المرحلة، يجب الالتزام الحرفي بالمخططات الهندسية التي تشترط استخدام قوالب خشبية (Coffrage) لتحديد مسار الخرسانة وضمان العزل السليم.

- **وصف الحدث :**

في ذلك اليوم، كنت بصدد زيارة احد الأصدقاء (زميل دراسة سابقا من المعهد) اصطحبني في جولة تفقدية اعتيادية (Tour de chantier) زيارة ميدانية ، كان يعمل كمهندس متابعة الأشغال في مشروع مجاور. وأثناء مرورنا بالقرب من منطقة الحفر، توقف زميلي فجأة، ووجه نظره بتركيز شديد نحو قاع الحفرة حيث كان عمال المقاول منهمكين في العمل. لفت انتباهه فوراً، الطريقة التي كان العمال ينجزون بها الـ (Regards).

بمجرد أن اقترب ودقق النظر في الحفرة، اكتشف الكارثة التقنية؛ العمال الذين جلبهم المقاول كانوا يشتغلون بشكل مخالف تماماً لما هو وارد وموصوف بدقة في المخطط الهندسي (Le Plan). الخلل كان فادحاً: لم يكن هناك أي أثر لقوالب الخشب (الكوفراج) التي من المفترض أن تؤطر الخرسانة. بدلاً من ذلك، كانت "الخدمة" تتم بعشوائية واضحة؛ العمال كانوا يرمون الحجارة ويصبون الخرسانة (البيطون) مباشرة في الحفرة الترابية، وهو ما يُعرف في لغة الورشة بـ (Tétar) أو البناء المباشر دون قوالب داعمة.

- **التدخل الميداني وإيقاف الأشغال:**

لم يكن الموقف يحتمل أي تأجيل أو نقاش جانبي، فالخرسانة كانت تُصب والوقت يداهمهم. اتخذ المهندس قراراً فورياً وصارماً: التوجه نحو حافة الحفرة، وبصوت عالٍ وحاسم، أمر العمال بالتوقف الفوري عن العمل. توقفت المجارف، وسكتت آلة خلط الإسمنت، وساد صمت مشوب بالترقب.

في نفس الوقت، تم استدعاء المقاول المسؤول عن هؤلاء العمال إلى عين المكان. بمجرد وصوله ورؤيته للأشغال الموقوفة. تم توجيه إنذار شفوي شديد اللهجة له، مع أمر إداري لا يقبل الاستئناف بإعادة العملية من الصفر (Démolition)، وإنجازها كاملة وفق ما هو منصوص عليه في الدراسة التقنية المعتمدة، وذلك تحت طائلة توقيع عقوبات مالية وإدارية قاسية في حال عدم الامتثال. أمام وضوح المخالفة وصرامة الموقف الإداري، لم يجد المقاول أي مجال للمناورة؛ قبل القرار على مضض، واستأنف العمال لاحقاً تكسير ما بنوه لإعادة العمل بالطريقة الصحيحة.

3.3.2 المشهد الثاني: ترقيع الخطأ التقني (صوت من تحت الكوفراج) :

-السياق المكاني والزماني للحدث:

في "ورشة عين البيضاء"، كان العمال يشتغلون بجهد في مرحلة معقدة وهي "تخييط الحديد" (Ferraillage) وتجهيز قوالب السقف (Dalle) الخاصة بمنطقة "مركز الكهرباء" (Poste Transfo). الخدمة كانت تسير في بدايتها بشكل عادي، كل عامل متمركز في مهمته، والحديد كان يبدو مهيأً حسب ما هو معتاد في هذا النوع من الأشغال الثقيلة.

- **وصف الحدث واكتشاف المأزق :**

بعد مرور مدة من العمل المتواصل، وعند اقتراب موعد صب الخرسانة، تبين وجود خطأ جسيم في طريقة وضع القوالب (الكوفراج). الخطأ لم يكن ظاهراً للعيان بسهولة، لكنه كان قاتلاً من الناحية التقنية. بدلاً من أن يتم تجهيز ووضع الكوفراج من الأسفل لدعم السقف كما هو مبين في المخطط، تم وضعه من الأعلى فقط. هذا الوضع المعكوس جعل من عملية صب "البيطون" أمراً في غاية الصعوبة، بل وشبه مستحيل في تلك المرحلة المتقدمة، لأن القاعدة السفلية لم تكن محضرة ومثبتة بالطريقة الصحيحة لاستقبال ثقل الخرسانة.

- **حالة الطوارئ وإعادة التنظيم:**

توقف العمل فوراً في ذلك الجزء الحساس من الورشة. حالة من الارتباك سيطرت على المكان. لتدارك الموقف قبل فوات الأوان، تم استدعاء فرقة أخرى من العمال (خدامة آخرين) من نفس الورشة للمساعدة في إصلاح الكارثة وإعادة فك وتركيب الجزء الذي تم إنجازه بالغلط.

كان المشهد عبارة عن خلية نحل مضطربة؛ حركة كثيفة، نقل مستعجل للألواح، وتغيير سريع للدعائم. ووسط هذه الحركة المحمومة والضغط لتصحيح الخطأ، بدأت تسمع أصوات التذمر والتعليقات الساخرة تتبادل بين العمال. لم يكن التذمر موجهاً بشكل مباشر للإدارة، بل كان يدور في شكل محادثات جانبية (بين مجموعات صغيرة). سمعت بوضوح تعليقاً يتردد بينهم يعكس حالة الترقيع التي يعيشونها:

"من التحت للتحت، احنا خير منهم."

هذا الكلام العفوي والساخر كان يدور دون مواجهة مباشرة مع المسؤولين، ودون أن يوقف عملية تصحيح الخطأ. كانت الجملة بمثابة "تنفيس نفسي" للعمال لتقبل عبء العمل الإضافي الناتج عن خطأ لم يرتكبوه. استمرت الخدمة، وكل فريق رجع لمهمته الأساسية بعد أن تم إعادة تنظيم وتثبيت الكوفراج بالطريقة الصحيحة.

3.3.3 المشهد الثالث: أزمة الأنبوب قطر 300 مم وتدخل الخبرة (المفاوضات الهادئة) :

- السياق المكاني، التقني والنفسي:

وقعت أحداث هذا المشهد في ورشة بناء المركز الإداري بعين البيضاء، وتحديداً في مرحلة كانت تُعتبر ذروة التعقيد التقني. كنا في مرحلة حساسة جداً: إنجاز الربط النهائي (Branchement Final) لشبكة أنابيب الصرف الصحي الكبيرة (Buses قطر 300 مم) المتجهة نحو نقطة الرفض الرئيسية. هذه الخدمة لا تحتمل أي هامش للخطأ؛ فأي خلل ولو بمليمترات في زاوية ميلان الأنبوب (La Pente) سيؤدي حتماً إلى كارثة بيئية وهندسية تتمثل في رجوع المياه القذرة إلى المبنى، وهو خطأ لا يمكن تصحيحه لاحقاً إلا بتكسير الإسفلت وإعادة حفر الموقع بالكامل.

لذلك، كان الجو العام مشدوداً كالوتر. العمال، المتمرسون منهم والمبتدئون، يعملون بصمت نسبي وحذر شديد، كل واحد منهم يركز انتباهه الكامل في مهمته، وعيوني كمسؤول تترقب كل توصيلة وكل زاوية.

- **التدخل الفوقي المفاجئ :**

في هذه اللحظة الحرجة جداً تقنياً، دخل مسؤول المشروع (المدير الأعلى Le chef de projet) إلى منطقة العمل. وبدون أي مقدمات، أو استفسار عن حالة الأشغال الحساسة التي نقوم بها، اقترب مني وأصدر قراراً إدارياً مفاجئاً، قائلاً بلهجة قاطعة:

"غادي ندي الخدامة ونخليلك غير اثنان." (سآخذ العمال وسأترك لك اثنين فقط).

في الوهلة الأولى، ضحكت بابتسامة صفراء، ظناً مني أنه يمازحني (يزعق) لكسر التوتر، أو أنه يختبرني. لكن ملامح وجهه تغيرت فوراً إلى الجدية الصارمة، وارتفع صوته مؤكداً:

"أنا نحتاجهم."

في هذا التوقيت الحساس، لم يكن هناك أي مجال للنقاش الإداري الطويل. قرار إخراج العمال المهرة من هذه المرحلة يمثل "مخاطرة تقنية كبرى" تهدد بنسف العمل بأكمله. توتر الجو فوراً، توقف العمال القريبون عن العمل لثوانٍ، ناظرين إلينا، محاولين استراق السمع لمعرفة مصيرهم ومصير الخدمة التي تعبوا فيها.

- **تدخل الخبرة: التفاوض الهادئ وحماية المشروع:**

في وسط هذا الضغط النفسي (بين أمر المدير الذي لا يُرد، وبين المخاطرة التقنية الميدانية)، تدخل "عمي علي". عمي علي هو العامل القديم، الكوفرور الخبير الذي قضى سنوات طويلة في شركات وطنية كبرى. لم يتدخل عمي علي بالصراخ أو بمقاطعة المدير. بل انتظر اللحظة المناسبة، وبكل هدوء وحكمة متراكمة، اقترب مني. كانت لغة جسده هادئة لا توحي بالتمرد، وبصوت منخفض جداً، همس بيني وبينه بلهجة أبوية ومهنية قائلاً:

"بالعقل... الصوف يتباع بالرزانة... خليه يديهم، أنا نوقف معاك، بصح بشرط يكون معنا محمد المانوفري."

- **فك العقدة واستمرارية العمل:**

كان كلام عمي علي كبلسم ميداني. لقد جاء في وقته ومكانه المناسبين تماماً. لم يكن هناك أي تحدٍ لقرار المدير، ولم يكن هناك أي صراخ أو رفض للعمل. كانت ببساطة "محاولة عملية واستراتيجية" لإكمال الخدمة بأقل خسائر ممكنة. لقد أدرك عمي علي بخبرته أن المهمة تحتاج إلى دقة (وهو يمتلكها) وإلى جهد عضلي متمرس (يمتلكه محمد المانوفري).

وافقت فوراً على اقتراحه. تنفست الصعداء، وسلكت الأمور مساراً آمناً. ذهب مسؤول المشروع، وبوجه هادئ وثقة مسترجعة، قلت له باختصار شديد:

"شكرا."

خاتمة المشهد:

كلمة "شكراً" كانت قصيرة، لكنها كانت محملة بكل المعاني الميدانية التي استوعبت الأزمة. في ذلك اليوم، كملت الخدمة بنجاح بفضل العاملين المتبقيين، وتم ربط الأنبوب بالميلان الصحيح. لكن تلك اللحظة بقيت محفورة في ذاكرة الورشة: كيف يمكن لقرار إداري مفاجئ في توقيت حساس أن يقلب توازن الورشة بالكامل ويهدد الإنجاز التقني، وكيف يستطيع "تدخل هادئ وحكيم" من عامل قديم – مدعوم بخبرته الطويلة وشرعيته المهنية – أن يعيد الأمور إلى مسارها الصحيح دون أي صدام مع الإدارة، معطياً الأولوية المطلقة لحماية "جودة العمل" قبل أي اعتبار آخر.

المبحث الرابع: الطقوس اليومية (صناعة التضامن في غياب الرعاية التنظيمية) :

تمهيد

خلف الضجيج الميكانيكي المستمر للآلات، وبعيداً عن صرامة المخططات الهندسية وتعليمات الإدارة العليا، تنبض ورشة البناء بحياة اجتماعية خفية تتجلى في تفاصيل يومية صغيرة ومتكررة. في بيئة عمل تتسم بالقسوة الفيزيقية البالغة (حرارة لافحة، غبار متطاير، وجهد عضلي شاق) والهشاشة الاقتصادية، يبتكر العمال آلياتهم الخاصة للبقاء والتكيف اليومي. هذه الآليات لا تتخذ شكل مطالب نقابية رسمية أو لوائح مكتوبة، بل تتجسد في "طقوس يومية" (Rituals) عفوية؛ كتقاسم وجبة طعام بسيطة على الأرض، تبادل النكات والأمثال الشعبية لتفريغ الضغط النفسي، أو التضامن الجسدي العفوي لمواجهة قسوة المناخ. وفي ظل غياب شبه تام لمرافق الرعاية التنظيمية الرسمية (كقاعات الاستراحة المجهزة، أو بروتوكولات الحماية من الحرارة)، تتحول هذه الطقوس البسيطة إلى إسمنت اجتماعي متين يربط الفاعلين ببعضهم البعض. يستعرض هذا المبحث ثلاثة مشاهد إثنوغرافية توثق كيف تُمارس هذه الطقوس اليومية كآليات للتضامن وتخفيف العبء الجسدي والنفسي داخل الورشة.

3.4.1 المشهد الأول: وقت الغداء وتقاسم الزاد (طقوس الامتلاء والصمود) :

- السياق المكاني والزماني:

اقترب موعد الغداء في مشروع "20 سكن ترقوي لمستثمر خاص بالكرمة". كانت الحرارة في ذروتها، تضرب بقوة على الأسطح الخرسانية وتنعكس بوضوح على وجوه العمال المتعبة والملطخة بغبار البناء. في هذه الورشة، كما هو الحال في السواد الأعظم من الورشات المشابهة في القطاع، لا توجد كافيتريا، ولا توجد قاعة مخصصة لتناول الطعام تقي العمال من زحف الغبار أو حرارة الشمس العمودية. الاعتماد كلياً يقع على التدبير الشخصي واليومي؛ فالعمال يجلبون طعامهم من بيوتهم في عُلب بلاستيكية، أو يشترون وجبات خفيفة من المحلات القريبة أو من الباعة المتجولين الذين يقتربون من سياج الورشة الخارجي.

- وصف الحدث وتفاصيل التفاعل :

بمجرد حلول وقت التوقف الزمني المخصص للراحة، بدأ العمال يلتفتون تلقائياً نحو حقائبهم وزواياهم الشخصية المخفية لجلب عُلب طعامهم (البواطات). تجمع العمال في إحدى زوايا البناء قيد الإنشاء، والتي توفر مساحة معقولة من الظل. جلسوا على الأرض الترابية مباشرة، أو على قطع متناثرة من الآجر والخشب، متقاربين، كل اثنين أو ثلاثة بجوار بعضهم البعض.

بدأ كل واحد يفتح علبة طعامه بحركة بطيئة يغلب عليها التعب الشديد. الوجبات كانت بسيطة جداً وتعكس الوضع الاقتصادي والاجتماعي للعمال؛ أحدهم يقطع رغيف الخبز بسرعة، والآخر يقسم قطعة صغيرة من الجبن. بعضهم أحضر بقايا عشاء الليلة الماضية، وُضعت بجانبها قوارير مياه بلاستيكية مبردة بشكل

تقليدي. كان غذاءً يعتمد على سد الضرورة المطلقة، خالياً تماماً من أي رفاهية(دون وجود أي فواكه). ساد الصمت وسط الهدوء النسبي الذي حل بالورشة بعد توقف الآلات، صمت لا يقطعه سوى صوت المضغ، حركة الأيدي، وبعض التنهيدات المكتومة.

أثناء مروري بالقرب منهم لتفقد المكان، وبمجرد أن أصبحت في مجال رؤيتهم، توقفت حركتهم للحظة، وبادرني أكثر من عامل، كلٌ من مكانه، بالدعوة المعتادة والمشبعة بالكرم العفوي والتضامن:

"أرواح تأكل معانا." (تعال لتأكل معنا).

في تلك الأثناء، برز "إبراهيم"، وهو عامل متخصص في تسليح الحديد (Ferrailleur)، معروف وسط الورشة بروحه المرحة وقدرته على التقاط المفارقات وتوظيف التراث الشفهي. نظر إليّ، وبابتسامة ماكرة تعبر عن فهمه العميق لواقع العمل، أطلق مثله الشعبي المعتاد الذي يردده دائماً في مثل هذه المواقف لتبرير الأكل بشراهة بعد التعب العضلي المنهك:

"الشكارة الخرقة (الفارغة) ما توقفش."

كان التشبيه مادياً، بسيطاً، ولكنه شديد البلاغة في سياق الورشة. فالكيس الفارغ (الخالي من المحتوى) لا يمتلك الكتلة والصلابة الداخلية التي تجعله يصمد واقفاً، بل ينهار ويسقط على نفسه. وكذلك هو جسد العامل المنهك؛ فالإنسان الذي يعاني من الجوع أو "الفراغ" الداخلي من الزاد، لا يمكنه أن "يقف" بالمعنى الحقيقي للكلمة، ولا يمتلك القدرة المادية على الصمود ومواصلة العمل الشاق في الساعات المتبقية. الجوع يُفكك الجسد ويُفقده طاقته تماماً كما يُفقد الفراغُ الكيسَ قدرته على الانتصاب.

ضحكتُ من التشبيه الدقيق، ومددت يدي لأتناول لقمة صغيرة معهم استجابة للدعوة وحفاظاً على الود والمسافة القريبة. في تلك اللحظة، لاحظت حركة جسدية دقيقة ومفعمة بالاحترام الضمني؛ بعض العمال مد يده ليشير إلى مكان فارغ أعده خصيصاً لي للجلوس، والبعض الآخر قام بتحريك علبة طعامه قليلاً للأمام لكي أتمكن من الوصول إليها، وكأنهم يعيدون هندسة المكان لكي أكون جزءاً من "طاولتهم" الخيالية المنصوبة على الأرض الترابية.

العيون كانت تتنقل بيني وبين زملائهم، تتفقد ردة فعلي باهتمام، بينما كانت بعض الخدوش على ملابس العمل وآثار الغبار الرمادي على أيديهم واضحة وبارزة. استمر بعض العمال في الأكل بهدوء وبطء، لكن مع مراقبة غير مباشرة لتفاعلي مع مجموعتهم. تعالت أصوات المزاح الخفيف لتمضية الوقت وتلطيف الأجواء. استمرت هذه اللحظة التضامنية لدقائق قليلة، لكنها كانت مشبعة باحترام عميق للوقت المخصص للغداء، وللروابط الإنسانية التي تُنسج حول "البواطة" البسيطة.

3.4.2 المشهد الثاني: القهوة والماء البارد (حدود الدعم غير الرسمي) :

-السياق المكاني والنفسي:

وقعت أحداث هذا المشهد في "ورشة الحاسي" المخصصة لبناء مرفق صحي. كان الجو في ذلك اليوم خانقاً بشكل استثنائي، والعمل يسير بوتيرة سريعة ومضغوطة جداً لتعويض بعض التأخر (خدمة مزيرة). التعب البدني كان بادياً بوضوح على ملامح الجميع، ومع غياب مرافق الشرب القريبة وتناقص مخزون العمال من المياه التي أصبحت دافئة بفعل الشمس، أصبح العطش والإرهاق يشكلان عبئاً إضافياً يهدد سير العمل.

- **وصف الحدث :**

أمام هذه الحالة من الإرهاق الجماعي، وبصفتي مسيراً متواجداً معهم في نفس الظروف الميدانية، قررت القيام بمبادرة شخصية لكسر هذا الضغط. غادرت الورشة لفترة قصيرة، واشتريت من مالي الخاص أكواباً من القهوة الساخنة وكمية وفيرة من الماء البارد، وجلبتها للعمال. اقتربت من أماكن عملهم المتفرقة، وبنبرة تشجيعية وعفوية قلت لهم:

"هاذي قهوتكم، باش تصبروا!" (هذه قهوتكم، لكي تتصبروا بها على التعب).

كان رد الفعل فورياً. فرح العمال بهذه المبادرة البسيطة، وخصوصاً أولئك الذين نال منهم التعب بشدة (اللي تعب بزاف). نظروا إلى أكواب القهوة والماء البارد وابتسموا بصدق وامتنان. شعرتُ حينها أن الروح المعنوية في المكان ارتفعت فجأة ولو قليلاً. أخذ كل واحد منهم حصته، وعاد لمواصلة عمله، لكن الأجواء أصبحت أخف وطأة، وكأن تلك الأكواب كانت جرعة من التقدير الإنساني قبل أن تكون مجرد جرعة من الكافيين والارتواء.

- **التفاعل والمساءلة العفوية (الوعي التنظيمي):**

فجأة، اقترب مني "عبد الرحيم"، وهو أحد عمال البناء الماهرين (الماصو)، وبنبرة يملؤها الفضول الممزوج بالشك المعتاد والحذر تجاه سياسات الإدارة، سألني مباشرة:

"راك تشري من دراهمك، ولا اعطاك مول الشّي باش تشري؟" (هل تشتري من حر مالك، أم أن صاحب المؤسسة هو من منحك المال لتشتري لنا؟)

كان السؤال ذكياً ويعكس وعياً عمالياً عميقاً بخلفيات الرعاية في الورشة وحقوقهم الضمنية. جاوبته مباشرة وبعفوية تامة لتبديد شكه:

"هاذو من عندي." (هذه المشروبات من مالي الخاص).

لم يقتنع عبد الرحيم تماماً في البداية، فزاد مؤكداً افتراضه: **"حسبت مول المؤسسة هو إلي أعطاك الدراهم."**

فأكدت له بابتسامة قاطعة: **"لا، ما عطانيش."**

بمجرد تأكده من مصدر المبادرة الفردية، أطلق عبد الرحيم ضحكة خفيفة ذات مغزى عميق. ضحك لأنه، ومثل بقية العمال القدامى، يعرف جيداً طبيعة المؤسسة التي يعملون بها، ويدرك تماماً أن الإدارة العليا لا تخصص ميزانية يومية أو تلتفت لتوفير القهوة والماء البارد كجزء من التزاماتها الأساسية تجاه العمال، وأن هذه التدخلات التخفيفية لا يمكن أن تكون إلا مبادرات فردية وشخصية من زملاء الميدان لسد النقص الهيكلي والمؤسساتي في الرعاية التنظيمية.

3.4.3 المشهد الثالث: رش الماء الجماعي (التكيف العفوي مع المناخ) :

-السياق المكاني والزماني:

في نفس ورشة الحاسي، وفي يوم صيفي آخر، كان النهار حاراً جداً، يكاد يكون حارقاً. الشمس كانت عمودية تضرب بقسوة لا ترحم على الخرسانة المسلحة، وتنعكس كوهج ساخن في وجوه العمال، وكان الجو العام كله عبارة عن "لهب" مستعر. في الورشات المحلية، لا توجد عادة بروتوكولات مناخية رسمية تُنظم أوقات العمل حسب الظروف الجوية، كتقليل ساعات العمل في أوقات الذروة أو تخصيص فترات راحة إلزامية مكيفة كما هو معمول به في بيئات العمل المهيكلة، بل يُترك التعامل مع الحرارة لمبادرات العمال الفردية، وقدرات أجسادهم الصرفة على التحمل.

- **وصف الحدث :**

وسط هذه الأجواء الخانقة والخطيرة، لم يحتمل أحد العمال، ويُدعى "أحمد"، هذا الضغط الحراري المستمر. توقف عن العمل للحظة، ألقى أداوته، وبصوت عالٍ يكسر روتين الصمت المجهد، صرخ معبراً عن لسان حال الجميع:

"راه الشمس تحرقنا!" (إن الشمس تحرقنا!).

في تلك اللحظة الدقيقة، وكاستجابة عفوية غير مرتبة أو مبرمجة مسبقاً، ظهر "عباس" يقود الجرار (التراكتور) الذي يجر خلفه صهريج مياه (سيتيرنا نتاع الماء)، وهو صهريج مخصص عادة للأغراض التقنية كترطيب الأرضية لمنع تطاير الغبار. بمجرد توقف الجرار في وسط الورشة، تحولت المساحة إلى ساحة حركة جماعية سريعة ومتناغمة، أشبه برقصة تضامنية. اندفع العمال بسرعة من مختلف زوايا الورشة نحو صهريج الماء؛ بعضهم سارع بحمل الدلاء البلاستيكية (البيادن) وملئها بسرعة، وآخرون قاموا بمد خراطيم المياه البسيطة وتوصيلها.

بدون أي أوامر إدارية مسبقة، أو توجيه من المسيّر، بدأ كل واحد منهم برش الماء بغزارة على الأرضية الترابية المشتعلة، وعلى الألواح الخشبية والأدوات المعدنية الحارة التي تكوي الأيدي. بل إن بعض العمال بدأوا، في لحظة تحرر من ضغط العمل، برش الماء على بعضهم البعض. تبللت ملابسهم المليئة بالغبار، وتطايرت قطرات الماء المنعشة في الهواء الساخن لتخلق رذاذاً مبرداً. تعالت أصوات الضحكات العفوية والصيحات من هنا وهناك، وظهرت على الوجوه علامات راحة جسدية فورية وانفراجة نفسية.

هذه الحركة الجماعية السريعة، التي لم تستغرق سوى دقائق معدودة، كانت كفيلة بتلطيف الجو المحتقن، وخفض درجة حرارة المكان والنفوس معاً. لقد كانت استجابة تضامنية، عفوية، وغير مبرمجة إدارياً، لكنها نجحت بامتياز في توفير الراحة المؤقتة وتخفيف التعب الجسدي للجميع، معوضةً بذلك غياب التخطيط الوقائي المؤسساتي لمخاطر المناخ، ومؤكدة على أن العمال يمتلكون آلياتهم الخاصة لإنتاج بيئة عمل قابلة للاحتمال.

المبحث الخامس: مشاهد الاختلال التنظيمي (انكسار الروتين وإعادة التوازن)

تمهيد

رغم كل التفاعلات الروتينية، وطقوس التضامن، والتراتبية الصارمة التي تضبط إيقاع ورشة البناء، فإن هذا الفضاء ليس آلة ميكانيكية معصومة من التعطل. الورشة هي بيئة هشة، شديدة الحساسية للتقلبات الخارجية والداخلية. يحدث "الاختلال" (Dysfunction) عندما تنكسر القواعد الضمنية للعمل، وتتوقف عجلة الإنجاز فجأة، سواء كان ذلك بسبب الإنهاك الجسدي، أو التدخلات الإدارية الصارمة، أو حتى بسبب قهر الطبيعة. في لحظات الاختلال هذه، يسقط الروتين المعتاد، وتبرز آليات تفاعلية جديدة لمحاولة إنقاذ الموقف أو التكيف معه. يستعرض هذا المبحث الختامي أربعة مشاهد إثنوغرافية دقيقة توثق كيف تعيش الورشة لحظات توقفها المفاجئ، وكيف تتصرف الإدارة والعمال أمام هذه الانقطاعات لاستعادة التوازن دون تدمير النظام الاجتماعي للمشروع.

3.5.1 المشهد الأول: صمت رمضان والمقاومة السلبية (التوقف غير المعلن) :

-السياق المكاني والزماني:

دارت أحداث هذا المشهد في ورشة عين البيضاء المخصصة لبناء مركز إداري، وذلك خلال أيام شهر رمضان الفضيل. يتميز العمل في رمضان بإيقاع خاص ومجهد؛ فالأجساد محرومة من الطعام والماء لساعات طويلة تحت وطأة الجهد العضلي. بدأ اليوم باكراً جداً، حوالي الساعة 06:30 صباحاً. وصلت الدفعة الأولى من العمال تدريجياً على متن سيارة نفعية (Toyota Bâchée). نزلوا منها واتجهوا مباشرة وبخطوات ثقيلة إلى المخزن لجلب أدواتهم في صمت نسبي. كان كل عامل يعرف مهمته بدقة، فقد تم توزيع المهام (Dispatching) بوضوح تام لتفادي أي خلط أو هدر للوقت. كان الجو العام في الساعات الأولى هادئاً، ساكتاً، ومنظماً تقريباً، لكنه كان مشحوناً بحذر وتركيز عالٍ لإنهاء المهام قبل أن يستنزف الصيام طاقتهم.

- **وصف الحدث :**

مع مرور الساعات، كنت منشغلاً في مهامي التقنية؛ أقيس الأبعاد (المتري) وأراجع المخططات. وأحياناً كنت أتعاون مع رئيس ورشة (شيف شانت) تابع لمقاول آخر يعمل معنا في نفس قسم المباني الإدارية. كنا نتبادل المساعدة؛ يمد لي سلك الكهرباء (خيط التريستي) لكي أقوم بتشغيل آلة القطع (La meule) لتقطيع الحديد، وذلك بهدف إفادة العمال وتخفيف التعب الجسدي عنهم. الجو كان عملياً، يسوده تعاون هادئ، بلا ضغوط كبيرة ولا صراعات.

فجأة، وفي لحظة غفلة مني بسبب انهماكي في الحسابات، اقترب مني رئيس الورشة الآخر، نظر إليّ بابتسامة خفيفة تحمل دلالة غريبة، وقال لي:

"مراك تسمع والوو." (ألا تلاحظ أنك لا تسمع شيئاً؟).

توقفت عن الكتابة، وبدأت أستشعر الفضاء حولي. كان محقاً، لقد كان هناك شيء غريب ومخيف في الورشة: غياب الصوت. لم يكن هناك صوت لضربات المطرقة (Le marteau)، ولا صوت لآلات القطع، ولا صراخ العمال المعتاد. الخدمة كانت "حابسة" (متوقفة) تماماً.

خرجت مسرعاً من المكتب لأتفقد الورشة. تجولت باحثاً عن العمال في مواقعهم، وكانت الصدمة البصرية؛ لقيتهم جميعاً، بلا استثناء، إما نائمين (راقدين) في زوايا الظل، أو جالسين على الأرض بلا أدنى حركة. الورشة كانت غارقة في صمت مطبق، خالية من أي كلام، وكأنهم أشباح. الجو الذي بدأ في الصباح الباكر كمنظومة عمل مرتبة، تحول فجأة وبدون أي إعلان أو إضراب رسمي إلى توقف جماعي. التعب، العطش، الصيام، وغياب الرقابة المباشرة للحظات، دفعهم إلى هذا التوقف الذي يشبه "المقاومة السلبية". نظراتهم كانت شاردة ومهددة بالكسل التام، الأدوات مرمية على الأرض، والورشة صمتت فجأة.

- **التدخل اللفظي وإعادة التوازن:**

أمام هذا الاختلال الجماعي، كان الصراخ أو التهديد بالعقاب الإداري سيؤدي حتماً إلى رد فعل عكسي أو صدام علني مع عمال منهكين فعلياً. اخترت مقاربة تفاعلية تعتمد على "التأطير الأخلاقي والديني". تجولت بينهم، وبصوت هادئ ولكنه حازم ومتأثر في نفس الوقت، قلت لهم:

"يا جماعة!! راهي الخدمة ما تكملش هكذا. اليق ناكلو لحلال وهذا الشيء ما يرضي لا ربي ولا العبد. قومو شوية، نبداو من جديد، راهي الوقت يمشي والمشروع ما يستناش."

كان الرد متوافقاً مع لغة التدخل. لم يكن هناك أي رد عدواني، تذمر بصوت عالٍ، أو رفض صريح. قام العمال ببطء شديد وتثاقل، دون أن ينبسوا بكلمة واحدة، والتقطوا أدواتهم ليعودوا للعمل تدريجياً. كان القبول متعباً، لكنه حدث. لقد تم استئناف العمل وتجاوز الاختلال دون صراخ، استناداً إلى لغة مشتركة جمعت بين الحزم الإداري والإشارة الدينية.

3.5.2 المشهد الثاني: الكاميرات واقتحام كواليس الورشة (التوتر الصامت) :

-السياق المكاني والزماني:

في يوم عمل اعتيادي، كنت أقف مع مجموعة من العمال نراجع تفاصيل دقيقة في مخطط القوالب الخشبية (Coffrage). كان العمال يتحدثون بحرية، يتحركون في مساحاتهم المعتادة، ويمارسون روتينهم وسط فضاء يعتبرونه ملعبهم اليومي.

- **وصف الحدث :**

فجأة، دخل إلى الورشة تقني يحمل معدات وأسلاكاً. لم يكن وجهاً مألوفاً للعمال. اقترب مني وقال بصوت سمعه من كان بجواري:

"راني مبعوث من الإدارة (Bureau) نتاعكم باش نركب كاميرات المراقبة."

كنت على علم مسبق بهذا الإجراء الأمني، لكن الموعد لم يكن محدداً. بدأ التقني على الفور في تثبيت الكاميرات وتوجيه عدساتها في زوايا (الشانطي) لتكشف مساحات واسعة من الموقع.

بمجرد أن أدرك العمال طبيعة العمل الذي يقوم به التقني، تغيرت دينامية الورشة في ثوانٍ. الحركة المعتادة، العفوية والصاخبة، توقفت. توقف بعض العمال عن عملهم للحظات، وتبادلوا نظرات قصيرة، سريعة، ومليئة بالاستفهام والقلق. بدأ البعض يهمس للآخر بصوت خفيض جداً:

"واش يعني هذا؟ هل المدير راح يراقب كل خطوة؟."

بعد دقائق، اقترب مني أحد العمال القدامى، وبصوت يحمل نبرة استغراب وامتعاض خفي من هذا الاقتحام التقني لفضائهم، قال لي:

"من اليوم ماولناش وحدنا." (من اليوم لم نعد لوحدنا في الورشة).

حاولت امتصاص توتره بإجابة عفوية ومهدئة: **"عمرنا ما كنا وحدنا، ديما ربي معانا."**

- **الأثر السلوكي المباشر:**

ابتسم العامل ابتسامة باهتة ومضى لحاله. بمجرد أن رُكبت الكاميرات ووجهت عدساتها السوداء نحو زوايا الورشة، عاد العمال لأماكنهم، لكن السلوك تغير بشكل جذري. لقد تحول الفضاء من ورشة عمل مفتوحة إلى مساحة مراقبة دائمة. العمال الذين كانوا يتحدثون بصوت عالٍ أو يمازحون بعضهم البعض، أصبحوا يتحدثون بأصوات منخفضة جداً. آخرون اكتفوا بالهمس، وبعضهم تعمد تحريك موقعه والابتعاد قليلاً عن المكان الذي تركز فيه الكاميرا نشاطها، بحثاً عن زاوية عمياء جديدة تقيهم نظرة الإدارة اللامرئية. لقد خلق هذا الإجراء الإداري توتراً صامتاً واختلالاً في عفوية الورشة التي فقدت "كواليسها".

3.5.3 المشهد الثالث: المطر وشلل الفضاء (الانتظار الإجباري) :

-السياق المكاني والزماني:

في القاعدة اللوجستية (Parc Logistique) بحي شطيبو، حيث الحركة لا تتوقف والشاحنات تملأ الفضاء. هذه القاعدة عبارة عن مساحة مفتوحة غير مسقوفة، مما يجعلها تحت رحمة الطبيعة بشكل كامل.

- **وصف الحدث :**

في منتصف النهار، وبدون سابق إنذار، تغيمت السماء وبدأ مطر غزير يهطل بقوة (بدا المطر يطيح بلا توقف). في غضون دقائق، تحولت الأرضية الترابية للورشة إلى برك من الأوحال الزلقة (الأرض ولات تزلّج بزاف). الممرات التي كانت تعبرها الآليات وأماكن التخزين أصبحت خطيرة وصعبة الاستخدام. الحركة المنظمة توقفت تماماً، وعمت الفوضى المكان. كل عامل ترك ما بيده وراح يركض باحثاً عن مكان يحتمي فيه (كل واحد ولى يعس روحه).

توقفت الخدمة كلياً. بعض العمال اختبأوا بمحاذاة الجدران (درقوا مع الحيط)، والبعض الآخر احتمى بالوقوف أمام أو تحت الآليات الثقيلة (Les engins). المهام المبرمجة لذلك اليوم، مثل تحضير الخرسانة لصب بعض القطع الجاهزة (Les regards préfabriqués)، توقفت ولم تكتمل. النشاط تبدل تماماً، وبدأت المياه تتجمع وتغمر الأرضية.

من تحت غطاء بلاستيكي، نظر إليّ أحد العمال الذي كان يجمع الأدوات لإنقاذها من البلل، وبنظرة ضياع سألني، والماء يقطر من خوذته:

"يادرى نقدرو نكّملو الخدمة من بعد؟"

بقي السؤال معلقاً في الهواء البارد، بلا جواب واضح مني. الفضاء الذي كان قبل دقائق منظماً لغرض الإنتاج المكثف، تحول فجأة وبسبب عامل طبيعي إلى فضاء للانتظار، الترقب، والارتباك.

- **الاستجابة الإدارية اللاحقة:**

هذا الاختلال الطبيعي فرض على الإدارة إعادة التفكير في الفضاء. في اليوم الموالي، وبعد رفع تقرير مفصل للجهات المعنية (Bureau) حول تعطل العمل وخطر انزلاق المعدات، اتصل بي المدير قائلاً:

"لازم تدير دراسة لتغطية كامل المنطقة (البارك)."

لقد أجبر اختلال الطقس الإدارة على التوجه نحو هيكلة وتغطية المكان لضمان استمرارية الإنتاج وتفادي شلل الورشة مستقبلاً.

3.5.4 المشهد الرابع: المكافأة الملغاة والهدوء الحذر :

-السياق الإداري:

في نفس ورشة شطيبو، ومع اقتراب نهاية مرحلة حيوية من العمل، تم إبلاغ العمال بصيغة غير رسمية بإمكانية حصولهم على مكافأة مالية (Prime) إذا تمكنوا من إكمال الخدمة الموكلة إليهم قبل الوقت المحدد في المخطط. استجاب العمال للحافز، وضاعفوا من جهدهم، وبالفعل تم إنجاز العمل في وقته. بناءً على ذلك، قمت كمسير بحساب قيمة المكافأة لكل عامل وأرسلتها في جدول إلى الإدارة العليا (Bureau) للمصادقة عليها.

- **وصف الحدث :**

بعد أيام من الانتظار، جاءني الرد النهائي من الإدارة: "المكافأة لن تُصرف". لم يُقدم أي تبرير واضح، ولم تُذكر أي أسباب إضافية لهذا التراجع. ومع نهاية الأسبوع، **"خَلصت الإدارة أجور"** العمال العادية (الأساسية) كما هو مقرر، دون إضافة سنتيم واحد من المكافأة الموعودة.

كنت أتوقع حدوث اختلال تنظيمي كبير؛ إضراباً، توقفاً عن العمل، أو على الأقل رد فعل جماعي غاضب وتصعيدي كما يحدث عند تأخر الأجور. المثير للاهتمام إثنوغرافياً هو ما حدث فعلياً: لم يظهر أي رد فعل جماعي واضح. لم يحدث أي توقف عن العمل، ولا احتجاج صريح، ولا حتى تغير ملحوظ في الإيقاع اليومي للإنتاج.

اكتفى بعض العمال بالاقتراب مني، وبصوت منخفض وبطريقة عابرة، سألوني:

"واش صار في المكافأة؟"

عندما أبلغتهم بأنها أُلغيت، هزوا رؤوسهم وعادت الغالبية الساحقة لعملها دون تعليق كبير أو غضب ظاهر.

- **تفسير الموقف:**

هذا الرد الهادئ والمتقبل نسبياً لضياع المكافأة يعكس نوعاً من "القبول الضمني" بقواعد اللعبة في بيئة هشة. العمال ابتلعوا خيبة الأمل ولم يصعدوا الموقف لأن "الأجر الأساسي" وصل في موعده. في ورشات البناء حيث يغلب عدم الاستقرار المالي والمادي، يصبح التركيز كله منصباً على الحفاظ على الدخل الأساسي، وتُعتبر الوعود الإدارية بالحوافز مجرد "إضافات غير مؤكدة" لا تستحق المخاطرة بافتعال أزمة تهدد مصدر الرزق الوحيد.

الفصل الرابع

التحليل السوسيولوجي (التفكيك الدراماتورجي للورشة)

تمهيد الفصل:

إذا كان الفصل الثالث قد اضطلع بمهمة "الوصف الكثيف" للمشاهد الإثنوغرافية كما تجلت في طبيعتها الخام داخل ورشات البناء، فإن هذا الفصل الرابع يضطلع بمهمة "التفكيك التحليلي" لتلك المشاهد. استناداً إلى الإطار النظري للتفاعلية الرمزية، وتحديداً النموذج الدراماتورجي لإرفينغ جوفمان، نسعى هنا إلى تجاوز التفسيرات البنيوية الكلاسيكية التي تختزل سلوك العمال والمسيّرين في مجرد استجابات ميكانيكية للقواعد الإدارية المكتوبة. بدلاً من ذلك، نتعامل مع الورشة بوصفها مسرحاً اجتماعياً حياً؛ تُدار فيه الانطباعات (Impression Management)، وتُمارس فيه طقوس "حفظ الوجه" (Face-work)، وتُخاض فيه صراعات يومية حول "تعريف الموقف" (Definition of the Situation). من خلال خمسة مباحث تحليلية، سنقوم بإسقاط المفاهيم الإجرائية على المتن الإمبريقي لفهم كيف تُنتج السلطة تفاعلياً، كيف تُصنع التراتبية مكانياً، وكيف يُعاد بناء النظام التفاعلي إثر كل اختلال يضرب الورشة.

المبحث الأول: السلطة والهيبة (من المنصب الرسمي إلى التفاوض التفاعلي) :

في التصورات السوسيولوجية والتنظيمية الكلاسيكية (على غرار المقاربة الفيبرية)، تُفهم السلطة بوصفها معطىً هيكلياً يُمنح للفرد بشكل عمودي بناءً على موقعه في السلم الوظيفي، وهو ما يُعرف بالسيادة العقلانية-القانونية[69]. غير أن المقاربة التفاعلية الرمزية تُفكك هذا التصور الجاهز والمثالي؛ فالسلطة الفعلية داخل ورشة البناء، والهيبة الرمزية المرافقة لها، لا توجدان كمعطيات جاهزة أو سابقة عن التفاعل. بل هما، بحسب بيير بورديو، نوع من "رأس المال الرمزي" الذي يتطلب اعترافاً مستمراً من قبل الخاضعين له[70]. وبلغة غوفمان، هما "إنجاز تفاعلي" (Interactional Accomplishment) مستمر؛ فالمسير لا يمتلك السلطة لمجرد أنه يمتلك مكتباً ومسمى وظيفياً في عقد العمل، بل عليه أن "يؤدي" (Perform) دور السلطة يومياً، وأن يقنع جمهوره (العمال) بـ "تعريفه للموقف". من خلال تحليل المشاهد الإثنوغرافية المتعلقة بأزمة الأجور والمواجهة المكانية، سنبرز كيف تتعرض السلطة للاهتزاز الميداني، وكيف تُدار الانطباعات لإعادة ترميمها.

[69] Max Weber, "*Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology* ," op cité, p 215-216.
[70] Pierre Bourdieu, "*Language and Symbolic Power* op cité, p 164.

4.1.1 أزمة الأجور وانهيار "الواجهة" (تحليل مشهد الانتظار) :

في المشهد الإثنوغرافي الأول (المشهد 01)، المتعلق بتأخر دفع أجور العمال اليوميين (الماصويات) مساء يوم الخميس في ورشة "الكرمة"، نحن لسنا أمام مجرد "مشكلة محاسباتية أو نقص في السيولة المالية"، بل نحن، سوسيولوجياً، أمام انهيار دراماتورجي شامل لـ "تعريف الموقف" (**Definition of the Situation)** المتفق عليه ضمنياً بين الإدارة والعمال.

يؤكد غوفمان أن تفاعل الأفراد يستند دائماً إلى توقعات مستقرة حول قواعد اللعبة، حيث يسعى كل طرف لفرض تعريف يخدم مصالحه[71]. في ورشة البناء، "تعريف الموقف" المستقر هو عقد رمزي واضح: (العامل يقدم جهداً بدنياً قاسياً طيلة الأسبوع في المنطقة الأمامية والإدارة توفر الأجر نقداً في موعده المحدد). عندما رن هاتف المسير حاملاً جملة "ما كاش دراهم هذا الأسبوع"، تم خرق هذا العقد الرمزي بشكل مفاجئ، مما أدى إلى تصدع النظام التفاعلي بالكامل.

- **تآكل الوجه المهني (Face Loss):**

السؤال الغاضب الذي طرحه العمال وهم متجمهرون أمام مكتب المسير: *"وين راهم الدراهم؟"* لم يكن مجرد استفسار مالي، بل كان هجوماً مباشراً يهدد **"الوجه" (Face)** المهني للمسيّر. يُعرّف غوفمان "الوجه" بأنه "القيمة الاجتماعية الإيجابية التي يدّعيها الشخص لنفسه من خلال الخط الذي يتخذه في التفاعل"[72]. المسير هنا يدّعي، بحكم منصبه، صورة "المتحكم، القادر، والممثل الشرعي والنافذ للإدارة". لكن عجزه عن دفع الأجر جعله يظهر بمظهر العاجز، مما أدى إلى فقدانه لوجهه (Losing Face) أمام جمهوره (العمال). هذا الانهيار يثبت أن السلطة لا يمكن ممارستها بمعزل عن القدرة على الإيفاء بالالتزامات المادية التي تسندها.

- **استراتيجية التجنب كآلية لـ "عمل الوجه" (Avoidance Process):**

أمام هذا التهديد المباشر للوجه، كيف تفاعل الباحث/المسيّر ميدانياً؟ استناداً إلى مفاهيم "عمل الوجه" (Face-work)، لم يكن باستطاعة المسيّر اللجوء إلى ما يسميه غوفمان بـ "عملية التصحيح" (Corrective Process) لأنه ببساطة لا يمتلك الأموال لتعويض العمال وإعادة الأمور إلى نصابها. لذلك، لجأ بشكل استراتيجي وعملي إلى الآلية البديلة والأكثر شيوعاً في حالات العجز: **"عملية التجنب"** (**Avoidance Process)**.

---

[71]Erving Goffman," *The Presentation of Self*," op cité, p3-4.
[72] Erving Goffman*, "On Face-Work,"* op cité, p213.

لقد تُرجمت عملية التجنب هذه ميدانياً من خلال قرار المسير بالانسحاب الجسدي والمكاني من وسط الورشة (الشانطي) في الأيام الموالية. هذا الانسحاب التكتيكي نحو مكتب الإدارة (والذي يمثل "كواليس" آمنة نسبياً تقي المسير من نظرات العمال المباشرة) كان يهدف إلى:

1. منع حدوث احتكاك مباشر قد يجبر المسير على تقديم تبريرات متكررة تُظهره بمظهر الضعف والخضوع.
2. حماية ما تبقى من "هيبته"؛ لأن التواجد في المنطقة الأمامية دون القدرة على تلبية استحقاقات العمال سيؤدي حتماً إلى تمرد علني يكسر التراتبية بشكل نهائي.

- **أزمة الدور البيني (Liminality) والمقاومة السلبية:**

يُبرز هذا المشهد بشكل جلي مأزق "دور الوسيط" (The Go-Between) أو موقع "الليمينالية" الذي أشار إليه فيكتور تيرنر[73]. لقد وجد المسيّر نفسه محصوراً بين "كواليس الإدارة العليا" (Bureau) التي تتخذ قرارات مالية مركزية دون مواجهة تبعاتها الميدانية، وبين "المنطقة الأمامية للورشة" حيث يحترق العمال غضباً وينتظرون إجابات فورية. إن المقاومة السلبية التي مارسها العمال لاحقاً (عبر التباطؤ المتعمد في بناء الجدران) تُثبت أن السلطة الرمزية للمسير تتعطل تماماً، وتفقد فعاليتها الرقابية، عندما تتخلى الإدارة عن التزاماتها المادية. الإنجاز التقني إذن، في منظور التفاعلية الرمزية، ليس نتاج أوامر فوقية، بل هو مرتبط ارتباطاً عضوياً بصيانة التوازن التفاعلي وحفظ وجوه جميع الفاعلين.

4.1.2 الصدام المكاني وإدارة الانطباع (تحليل مواجهة السائق) :

إذا كان المشهد الأول يمثل انسحاباً تكتيكياً للحفاظ على ما تبقى من السلطة، فإن المشهد الثاني المتعلق بالمواجهة مع السائق "كريم" في القاعدة اللوجستية بشطيبو (المشهد 06)، يمثل **اختباراً علنياً ومباشراً للسلطة،** يتطلب تفعيلاً استراتيجياً لما يسميه غوفمان بـ "إدارة الانطباع" (Impression Management).

- **الصراع حول تعريف الموقف (Definition of the Situation):**

دخول السائق "كريم" بشاحنته واختياره لمكان التفريغ دون الرجوع للمسير لم يكن مجرد خطأ تقني في القيادة، بل كان سوسيولوجياً محاولة لفرض "تعريف جديد للموقف". كريم، بحكم استقلاليته النسبية كسائق مركبة ثقيلة (مقارنة بعمال البناء المستقرين)، حاول فرض تعريف مفاده: "أنا حر في فضائي وأعرف عملي أفضل من الإدارة". في المقابل، تدخل المسير الصارم ("حبس التفريغ، حطّها هنا") كان

[73] Victor Turner, *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure* op cité, p 95.

يهدف إلى تثبيت التعريف الإداري المضاد: "الورشة فضاء مهيكل يخضع لسلطة التوجيه اللوجستي، والمساحات تُمنح ولا تُؤخذ".

- **الأداء الدراماتورجي واختبار الهيبة (The Performance):**

اللحظة الدرامية بلغت ذروتها عندما صرخ كريم من مقصورة شاحنته: *"واش راك باغي تحكم فيّا؟"*. هنا، لم يعد الصراع محصوراً بين شخصين يتجادلان حول مساحة ترابية، بل تحول إلى **"أداء مسرحي" (Performance)** علني. إن توقف العمال الآخرين عن العمل، وصمتهم المطبق، وتوجيه أنظارهم نحو المواجهة، حوّلهم فوراً إلى **"جمهور" (Audience)** يمتلك سلطة تقييم الأداء[74].

في هذه اللحظة المفصلية، أصبح "الوجه المهني" للمسير وهيبته الإدارية على المحك المباشر. يرى غوفمان أن الفاعل إذا انخرط في الصراخ أو الشتم المتبادل، فإنه يسقط في ما يُسمى بـ "فقدان السيطرة التعبيرية" (Loss of Expressive Control)[75]. لو استجاب المسير بغضب، لكان قد خرج من دوره (Out of Character) كمسؤول إداري عقلاني، وانحدر إلى مستوى صراع الأفراد، وهو ما سيفقده فوراً شرعيته واحترام "الجمهور" (بقية العمال) الذي يراقب المشهد بصمت.

- **التحكم في التعبير (Expressive Control) كأداة للسلطة:**

بدلاً من الانفعال، استخدم المسير آلية دراماتورجية متقدمة لضبط الموقف وهي **"التحكم الصارم في التعبير"**. الحفاظ على تواصل بصري ثابت، عدم رفع نبرة الصوت أو اللجوء لحركات جسدية مهددة، والرد بجملة باردة وقاطعة: *"مانيش هنا باش نحكم فيكم، ولكن باش نمّشي الخدمة. اللي يحكم، يحكم في داره"*.

هذا الرد هو تفكيك ذكي ومحسوب للصراع؛ فقد قام المسير بتجريد الموقف من طابعه الشخصي ("لا أريد التحكم فيك كشخص أو إهانتك")، وأعاده بحزم إلى إطاره التنظيمي الموضوعي ("أنا هنا لتسيير العمل وتطبيق النظام"). لقد أثبت هذا الرد للجمهور (العمال المترقبين) أن المسير يمتلك "القدرة التفاعلية" (Interactional Competence) على احتواء الأزمة دون فقدان أعصابه، وهو ما يُنتج هيبة مهنية أقوى وأكثر استدامة بكثير من الهيبة التي تمنحها التهديدات الإدارية المباشرة.

- **عملية التصحيح وترميم النظام (Corrective Process):**

لم ينتهِ التحليل السوسيولوجي عند تراجع كريم وتفريغه للرمل في المكان الصحيح، بل اكتمل المشهد بعد ثلاثة أيام، عندما عاد كريم بشاحنته ونزل ماشياً ليسأل بهدوء: *"وين نفرّغ السلعة؟"*.

[74] Erving Goffman," *The Presentation of Self*," op cité, p 22-24.
[75] Ibid, p51.

تُقرأ هذه العودة في القاموس الغوفماني بوصفها **"عملية تصحيح" (Corrective Process) كاملة الأركان** لإعادة التوازن الذي اهتز[76]. لقد تضمنت عملية التصحيح هنا اعترافاً صريحاً من السائق بـ "تعريف الموقف" الذي فرضه المسير سابقاً. هذا السؤال البسيط لم يكن استفساراً جغرافياً عن مكان إفراغ الرمل، بل كان "طقساً من طقوس التأكيد" (Presentational Ritual) يعترف من خلاله السائق بـ "الحدود والأدوار" ويُعيد للمسير سلطته الرمزية التي حاول سلبها منه في المشهد الأول بالصراخ.

أما تعليقات العمال المهموسة لاحقاً (*"شفتو كيفاش سكت"*)، فهي الإقرار النهائي من قبل "الجمهور" بأن الأداء الدراماتورجي للمسير كان ناجحاً، وأن النظام التفاعلي والتراتبي للورشة قد أُعيد تثبيته بقوة وشرعية ميدانية جديدة.

خلاصة المبحث

يُثبت التحليل السوسيولوجي لهذه المشاهد الميدانية أن "السلطة" في بيئة ورشة البناء هي كيان حي، ديناميكي، وهش قابل للعطب في أي لحظة تفاعلية. إنها تُفقد سريعاً عندما تنهار الشروط المادية للتفاعل (كما حدث في غياب الأجر وانكسار العقد الرمزي)، وتُستعاد بجهد تفاعلي عالٍ ومحسوب (من خلال إدارة الانطباع والتحكم في التعبير وقت الأزمات والصدامات). الهيبة في الورشة إذن ليست معطىً بيروقراطياً يُستمد من الإدارة العليا، بل هي رصيد تفاعلي رمزي يُكتسب يوماً بيوم من خلال القدرة على حفظ الوجه، توجيه الموقف، كسب اعتراف "الجمهور"، والتفاوض الذكي حول حدود المساحات والأدوار.

[76] Erving Goffman, *"On Face-Work,"* op cité, p219-220.

المبحث الثاني: الأدوار والمسافات الرمزية (هندسة الواجهة واقتحام الكواليس)

تمهيد

لا يقتصر التحليل الدراماتورجي لورشة البناء على رصد الصدامات المباشرة حول السلطة والقرارات، بل يمتد بالضرورة لتفكيك البنية المكانية، الجسدية، والرمزية التي تؤطر هذا الفضاء. يرى إرفينغ غوفمان أن التفاعل الاجتماعي الناجح يتطلب تنظيماً دقيقاً للفضاء الفيزيقي، حيث يُقسّم الفاعلون عالمهم إلى "مناطق" (Regions) متمايزة جغرافياً ونفسياً للتحكم في المعلومات والانطباعات التي يقدمونها للآخرين[77]. فالأدوار المهنية (Role Performances) لا تُؤدى في فراغ مطلق، بل تتطلب الحفاظ على "مسافات رمزية" تفصل بين الطبقات الوظيفية (الإدارة العليا / المسير الميداني / العمال اليدويون)، كما تتطلب وجود "كواليس" تتيح للفاعلين الاسترخاء والتحرر المؤقت من قيود الأداء الرسمي الصارم. في هذا المبحث، سنقوم بتفكيك مشهدين إثنوغرافيين يكشفان كيف تتدخل السلطة الإدارية العليا لرسم الحدود الرمزية بين الأدوار (حادثة منع المسير من مساعدة العمال)، وكيف تُستثمر التكنولوجيا الرقابية لاقتحام كواليس العمال وإلغائها (حادثة تركيب كاميرات المراقبة).

4.2.1 التوبيخ الإداري وإعادة ترسيم المسافة الرمزية (تحليل مشهد المشاركة) :

في المشهد الإمبريقي (15) الذي وقع في القاعدة اللوجستية (Parc)، قام الباحث/المسيّر بمبادرة عفوية تتمثل في مشاركة العمال جهدهم العضلي والميداني لتسريع عملية التحميل. هذا الانخراط استدعى تدخلاً فورياً، حازماً، وعلنياً من قبل مدير المؤسسة الذي صرخ أمام الجميع: *"ماتعاونهمش كل واحد في خدمته – أعطي أهمية وقيمة للمنصب نتاعك"*. لفهم العمق السوسيولوجي لهذا التوبيخ الإداري، يجب الخروج من التفسير التقني البسيط (الذي قد يفترض أن المدير يبحث فقط عن تنظيم العمل)، إلى التفسير الدراماتورجي الذي يرى في هذا التدخل "عملية تقويم قسرية لأداء مسرحي منحرف".

- **انهيار الواجهة الشخصية (Personal Front) والتماهي الطبقي:**

وفقاً لغوفمان، يتشكل الأداء الناجح للدور الاجتماعي من خلال الحفاظ على التناسق التام بين "المظهر" (Appearance) الذي يدل على الحالة الاجتماعية للفاعل، و"الأسلوب" (Manner) الذي ينبهنا إلى الدور الذي يتوقع الفاعل أداءه في الموقف التفاعلي الراهن[78]. في بيئة ورشة البناء، يعتمد دور "المسيّر" بشكل جوهري على إبقاء مسافة جسدية ورمزية واضحة تفصله عن "العامل اليدوي". عندما انخرط المسيّر في رفع المعدات، وتلطخت يداه وملابسه بالغبار والصدأ، حدث تناقض دراماتورجي خطير؛ لقد تخلّى المسيّر طواعية عن "أسلوبه" الرقابي والتوجيهي، واقترب جسدياً من العمال لدرجة طمست الفوارق البصرية والوظيفية بينهم.

[77] Erving Goffman," *The Presentation of Self*," op cité, p 106-107.
[78] Ibid., p 24.

بالنسبة لمدير المؤسسة (الذي يمثل المخرج والمراقب الأعلى في هذه المسرحية التنظيمية)، كان هذا الانخراط الجسدي يمثل انهياراً لـ "الواجهة الشخصية" للمسير، وتهديداً مباشراً لتراتبية الورشة برمتها. فإذا تحول المسير إلى مجرد عامل عضلي إضافي، فمن سيمارس السلطة الرقابية؟ وكيف يمكن لهذا المسير، في المستقبل، أن يفرض عقوبة على عامل مقصر بعد أن أذاب الحدود معه ومارس معه التماهي الطبقي؟

- **المسافة الرمزية ولغة الجسد (Body Idiom) كشروط للسلطة:**

إن الجملة القاطعة التي نطق بها المدير: *"أعطي قيمة للمنصب نتاعك"* هي ترجمة ميدانية حرفية لمفهوم "المسافة الرمزية" (Symbolic Distance). في علم الاجتماع التنظيمي، لا تُصنع "القيمة" و"الهيبة" من خلال التواضع المفرط أو التماهي مع الطبقة العمالية، بل تُصنع من خلال "الاحتجاب"، والتعالي المكاني، والحفاظ على مساحة من الغموض المنضبط.

ما يثير الانتباه سوسيولوجياً في هذا المشهد هو الاستجابة الجسدية المباشرة للمسير. إن التراجع خطوتين إلى الوراء، التخلي عن الأداة، ونفض الغبار عن اليدين والملابس، لم يكن مجرد استجابة فيزيقية لتعليمة إدارية، بل كان ما يسميه غوفمان بـ "لغة الجسد" (Body Idiom)[79]. لقد كانت هذه الحركات بمثابة إعلان صامت للعمال عن "العودة إلى الدور" (Return to Character) وإعادة ضبط "الواجهة". لقد فهم العمال الرسالة الجسدية فوراً وانحنوا لعملهم؛ التضامن العفوي قد انتهى، وعادت الحدود الصلبة بين "الآمر" و"المنفذ". يُثبت هذا المشهد أن الأدوار المهنية في الورشة ليست خيارات شخصية مرنة يمكن التنازل عنها، بل هي قوالب مؤسساتية صارمة، تتدخل الإدارة العليا لحراستها بشراسة لمنع أي سيولة أو تداخل بينها.

4.2.2 الكاميرات واغتيال "الكواليس" (البانوبتيكون التفاعلي)

إذا كان المشهد السابق يعالج قضية حدود الدور بين الأفراد، فإن المشهد الإثنوغرافي المتعلق بتركيب كاميرات المراقبة بشكل مفاجئ في ورشة "عين البيضاء" (المشهد 04) ينقلنا إلى مستوى أعلى وأعقد من التحليل المكاني؛ إنه يمس البنية الخفية لورشة البناء برمتها، مسلطاً الضوء على الصراع المكتوم بين "المنطقة الأمامية" و"الكواليس".

- **الكواليس بوصفها ملاذاً سيكولوجياً وصمام أمان:**

في تحليله لتقسيم الفضاء الاجتماعي، يُميز غوفمان بوضوح بين "المنطقة الأمامية" (Front Region)، حيث يتم تقديم الأداء الرسمي وفقاً لمعايير اللياقة، الاحترام، والانضباط المحددة من طرف المؤسسة، وبين "المنطقة الخلفية" أو "الكواليس" (Backstage)، وهي المنطقة المخفية جغرافياً عن أعين الجمهور

[79] Erving Goffman, "*Behavior in Public Places: Notes on the Social Organization of Gatherings"* op cité, p 33.

(الإدارة العليا في حالتنا). في الكواليس، يستطيع الفاعلون التخلص من أقنعتهم الرسمية المرهقة، الاسترخاء الجسدي، استخدام لغة غير رسمية (بذيئة أحياناً)، البوح بتذمرهم، وصناعة تضامنهم السري[80].

في ورشة البناء، ونظراً لغياب جدران فاصلة ومكاتب مغلقة كما هو الحال في الشركات الكلاسيكية، يبتكر العمال ما يمكن تسميته بـ "كواليس مؤقتة ومتحركة" (مثلاً: الاختباء في زاوية عمياء خلف عمود خرساني ضخم، أو الجلوس في مساحة ضيقة داخل حفرة عميقة). هذه الكواليس ليست مجرد مساحات للتهرب من العمل، بل هي ضرورة سيكولوجية وسوسيولوجية لترميم "الوجه" المنهك من قسوة الأوامر الإدارية والجهد العضلي الشديد. إنها مساحات استرجاع الإنسانية وسط آلات البناء.

- **تحويل الورشة إلى "منطقة أمامية" شاملة (Panopticon):**

دخول التقني وتركيب كاميرات المراقبة مثّل "اقتحاماً تقنياً وإدارياً" عنيفاً لكواليس العمال. لقد أدرك العمال فوراً، وبحس سوسيولوجي عفوي مبني على التجربة، أن هذه العدسات الزجاجية ستغير طبيعة الفضاء إلى الأبد. تعبير العامل القلق: *"هل المدير راح يراقب كل خطوة؟"* ، وتصريح العامل القديم الذي ينعي الحرية المكانية: *"من اليوم ماولناش وحدنا"* ، هما اعتراف دراماتورجي حزين بفقدان "الكواليس" وإلغاء الزوايا العمياء.

لقد نجحت الكاميرا في دمج "المنطقة الأمامية" و"المنطقة الخلفية" في فضاء مراقبة واحد ومستمر. هذا الإجراء الفوقي يحيلنا مباشرة وبشكل تطبيقي إلى مفهوم "البانوبتيكون" (Panopticon) أو الرقابة الشاملة، الذي طوّره الفيلسوف ميشيل فوكو؛ وهو نظام هندسي ورقابي يخلق حالة من "الرؤية الدائمة والواعية" لدى الفرد الخاضع للسلطة (العامل هنا)، مما يضمن الأداء التلقائي للسلطة واستبطانها، حتى وإن لم يكن المدير ينظر فعلياً إلى شاشات المراقبة في تلك اللحظة[81]. مجرد الإحساس بوجود الكاميرا، واحتمالية الرؤية، يكفي لتغيير السلوك الجسدي واللفظي.

- **التسويات الثانوية (Secondary Adjustments) والانضباط التعبيري:**

كيف تفاعل العمال الميدانيون مع هذا المعطى التكنولوجي القاهر؟ لم يعترضوا علناً أو يحطموا الكاميرات، بل عدّلوا "أداءهم المسرحي" الجسدي بما يتوافق مع شروط "المنطقة الأمامية" الدائمة التي فُرضت عليهم. لقد وثقت الملاحظة الإثنوغرافية انتقال العمال من "الحديث بصوت عالٍ والضحك المفتوح" إلى "الهمس، وتخفيض الصوت بشكل مبالغ فيه، وتعديل مسار حركتهم للابتعاد تدريجياً عن بؤرة الكاميرا".

---

[80] Erving Goffman," *The Presentation of Self*," op cité, p112-114.

[81] Michel Foucault," *Discipline and Punish: The Birth of the Prison"*, op cité, p 200-201.

هذا التغيير السلوكي الدقيق يُفسر من خلال مفهوم غوفماني آخر وهو "التسويات الثانوية" (Secondary Adjustments)؛ وهي الممارسات التي يقوم بها الأفراد داخل المؤسسات الشمولية أو الخاضعة للرقابة الصارمة للتحايل على النظام واقتطاع مساحات صغيرة من الحرية دون تحدي السلطة بشكل مباشر[82]. التوجه نحو الهمس والابتعاد عن بؤرة العدسة هو شكل من أشكال التسوية الثانوية لمقاومة المراقبة.

في الوقت ذاته، يُجبر هذا الوضع العمال على ممارسة ما يسميه غوفمان بـ "الانضباط التعبيري" (Expressive Discipline)[83]. العمال الآن يعلمون علم اليقين أن أجسادهم وحركتهم وسكناتهم أصبحت "عروضاً مستمرة" (Continuous Performances) تُسجل لصالح الإدارة العليا. وبالتالي، فقدت الورشة عفويتها التفاعلية، واضطر العمال إلى ممارسة رقابة ذاتية ومستمرة على حركاتهم. إن اغتيال "الكواليس" من خلال التكنولوجيا لا يعني بالضرورة رفع الإنتاجية التقنية للعمل، بل يعني، سوسيولوجياً، مضاعفة العبء النفسي على العمال الذين باتوا مطالبين، وبشكل متزامن، بأداء أدوارهم الجسدية القاسية (البناء)، وأدوارهم التعبيرية (إظهار الانضباط والامتثال الدائم للكاميرا) بلا أي مساحة للالتقاط الأنفاس.

خلاصة المبحث

يُظهر التحليل الدراماتورجي للحدود المكانية والرمزية داخل ورشة البناء أن التراتبية المهنية لا تعتمد فقط على هيكل الأجور أو العقود المكتوبة، بل تتطلب إنتاجاً وحراسة مستمرة لـ "المسافات" والفضاءات. الإدارة تتدخل بشكل مباشر وشخصي (توبيخ المسير) لمنع التماهي الطبقي بين المسؤول والعامل اليدوي حفاظاً على هيبة الأوامر، كما تتدخل تكنولوجياً (عبر الكاميرات) لإلغاء ملاذات وكواليس العمال، محولةً الورشة إلى مسرح مكشوف للرقابة (بانوبتيكون تفاعلي). في ظل هذا التضييق المكاني والرمزي، يُجبر العمال والمسيّرون على حد سواء على استهلاك طاقة نفسية هائلة في ممارسة استراتيجيات مرهقة لـ "إدارة الانطباع" و"التسويات الثانوية" للحفاظ على أدوارهم، وهو ما يفسر حجم التوتر المكتوم الذي يغلف يوميات العمل في هذا الفضاء.

[82]Erving Goffman," *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates"* (New York: Anchor Books, 1961), 54-55.
[83] Erving Goffman," *The Presentation of Self*," op cité, p 216-217.

- **المبحث الثالث: الطقوس والتضامن (إنتاج الطاقة العاطفية في الكواليس) :**

تمهيد

لا تقتصر الحياة الاجتماعية داخل ورشة البناء على ممارسات السلطة، تطبيق المخططات التقنية، أو الصدام المستمر حول المساحات والموارد. لو كانت الورشة محكومة فقط بصرامة "المنطقة الأمامية"، والأوامر الفوقية، والعمل العضلي المنهك والمستنزف، لانهار النظام الاجتماعي وتفككت عزيمة العمال تحت وطأة الإرهاق والضغط النفسي. للحفاظ على توازن هذا النظام الهش، يلجأ الفاعلون باستمرار إلى ابتكار آليات ميكرو- سوسيولوجية لترميم الروابط الإنسانية وتخفيف قسوة البيئة. يطرح إرفينغ غوفمان مفهوم "طقوس التفاعل" (Interaction Rituals) للإشارة إلى تلك الممارسات الروتينية الدقيقة (كالتحية، المزاح، وتقاسم الطعام) التي قد تبدو سطحية أو هامشية في ظاهرها، لكنها في العمق تعمل كآليات حيوية للتعبير عن الاحترام المتبادل، تأكيد العضوية في الجماعة، وصيانة "الوجه" الاجتماعي من التآكل[84]. وفي ذات السياق التكميلي، يرى راندال كولينز أن نجاح هذه الطقوس التفاعلية يُنتج ما يسميه بـ "الطاقة العاطفية" (Emotional Energy)؛ وهي شحنة متجددة من الثقة والحيوية تمنح الأفراد القدرة النفسية على مواصلة العمل في ظروف قاهرة[85]. في هذا المبحث، سنُخضع ثلاثة مشاهد إثنوغرافية للتحليل الدراماتورجي لنفهم كيف تُمارس هذه الطقوس لخلق تضامن عمالي يعوض غياب الرعاية التنظيمية الرسمية.

[84] Erving Goffman, "*Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior* "op cité, p, 57.
[85] Randall Collins, "*Interaction Ritual Chains"* op cité, p 48-49.

4.3.1 الغداء الجماعي ومزحة "الشكارة": (طقوس التأكيد والمسافة من الدور) :

يُعد مشهد تجمع العمال لتناول وجبة الغداء البسيطة على الأرض الترابية (المشهد 10) واحداً من أعمق المشاهد الإثنوغرافية دلالة على صناعة التضامن. سوسيولوجياً، وقت الغداء في بيئة العمل القاسية لا يُختزل في وظيفته البيولوجية المتمثلة في سد الجوع، بل هو "طقس تفاعلي" كامل الأركان يُعاد من خلاله إنتاج التضامن داخل "كواليس" مؤقتة يقتطعها العمال من مساحة الورشة.

- **طقوس التأكيد (Presentational Rituals) وهندسة الفضاء التضامني:**

عندما مر الباحث/المسيّر بالقرب من العمال وهم جالسون يفترشون الأرض، توقفوا للحظة وبادروه بالدعوة العفوية والمألوفة: *"أرواح تأكل معانا"*. في القاموس الغوفماني، تُصنف هذه الدعوة ضمن "طقوس التأكيد" (Presentational Rituals)؛ وهي أفعال رمزية يقوم بها الفرد ليُظهر للآخرين أنه يقدر حضورهم، ويعترف بوجودهم ككائنات اجتماعية لها قيمة، وليس مجرد أدوات إنتاج صماء[86]. الأهم من ذلك سوسيولوجياً هو الاستجابة الحركية للعمال عندما قَبِل المسير الدعوة ومد يده للمشاركة؛ حيث أشاروا إلى مكان فارغ وحركوا عُلب طعامهم البسيطة (البواطات) لتوسيع الدائرة. هذه "الهندسة المكانية الدقيقة" هي ممارسة طقوسية تهدف إلى إدماج الغريب (الذي يمثل الإدارة) في الدائرة العمالية المغلقة، وإلغاء مؤقت لـ "المسافة الرمزية" التي تحدثنا عنها في المبحث السابق. الغذاء هنا، رغم بساطته وخلوه من الرفاهية، يتحول إلى "قربان اجتماعي" يجمع أجساداً تتشارك نفس الغبار ونفس المعاناة، محولاً المساحة الترابية إلى فضاء أفقي متساوٍ يذيب الفوارق الطبقية والوظيفية لعدة دقائق.

- **المزاح الشعبي كـ "مسافة من الدور" (Role Distance):**

في خضم هذا التجمع، برز العامل "إبراهيم" ليطلق مثله الشعبي الساخر: *"الشكارة الخرڤة (الفارغة) ما توڤفش"*. هذا التشبيه البليغ والمادي بين "الكيس الفارغ المنهار" و"الجسد الجائع الذي يفقد القدرة على الصمود" ليس مجرد تعبير لغوي عابر، بل هو آلية سوسيولوجية ودفاعية عميقة. يستخدم الفاعلون الفكاهة والسخرية الذاتية لممارسة ما يسميه غوفمان بـ "المسافة من الدور" (Role Distance)؛ أي الإظهار العملي والواعي بأن الفرد لا يتماهى كلياً مع الدور القاسي والمُرهق الذي يفرضه عليه النسق الرأسمالي للورشة[87]. من خلال هذا المثل، يعترف العمال بضعفهم البيولوجي والمادي أمام قسوة العمل، لكنهم يعلنون هذا الضعف في قالب فكاهي يُفرغ الموقف من طابعه المأساوي والاستغلالي. الضحكة الجماعية التي تلت هذا المثل تمثل بالضبط ما يقصده راندال كولينز بـ "الرنين العاطفي" (Emotional Entrainment)؛ حيث تتزامن مشاعر المجموعة، وتتولد شحنة من "الطاقة

[86] Erving Goffman, "*Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior* "op cité, p, 71-72.
[87] Erving Goffman, "*Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction* "op cité, p, 105-108.

العاطفية" العالية التي تخفف من وطأة الاغتراب الجسدي، وتعزز تماسكهم الداخلي لمواجهة النصف الثاني من يوم العمل.

4.3.2 مبادرة القهوة والمساءلة العمالية: (اقتصاد الهبة وتطهير النوايا) :

إذا كان المشهد الأول يصور التضامن العمالي الداخلي (بين العمال اليدويين أنفسهم)، فإن المشهد المتعلق باقتناء الباحث/المسيّر للقهوة والماء البارد من ماله الخاص وتوزيعها على العمال المنهكين (المشهد 08) يسلط الضوء على آليات التضامن "العابر للطبقات الوظيفية"، وكيف يُقرأ هذا التضامن في بيئة تتسم بانعدام الثقة الهيكلي تجاه الإدارة العليا.

- **الهدية خارج النسق الرسمي (اقتصاد الهبة):**

في المؤسسات التي تفتقر إلى سياسات رعاية تنظيمية صلبة أو بروتوكولات لسلامة العمال، تتحول المبادرات الفردية إلى بدائل حتمية. تقديم القهوة والماء البارد في يوم شديد الحرارة لا يُقرأ كعملية استهلاك عادية، بل يندرج سوسيولوجياً وأنثروبولوجياً ضمن مفهوم "الهبة" (The Gift) الذي أسس له مارسيل موس[88]. الهبة هنا هي محاولة فردية من المسيّر لترميم "الوجه الجماعي" للعمال الذي أرهقه ضغط العمل المتسارع (الخدمة المزيرة). إنها دعوة صامتة لخلق التزام أخلاقي وتضامن غير رسمي يتجاوز العقد المادي الجاف المبرم مع المؤسسة.

المساءلة كدفاع عن "تعريف الموقف" وتطهير التفاعل:

اللحظة التحليلية الأهم والأكثر كثافة في هذا المشهد هي تدخل العامل "عبد الرحيم" لسؤال المسير بوضوح لا يخلو من الحذر: *"راك تشري من دراهمك، ولا اعطاك مول الشّي باش تشري؟"*. هذا السؤال ليس مجرد فضول شخصي ساذج، بل هو ممارسة سوسيولوجية يقظة لـ "اختبار النوايا" ومساءلة "تعريف الموقف".

لقد بنى العمال القدامى، استناداً إلى تجاربهم المتراكمة، إدراكاً راسخاً ومريراً بأن "الإدارة العليا (رأس المال) لا تمنح شيئاً مجانياً ولا تهتم بالراحة النفسية للعامل إلا إذا كان ذلك يخدم زيادة الإنتاجية". لو أجاب المسيّر بأن القهوة مشتراة من مال المؤسسة، لكان العمال قد تعاملوا معها كـ "استراتيجية إدارية لاستغلالهم بشكل مكثف لاحقاً"، مما سيفقد الهبة قيمتها العاطفية. لكن، عندما أكد المسير أن المبادرة من "ماله الخاص" (من عندي)، تغير المعنى الدراماتورجي للفعل كلياً، وتم "تطهير" التفاعل من أي حمولة بيروقراطية أو استغلالية.

---

[88] Marcel Mauss, *The Gift: The Form and Reason for Exchange in Archaic Societies*, trans. W. D. Halls (London: Routledge, 1990), 16-17.

ضحكة عبد الرحيم التي تلت هذا التأكيد كانت بمثابة "إغلاق تفاعلي" (Interactional Closure) يقر من خلاله العامل بأن هذا الفعل ينتمي لـ "اقتصاديات التضامن الإنساني المتبادل" وليس لـ "اقتصاديات الاستغلال الإداري". لقد أثبت هذا الحوار القصير أن العمال يمتلكون وعياً حاداً بالفصل بين (شخص المسير الميداني كإنسان يعاني معهم قسوة الميدان) وبين (المؤسسة ككيان بيروقراطي مجرد)، وأن طقوس التضامن لا تنجح في توليد الطاقة العاطفية إلا عندما تكون متحررة من غطاء السلطة الرسمية ومصالحها.

4.3.3 رش الماء العفوي: (الجيشان العاطفي واستعادة فاعلية الجسد)

المشهد الثالث المتعلق بالتصدي لموجة الحرارة الشديدة برش الماء بشكل جماعي من صهريج الجرار (المشهد 09)، يمثل ذروة التلاحم الميكرو- اجتماعي داخل الورشة. في هذا المشهد الاستثنائي، لم يكن العدو المباشر أو مصدر الضغط هو الإدارة أو المخططات التقنية، بل كان قهر الطبيعة (الشمس اللافحة) الذي شكل تهديداً بنيوياً لسلامة الأجساد العاملة.

- **كسر الروتين واسترجاع الفاعلية ضد الاغتراب:**

صرخة العامل "أحمد": *"راه الشمس تحرقنا!"* كانت بمثابة إعلان شرعي بانهيار "المنطقة الأمامية" وتوقف القدرة البيولوجية على الاستمرار في الأداء المهني. الاستجابة العفوية والسريعة من قبل السائق "عباس" وبقية العمال، الذين هبوا لملء الدلاء ورش الماء على الأرضية، والمعدات، وحتى على بعضهم البعض، تُعد سوسيولوجياً انتفاضة سلمية، طقوسية، ومؤقتة ضد قسوة النسق الفيزيقي.

في ظل غياب بروتوكولات إدارية وقائية للتعامل مع الإجهاد الحراري، قرر العمال أخذ زمام المبادرة لإنقاذ أنفسهم. إن قيامهم برش الماء وتحويل الفضاء الساخن والخانق إلى مساحة للضحك المتبادل والرذاذ البارد هو شكل من أشكال "استعادة السيطرة على الفضاء" (Reclaiming Space). في تلك الدقائق المعدودة، توقف العمال عن كونهم مجرد "أجساد مغتربة" يستهلكها العمل والمناخ لصالح الإنتاج الرأسمالي، وأصبحوا ذواتاً فاعلة تبتكر لحظة راحة ولعب خارج السياق الإداري الصارم.

- **الجيشان العاطفي (Collective Effervescence) كصمام أمان:**

هذا المشهد الجماعي المتسارع والمصحوب بالضحك، الركض، والبلل العفوي يمكن تأويله بامتياز استناداً إلى مفهوم السوسيولوجي إميل دوركايم (Émile Durkheim) الذي أعاد كولينز توظيفه في دراسات التفاعل، والمتمثل في "الجيشان العاطفي" أو "الفوران الجمعي" (Collective Effervescence) [89]

[89] Émile Durkheim, *The Elementary Forms of Religious Life*, trans. Karen E. Fields (New York: Free Press, 1995), 217; See also Collins, *Interaction Ritual Chains*, 35-36.

عندما يجتمع الأفراد في عمل جسدي مشترك ومفاجئ يكسر الرتابة، تتولد شحنة عارمة من المشاعر الجماعية المتزامنة. تبليل الملابس بالماء والضحك العالي كسر مؤقتاً كل الحواجز والتراتبيات المهنية الصارمة التي تفصل عادة بين سائق الجرار، وعامل البناء البسيط، والمسيّر. لقد ذابت الأدوار الرسمية تماماً في تلك اللحظة لصالح تضامن عضوي وإنساني خالص. هذه الطاقة العاطفية المكثفة التي نتجت عن مشهد رش الماء كانت كفيلة بإحداث "إعادة ضبط" (Reset) سيكولوجية وجسدية لحالة الورشة، مما مكن الأجساد المنهكة من استعادة قدرتها على احتمال ساعات العمل المتبقية، وهو دور إنساني تضامني عجزت الهياكل التنظيمية الرسمية عن توفيره أو التخطيط له.

خلاصة المبحث

يُبرز التحليل السوسيولوجي لهذه المشاهد الثلاثة أن ورشة البناء لا تحيا فقط بقوة القواعد والأوامر الفوقية، بل تعتمد في بقائها اليومي وتوازنها على شبكة كثيفة ومخفية من "طقوس التفاعل". إن تقاسم وجبة الغداء البسيطة، المزاح بالتشبيهات المادية للتعبير عن الضعف، المبادرات الفردية لاقتناء القهوة لسد النقص الإداري، والتحركات الجماعية العفوية لمواجهة قسوة المناخ، هي كلها "إنتاجات تفاعلية" تصنع "الطاقة العاطفية" اللازمة للاستمرار. في بيئة عمل قاسية تتسم بالضغط، الاغتراب العمالي، وضعف الرعاية الرسمية، يتحول التضامن المنسوج في الكواليس إلى الآلية الدفاعية الأقوى التي تحمي "وجه" الفاعل، وتحفظ ما تبقى من إنسانية الجسد العامل وسط ضجيج الآلات وبرودة الخرسانة.

المبحث الرابع: الخبرة والمكانة (السلطة التقنية في مواجهة البيروقراطية) :

تمهيد

لا تعتمد التراتبية الاجتماعية والمهنية داخل ورشة البناء حصرياً على الهيكل التنظيمي الرسمي المكتوب في عقود العمل، أو على القدرة المالية والعقابية للإدارة العليا. ثمة محدد آخر، خفي ولكنه بالغ الأهمية، يُعيد تشكيل موازين القوة يومياً: إنه "الخبرة الميدانية" أو "المعرفة الضمنية" (Savoir-faire / Tacit Knowledge). في الأوقات الروتينية والهادئة، تبدو السلطة البيروقراطية (المسير، مدير المشروع، المقاول) هي المهيمنة بشكل مطلق وتتحكم في "المنطقة الأمامية". ولكن، عندما تتعقد الأمور هندسياً وتبرز "الأخطاء التقنية" الجسيمة أو الأزمات الحرجة التي تهدد البناء نفسه، تتراجع السلطة الإدارية التوجيهية لتفسح المجال لبروز "السلطة التقنية" التي يمتلكها الحرفيون والعمال القدامى (Les Anciens).

يشير عالم الاجتماع ريتشارد سينيت (Richard Sennett) في دراسته المعمقة حول "الحرفي" (The Craftsman) إلى أن المهارة اليدوية والتقنية العالية تمنح صاحبها نوعاً من الاحترام الذاتي والمكانة الاجتماعية المستقلة التي لا تستطيع التعليمات الرسمية أو الأجور وحدها منحها أو سلبها[90]. في هذا المبحث، سنقوم بتفكيك ثلاثة مشاهد إثنوغرافية تتعلق بـ "الضغط التقني وإدارة الأخطاء"، لنحلل سوسيولوجياً كيف يُدار الخطأ الهندسي، كيف تتدخل "الخبرة" لفرض تعريفها للموقف، وكيف تُستثمر هذه الخبرة لحماية جودة العمل، وتصحيح مسار المشروع، وصيانة "وجه" الإدارة في آن واحد.

4.4.1 اكتشاف الخطأ وفرض "النص المسرحي" الرسمي (الإنذار الصارم) :

في المشهد الإمبريقي المتعلق باكتشاف الخطأ الفادح في إنجاز غرف التفتيش (Les Regards) داخل الحفرة (المشهد 14)، تبرز أهمية "المخطط الهندسي" (Le Plan) ليس فقط كوثيقة تقنية تُحدد الأبعاد، بل كـ "عقد سوسيولوجي" و"نص مسرحي" (Script) صارم يُلزم جميع الممثلين (العمال والمقاول) بأداء أدوارهم وفقه بدقة تامة لضمان نجاح العرض النهائي.

- **الخروج عن النص والمواجهة الإدارية:**

وفقاً للمنظور الدراماتورجي لإرفينغ غوفمان، يُتوقع من "فريق العمل" (Team Performance) الأداء المتسق والمتناغم مع المعايير المتفق عليها سلفاً للحفاظ على "واجهة الأداء" (Performance Front) وتجنب أي تناقض يفضحه أمام الجمهور أو المفتشين[91]. قيام عمال المقاول بتجاهل وضع القوالب الخشبية (الكوفراج) واللجوء بدلاً من ذلك إلى الرمي العشوائي للحجارة والخرسانة مباشرة في الحفرة (Tétar) هو، سوسيولوجياً، "خروج صارخ ومادي عن النص المسرحي". إنها محاولة من المقاول لفرض "تسوية

[90] Richard Sennett, "*The Craftsman"* (New Haven: Yale University Press, 2008), p 20-22.
[91] Erving Goffman, "*The Presentation of Self in Everyday Life"* (New York: Doubleday Anchor, 1959), p 24-25.

ثانوية" غير مشروعة تهدف إلى تقليل التكاليف المادية وتسريع الوقت على حساب الجودة التقنية للمشروع.

أمام هذا الانحراف الجسيم الذي يهدد سلامة المشروع ويضرب مصداقية الإدارة، لم يكن تدخل مهندس المتابعة مجرد إجراء هندسي لتصحيح زاوية، بل كان "إعادة ضبط قسرية لتعريف الموقف". إن إيقاف الأشغال فوراً، واستدعاء المقاول شخصياً لعين المكان، وتوجيه إنذار شفوي صارم بالإزالة وإعادة الإنجاز من الصفر (Démolition)، هو استعراض قوي وضروري لـ "السيادة العقلانية-القانونية" (Rational-Legal Authority) كما صاغها ماكس فيبر[92]. لقد استخدم مهندس متابعة الأشغال هنا سلطته الرسمية لإجبار المقاول المتمرد على العودة إلى الامتثال الكامل لمعايير "المنطقة الأمامية"، مثبتاً أن المساومة على الجودة التقنية تؤدي حتماً إلى تفعيل آليات العقاب البيروقراطي الفوري لإعادة النظام التفاعلي والتقني إلى مساره الصحيح.

4.4.2 ترقيع الخطأ والمسافة من الدور: (صوت التذمر في الكواليس) :

في المقابل، يعرض لنا مشهد "الكوفراج المعكوس" في ورشة عين البيضاء (المشهد 16) وجهاً آخر وأكثر تعقيداً لإدارة الأخطاء؛ حيث يُجبر العمال على تصحيح خطأ تقني ارتكبه غيرهم (وضع القوالب من الأعلى بدلاً من الأسفل). هذا المشهد يسلط الضوء على ردود الفعل العمالية إزاء الأعباء الإضافية الناتجة عن اختلال التنظيم وغياب التنسيق الأولي.

- **الترقيع كعبء إضافي والسخرية كآلية دفاعية:**

عندما تم استدعاء فرقة أخرى من العمال لإصلاح وضعية الكوفراج الخاطئة وسط ضغط الوقت المتسارع لصب الخرسانة، تولدت حالة من الاستياء المكتوم. العمل الإضافي (الترقيع) يُشعر العمال بأن جهدهم البدني يُهدر مجاناً بسبب عدم كفاءة الإدارة الرقابية أو بسبب رعونة زملائهم السابقين. غير أن التعبير عن هذا الاستياء لم يتخذ شكل تمرد علني يوقف العمل أو يواجه المسير، بل اتخذ شكل تعليقات ساخرة ومهموسة في كواليس العمل المباشر: *"من التحت للتحت، احنا خير منهم"*.

هذه الجملة الساخرة، التي يتداولها العمال فيما بينهم دون مواجهة السلطة وجهاً لوجه، تمثل تطبيقاً دقيقاً وعميقاً لمفهوم "المسافة من الدور" (Role Distance) عند غوفمان[93]. من خلال السخرية المبطنة من الخطأ التقني الذي أوقعهم في هذا المأزق، يعلن العمال المصلحون رسالة مزدوجة: فهم يؤكدون أنهم

[92] Max Weber, "*Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology"*, ed. Guenther Roth and Claus Wittich (Berkeley: University of California Press, 1978), p 215.

[93] Erving Goffman, *Encounters: "Two Studies in the Sociology of Interaction* "(Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1961), p 105-108.

ينفذون المهمة الشاقة بأجسادهم طاعةً للأوامر، لكنهم في الوقت ذاته يرفضون التماهي العقلي والأخلاقي مع هذا التخبط التنظيمي.

السخرية هنا تعمل كـ "صمام أمان" سيكولوجي شديد الفعالية؛ فهي تحفظ كبرياءهم المهني (Face-saving)، تؤكد تفوقهم التقني على الفرقة التي أخطأت، وتسمح لهم بتفريغ شحنة الغضب المتراكمة دون الدخول في صدام مدمر مع السلطة الرسمية التي طلبت منهم إصلاح الخلل. إنها "تسوية ثانوية" ذكية تضمن استمرار العمل التقني المعقد مع الحفاظ على التوازن النفسي للعمال وتأكيد مكانتهم الحرفية، حتى وهم يصححون أخطاء الآخرين.

4.4.3 أزمة الأنبوب وتدخل "الخبرة": (السلطة التقنية في مواجهة البيروقراطية) :

يُعتبر مشهد ربط أنبوب الصرف الصحي الكبير (قطر 300 مم) وتدخل العامل "عمي علي" (المشهد 02) من أكثر المشاهد كثافة وثراءً في هذه الدراسة. إنه المشهد المركزي الذي تتصادم فيه وبشكل دراماتيكي مباشر "السلطة الإدارية الفوقية" (التي يمثلها مدير المشروع الأعلى) مع "السلطة التقنية الميدانية" (التي يمثلها المسيّر والعمال الخبراء). ويُظهر بوضوح كيف تتدخل المعرفة الضمنية (Savoir-faire) لإنقاذ المشروع من الانهيار.

- **القرار البيروقراطي كتهديد دراماتورجي للواجهة التقنية:**

في ذروة التوتر التقني (حيث يعتمد نجاح وضع الأنبوب على ملليمترات دقيقة من زاوية الميلان لتفادي رجوع المياه القذرة)، يقتحم مدير المشروع المكان ويصدر أمراً عمودياً مفاجئاً وغير متوقع: *"غادي ندي الخدامة ونخليك غير اثنان"*. هذا التدخل الإداري الفوقي يمثل، سوسيولوجياً وتنظيمياً، تهديداً صريحاً ومباشراً لـ "تعريف الموقف" الفني القائم. مدير المشروع هنا مارس سلطته البيروقراطية المجردة، متجاهلاً تماماً السياق التقني الحرج للحظة (Context-blindness).

سحب العمال المهرة في تلك الثواني الحاسمة لم يكن مجرد تقليص إحصائي لعدد العمال في الورشة، بل كان وصفة مؤكدة لكارثة هندسية ستؤدي حتماً إلى توقف العمل، وتدمير الإنجاز، وانهيار واجهة الأداء للجميع. في تلك اللحظة، عجزت السلطة الإدارية المباشرة للمسير (الذي تفاجأ بالقرار) عن الرد أو الرفض المباشر لأمر مديره الأعلى خوفاً من التمرد أو فقدان الوظيفة. وهنا برز فراغ خطير في السلطة تطلب تدخلاً عاجلاً من نوع آخر.

"عمي علي" واحتكار المعرفة كأداة تفاوض (إنقاذ الوجه):

في خضم هذا الشلل التفاعلي والارتباك، يتدخل "عمي علي" (الكوفرور القديم والخبير). لم يتدخل عمي علي بالصراخ، ولم يعارض المدير علناً أمام بقية العمال. يدرك العامل الخبير بحدسه السوسيولوجي أن

المعارضة العلنية تعني تحطيم "وجه" المدير (Face-threatening act)، مما سيدفعه حتماً للتصلب في قراره دفاعاً عن هيبته السلطوية وتجنباً للظهور بمظهر المهزوم[94].

بدلاً من ذلك، مارس عمي علي ما يمكن تسميته بـ "الكفاءة التفاعلية العليا" (Interactional Competence). اقترب من المسيّر، خفض صوته (لخلق كواليس تفاوضية سريعة وسرية داخل المنطقة الأمامية المراقبة)، وتحدث بلغة الحكمة المتراكمة التي تمزج بين الحل التقني والمثل الشعبي: "بالعقل... الصوف يتباع بالرزانة... خليه يديهم، أنا نوقف معاك، بصح بشرط يكون معنا محمد المانوفري".

- **رأس المال الرمزي وانتصار السلطة التقنية:**

لماذا نجح اقتراح "عمي علي" وتم قبوله فوراً لإنقاذ الموقف (سلكت الأمور)؟ هنا يبرز بقوة مفهوم عالم الاجتماع بيير بورديو (Pierre Bourdieu) حول "رأس المال الرمزي" (Symbolic Capital) وتراكم المكانة[95]. عمي علي لا يمتلك أي منصب إداري رفيع في هيكل الشركة، لكنه يمتلك رصيداً هائلاً من سنوات الخبرة الطويلة، الشيب، السمعة المهنية الموثوقة، والمعرفة العميقة بطبيعة الجهد العضلي والتقني الدقيق المطلوب لإنهاء المهمة الحساسة. هذا "الرصيد الرمزي" المتراكم منحه ما نسميه بـ "السلطة التقنية" غير الرسمية، والتي جعلت المسير يثق في تقديره وحكمه فوراً وبدون نقاش.

لقد قدم العامل القديم حلاً دراماتورجياً عبقرياً ومزدوجاً:

1. **حفظ وجه المدير :(Saving Face)** سمح للمدير بأخذ أغلب العمال كما أراد ونفذ أمره ظاهرياً، فلم يكسر هيبته الإدارية أمام الورشة ولم يظهر كعاصٍ للأوامر.
2. **حفظ وجه المسير وحماية الجودة التقنية للمشروع:** ضمن للمسير الاحتفاظ بالعنصر الحاسم والأكثر أهمية (محمد المانوفري، القوي جسدياً وتقنياً)، والذي يمثل الحد الأدنى الحيوي المطلوب لإنهاء زاوية الأنبوب بنجاح ودقة.

لقد استطاع العامل القديم، من خلال همسة هادئة، وخبرة تقنية محتكرة، وجملة شعبية حكيمة، أن يفاوض الإدارة العليا بالنيابة، ويُعيد هيكلة مسار العمل، وينقذ جودة المشروع المهددة بالانهيار. كلمة *"شكراً"* المقتضبة التي وجهها المسير لعمي علي في نهاية المشهد لم تكن مجرد مجاملة أخلاقية عابرة، بل كانت اعترافاً مؤسساتياً ورسمياً بانتصار "السلطة التقنية"، وتأكيداً على تفوق "المكانة المهنية المستمدة من الخبرة" على القرار البيروقراطي الأعمى في لحظات الأزمات الميدانية.

---

[94] Erving Goffman, "On Face-Work: An Analysis of Ritual Elements in Social Interaction," *Psychiatry* 18, no. 3 (1955):p 215-216.

[95] Pierre Bourdieu, "*Language and Symbolic Power"*, trans. Gino Raymond and Matthew Adamson (Cambridge: Polity Press, 1991), p 72-73.

خلاصة المبحث :

يؤكد التحليل السوسيولوجي لهذه المشاهد المعقدة أن ورشة البناء ليست مجرد هرم أوامر مبسط ينحدر خطياً من المدير إلى العامل اليدوي بتسلسل آلي أعمى. عندما تحضر المادة الهندسية وتتعقد الحسابات (كالخرسانة، والميول الدقيقة، والحديد المسلح)، تبرز "الخبرة" كعنصر فاعل ومحدد أساسي لموازين السلطة. الأخطاء التقنية الجسيمة ليست مجرد هدر مادي يُحسب بالمال، بل هي ساحات مفتوحة لاختبار الهيبة الإدارية (كما حدث في الإنذار الصارم للمقاول). وفي لحظات التخبط، وارتباك الأدوار، والقرارات الإدارية المفاجئة التي تهدد صلب المشروع، لا يُنقذ الموقف سوى "السلطة التقنية غير الرسمية" للعمال القدامى. هؤلاء الخبراء يمتلكون القدرة الفريدة على ممارسة التفاوض الهادئ في الكواليس، إعادة تعريف الموقف التقني، وحفظ وجوه جميع الأطراف المتصارعة، معطين الأولوية المطلقة والنهائية لضمان بقاء "الواجهة التقنية" للمشروع متماسكة ومكتملة الخصائص.

المبحث الخامس: الاختلال والتوازن (إدارة الأزمات وترميم النظام التفاعلي) :

تمهيد

لا يمكن لأي نسق اجتماعي، مهما بلغت درجة تنظيمه الهرمي أو صرامة رقابته الإدارية، أن يعمل بآلية مثالية ومستمرة دون التعرض لاهتزازات. إن ورشة البناء، بوصفها بيئة عمل تتسم بالهشاشة الهيكلية، قسوة الظروف الفيزيقية، وتقلبات الإنتاج، تخضع باستمرار لـ "اختلالات" (Dysfunctions) تكسر روتينها اليومي بشكل مفاجئ. يرى عالم الاجتماع أنتوني غيدنز (Anthony Giddens) أن الحياة الاجتماعية تعتمد بشكل جوهري على ما يسميه "الأمن الوجودي" (Ontological Security) الذي يوفره الروتين والثقة في استمرارية الأشياء؛ فعندما ينهار هذا الروتين بسبب أزمة أو حدث طارئ، يشعر الفاعلون بالقلق المباشر، ويسعون فوراً إلى تفعيل آليات دفاعية لترميم النظام وإعادة التوازن[96].

من منظور التفاعلية الرمزية والدراماتورجيا، لا يُنظر إلى "الاختلال" في الورشة كمجرد عطل تقني أو إداري، بل يُقرأ كـ "أزمة دراماتورجية" ينهار فيها "تعريف الموقف" المتفق عليه، وتتوقف فيها "المنطقة الأمامية" عن أداء دورها المسرحي المعتاد. في هذا المبحث الختامي، سنقوم بتفكيك ثلاثة مشاهد إثنوغرافية توثق أنواعاً مختلفة من الاختلالات (البيولوجية المرتبطة بالجسد، المناخية المرتبطة بالطبيعة، والإدارية المرتبطة برأس المال)، لنحلل سوسيولوجياً كيف يتفاوض الفاعلون لإدارة هذه الأزمات، تفادي الصدام الشامل، وإعادة إنتاج التوازن والامتثال داخل الورشة.

4.5.1 اختلال بيولوجي ومقاومة سلبية: (صمت رمضان وإعادة التأطير) :

يُعد مشهد التوقف الجماعي، المفاجئ، والصامت عن العمل في نهار شهر رمضان بورشة عين البيضاء (المشهد 03) من أكثر المشاهد الإثنوغرافية تعبيراً عن هشاشة النظام التفاعلي والإنتاجي عندما يواجه ضغطاً بيولوجياً يفوق طاقة الأجساد على التحمل.

- **الجسد المنهك وكسر "واجهة الأداء":**

وفقاً لإرفينغ غوفمان، يتطلب العمل في "المنطقة الأمامية" (Front Stage) مجهوداً مستمراً ويقظة تامة من الفاعل للحفاظ على وتيرة الأداء المتوقعة منه، وهو ما يسمى بـ "الانضباط التعبيري" و"الانضباط الجسدي"[97]. في أيام الإفطار العادية، يلتزم العمال بهذا الأداء الشاق كجزء من العقد. لكن، مع تضافر عوامل قاهرة (حرمان الجسد من الماء والطعام، استنزاف الطاقة في تقطيع الحديد، وغياب الرقابة المباشرة للمسير للحظات)، عجزت أجساد العمال بيولوجياً عن الاستمرار في الحفاظ على "واجهة العرض".

[96] Anthony Giddens, "*The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration "*(Cambridge: Polity Press, 1984), p 50-51.
[97] Erving Goffman, "*The Presentation of Self in Everyday Life* "(New York: Doubleday Anchor, 1959), p 108.

إن جلوس العمال، سكونهم التام، واستسلامهم للنوم في زوايا الورشة دون إعلان مسبق، أو تقديم شكوى، أو إضراب نقابي رسمي، هو ما يُصنف سوسيولوجياً بـ "المقاومة السلبية" (Passive Resistance). العمال هنا لم يواجهوا الإدارة بالرفض اللفظي أو التمرد الصاخب، بل انسحبوا جسدياً وذهنياً من "المنطقة الأمامية"، محولين ساحة العمل المفتوحة والمطالبة بالإنتاج إلى "كواليس" مؤقتة للاستراحة والتقاط الأنفاس. هذا الصمت المطبق والمخيف الذي ساد الورشة ("الخدمة حابسة، كأنهم أشباح") هو إعلان جسدي صريح بانهيار "تعريف الموقف" الإنتاجي الرأسمالي.

- **إعادة التأطير (Reframing) واستحضار المقدس كأداة ضبط:**

أمام هذا الاختلال الجماعي والخطير، كان التدخل الإداري البيروقراطي الكلاسيكي (كالتوبيخ المباشر، الصراخ، أو التهديد الفوري بالخصم المالي من الأجرة) سيؤدي حتماً إلى نتائج كارثية؛ فالأجساد المنهكة والمستنزفة قد ترد بعنف غير متوقع، أو قد تترك الورشة بالكامل، مما سيكسر "وجه" المسيّر (Face-threatening) ويفقده السيطرة تماماً. بدلاً من التصعيد العمودي، استخدم المسيّر آلية تواصلية شديدة الذكاء أسماها غوفمان بـ "إعادة التأطير" (Reframing)[98]. لقد تجول المسيّر بينهم، وبصوت هادئ ولكنه حازم ومفعم بالتأثر، لم يتحدث بلغة "العقد المادي"، أو "دفتر الشروط"، أو "ساعات العمل الرسمية"، بل استدعى قاموساً أخلاقياً ودينياً مشتركاً يتجاوز سلطة الإدارة: *"يا جماعة... راهي الخدمة ما تكملش هكذا. اليق ناكلو لحلال، وهذا الشيء ما يرضي لا ربي ولا العبد"*.

هذا التدخل الميداني هو عملية "ترميم دراماتورجي" عبقرية لعدة أسباب سوسيولوجية:

1. **نزع الطابع الإداري القمعي:** المسير وضع نفسه والعمال في نفس القارب الأخلاقي ("يا جماعة"، "ناكلو لحلال")، متجاوزاً التراتبية العمودية الجافة (مسؤول/عامل) نحو علاقة أفقية (أخوة في الدين).
2. **استحضار "السلطة المقدسة":** عندما يكون الجسد ضعيفاً ولا يقوى على تلبية أوامر الإدارة الدنيوية، يتم استدعاء سلطة عليا مطلقة لا يملك العامل المسلم رفضها (مرضاة الله ومفهوم الكسب الحلال في شهر الصيام).

استجابة العمال البطيئة، الصامتة، والعودة التدريجية للعمل دون أي نقاش أو جدال، تؤكد نجاح عملية "إعادة التوازن". لقد قَبِل العمال هذا "التعريف الجديد للموقف"، واستأنفوا أداءهم المسرحي والتقني لحفظ وجوههم كعمال "شرفاء يأكلون الحلال"، متجاوزين أزمة الاختلال دون الحاجة إلى صدام تنظيمي مكلف كاد أن يعصف بيوم العمل.

---

[98] Erving Goffman, "*Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience"* (New York: Harper Colophon Books, 1974), p 43-44.

4.5.2 اختلال مناخي وشلل الفضاء: (صدمة المطر والارتباك التفاعلي) :

إذا كان اختلال رمضان بيولوجياً ومحكوماً بالمقاومة السلبية للأجساد، فإن توقف العمل المفاجئ في القاعدة اللوجستية (Parc Logistique) بشطيبو بسبب الأمطار الغزيرة يمثل "اختلالاً بنيوياً ومناخياً" يفرض شللاً فورياً وإجبارياً على الفضاء المكاني والتفاعلي للورشة.

- **سقوط الديكور وارتباك الأدوار (التبعية المكانية للسلطة):**

في النموذج الدراماتورجي لغوفمان، يعتمد الأداء الناجح والمقنع لأي دور اجتماعي على استقرار "الإطار المادي" (The Setting) الذي يشمل الديكور، المعدات، وطبيعة الفضاء[99]. في القاعدة اللوجستية، يمثل الفضاء المفتوح والأرضية الترابية "الإطار المادي" الأساسي لعرض العمل. بمجرد هطول الأمطار الغزيرة وتحول الأرض الصلبة إلى برك من الأوحال الزلقة، انهار الإطار المادي تماماً "الأرض ولات تزلّج، والحركة ما بقاتش منتظمة".

هذا الانهيار المناخي الخارجي لم يوقف الآليات والمحركات فحسب، بل جرد الفاعلين (العمال والمسير على حد سواء) من أدوارهم السلطوية والوظيفية المعتادة. السائق لم يعد قادراً على القيادة، عامل الشحن لم يعد قادراً على المشي بتوازن، والمسير نفسه فقد القدرة العملية على إصدار أوامر التوجيه لأنه لا يملك السيطرة على الطبيعة. سؤال العامل الضائع، وهو يحتمي تحت غطاء بلاستيكي، والماء يقطر منه: *"واش نقدرو نكّملو الخدمة من بعد؟"* ، والرد الصامت والمعلق من المسير، يجسدان ذروة ما يمكن تسميته بـ "الارتباك التفاعلي" (Interactional Confusion). لقد تبدد "تعريف الموقف" القائم على الحركة والإنتاج، وسيطر "اللايقين" المطلق (Uncertainty) على الجميع، مُثبتاً أن السلطة الإدارية هي سلطة ذات تبعية مكانية؛ تنهار بانهيار الفضاء الذي تُمارس فيه.

- **التدخل المؤسساتي كآلية دفاعية للنسق:**

بخلاف الاختلال البيولوجي الذي حُل ميدانياً بخطاب أخلاقي وتواصل مباشر، تطلب هذا الاختلال المناخي البنيوي تدخلاً من نوع آخر لإعادة التوازن المفقود. اتصال المدير الأعلى في اليوم الموالي وإصداره لأمر تقني حاسم: *"لازم تدير دراسة لتغطية كامل المنطقة (البارك)"* ، لا يُقرأ فقط كحل هندسي روتيني لمنع انزلاق الشاحنات. بل هو، سوسيولوجياً، "عملية تصحيح مؤسساتية" بعيدة المدى تهدف إلى تحصين "المنطقة الأمامية" من الاهتزازات البيئية الخارجية. الإدارة العليا أدركت أن استمرار النظام التفاعلي والإنتاجي يتطلب احتكار السيطرة على الفضاء، وأن ترك الورشة تحت رحمة قهر الطبيعة يعني فقدان السلطة الإدارية على زمان ومكان العمل. التغطية المقترحة للمكان هي محاولة هندسية للسيطرة على "الديكور المسرحي" وحمايته من الانهيار مستقبلاً لضمان استمرار عرض الإنتاج دون انقطاع.

[99] Erving Goffman, "*The Presentation of Self in Everyday Life* "(New York: Doubleday Anchor, 1959), p 22.

4.5.3 اختلال الحوافز والقبول الضمني: (المكافأة الملغاة والعقلانية البراغماتية)

المشهد الختامي في هذه الدراسة، المتمثل في حرمان العمال بشكل مفاجئ من "مكافأة الإنجاز المبكر" (Prime) التي وُعدوا بها في ورشة شطيبو بعد إتمامهم للعمل بنجاح (المشهد 05)، يقدم لنا نموذجاً سوسيولوجياً فريداً لـ "اختلال إداري ومالي" لم ينتج عنه انهيار تفاعلي واضح أو تمرد مرئي، وهو ما يستدعي تفكيكاً سوسيولوجياً دقيقاً يتجاوز القراءات السطحية.

- **خرق العقد الرمزي وتوقع الانهيار:**

سوسيولوجياً، الوعد الإداري بمنح مكافأة مالية مقابل جهد إضافي وسرعة في الإنجاز هو تأسيس لـ "عقد رمزي مؤقت" يرفع من درجة الالتزام، الانضباط، وتيرة العمل في المنطقة الأمامية. عندما نكثت الإدارة العليا وعدها دون مبرر موضوعي، ورفضت صرف المكافأة التي تم حسابها وإرسالها من قبل المسير الميداني، كان التوقع المنطقي والمألوف (كما حدث بوضوح في أزمة تأخر الأجور الأساسية في المشهد الأول) هو انفجار الورشة، انهيار التفاعل، أو إعلان تمرد جماعي مفتوح. لكن، المفارقة الإثنوغرافية المدهشة تجلت في استمرار العمل بهدوء تام؛ حيث اكتفى العمال بتساؤلات خافتة ("واش صار في المكافأة؟") قبل العودة لروتينهم القاسي وكأن شيئاً كبيراً لم يحدث.

- **الهدوء الحذر: فقه الأولويات والعقلانية البراغماتية في بيئة هشة:**

كيف نفسر غياب الصدام التفاعلي أمام هذا الإخلال الإداري السافر بوعود مالية مستحقة؟ التفسير يكمن في إدراك العمال العميق والعقلاني لـ "طبيعة السياق المهني الهش" الذي يعملون فيه. في ورشات البناء المؤقتة، حيث تنعدم عقود العمل الدائمة، تغيب الحماية النقابية، وتنتشر البطالة في الخارج، يُمارس العمال ما يُعرف بـ "العقلانية البراغماتية" أو "الامتثال المحسوب" (Calculated Compliance)[100].

بالنسبة للعامل اليومي، "تعريف الموقف" المركزي والأساسي، وخط الدفاع الأخير، هو (الحصول على الأجر القاعدي الأساسي الذي يضمن البقاء البيولوجي والاجتماعي لأسرته). المكافآت المالية (البريم)، رغم أهميتها، تُصنف سوسيولوجياً وذهنياً في خانة "الزوائد غير المؤكدة" المترتبة على مزاج الإدارة، والتي لا تستحق المخاطرة بافتعال أزمة كبرى قد تنتهي بالطرد المباشر وقطع مصدر الرزق الوحيد. لقد وصل الأجر العادي الأساسي في موعده نهاية الأسبوع، وهو ما شكل "صمام أمان" امتص صدمة إلغاء المكافأة ومنع الورشة من الانفجار.

علاوة على ذلك، العمال لم يوجهوا غضبهم أو لومهم للمسير الميداني، لأنهم يدركون بخبرتهم أن قرار المنع المالي جاء من "الكواليس الفوقية البعيدة" (الإدارة العليا/Bureau) التي لا يمكنهم الوصول إليها.

---

[100] Michael Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism* (Chicago: University of Chicago Press, 1979), p 71-73.

سؤالهم العابر والمهموس للمسير كان لمجرد "التأكد من المعلومة وغلق الملف ذهنيًا"، وتجاوزهم السريع للأمر هو شكل من أشكال "التكيف السلبي" مع قهر السلطة المالية. لقد ابتلع العمال هذا الاختلال الإداري المرير، واختاروا حفظ ماء وجههم وصيانة مصدر رزقهم الأساسي، بدلاً من الدخول في صراع خاسر وعبثي مع إدارة تملك سلطة الطرد الفوري. هذا الهدوء الحذر يُظهر بوضوح أن النظام التفاعلي في الورشة يمتلك مرونة قاسية؛ فهو قادر على امتصاص الصدمات والإهانات المالية، وتحقيق "توازن إجباري" طالما أن الحدود الدنيا للبقاء (الأجر الأساسي) لم تُمس.

خلاصة المبحث :

يؤكد التحليل السوسيولوجي لهذه المشاهد الختامية أن "التوازن" الميداني داخل ورشة البناء ليس حالة سكون ميكانيكية دائمة ومضمونة، بل هو إنجاز يومي متوتر ومحفوف بالمخاطر. الاختلالات المفاجئة، سواء كانت ناتجة عن إرهاق الأجساد الصائمة والمقاومة السلبية، أو قسوة الأمطار التي تشل الفضاء وتجرد السلطة من هيمنتها، أو قرارات الإدارة الأحادية بتخفيض الحوافز المالية، هي اختبارات حقيقية ويومية لمرونة النظام الاجتماعي. أمام كل اختلال أو أزمة، لا يقف الفاعلون (مسيرون وعمال) مكتوفي الأيدي كضحايا، بل يبتكرون استراتيجيات لبقاء النسق؛ فيعيدون تأطير المواقف (باستخدام الخطاب الأخلاقي لامتصاص المقاومة الجسدية)، أو يعيدون هيكلة الفضاء (بالمشاريع الهندسية لتحدي المناخ وحماية الديكور)، أو يمارسون التكيف البراغماتي والامتثال المحسوب (للحفاظ على مصدر الرزق وتجنب الطرد). إن ورشة البناء، في التحليل الأخير، هي مسرح دراماتورجي حي ومتأهب، ينهار ديكوره وترتبك أدواره مراراً وتكراراً، لكن قدرة الفاعلين العجيبة على التفاوض المستمر، صيانة "الوجه"، وتحمل الضغط، هي ما يعيد رفع الستار واستئناف العمل المنهك صبيحة كل يوم.

الخاتمة العامة

أولاً: الحصيلة الإبستمولوجية والإجابة على الإشكالية :

انطلق هذا البحث من طموح إبستمولوجي ومنهجي واضح: تجاوز النظرة الكلاسيكية الوظيفية والماكرو-اقتصادية التي تختزل ورشة البناء في أرقام إحصائية وعقود قانونية جافة وهياكل خرسانية صماء، للغوص في العمق الإنساني والرمزي والتفاعلي لهذا الفضاء المعقد , مسلحين بالنموذج الدراماتورجي ل(إرفينغ غوفمان ERVING GOFFMAN)، سعينا لتفكيك كيف تُعاش الورشة من الداخل بآلامها وتسوياتها وتناقضاتها، لا كيف تُخطَّط على الورق في المكاتب المكيفة.

تمحورت الإشكالية المركزية لهذه المذكرة حول التساؤل الجوهري الآتي:

كيف تُساهم التفاعلات الروتينية وآليات إدارة الانطباع المتواصلة والطقوس اليومية العفوية في بناء السلطة المهنية، وإنتاج التضامن العمالي، وإدارة الاختلالات والأزمات الطارئة داخل ورشة البناء؟

حيث تُجيب هذه الدراسة بشكل إمبريقي : **ورشة البناء مسرح دراماتورجي بامتياز؛** السلطة فيه لا تُمنح بمجرد التعيين بل تُنتزع وتُصان عبر التفاوض اليومي الدقيق وإدارة الانطباعات، والامتثال لا يُفرض بالقانون الإداري والترهيب المالي وحده بل بصيانة "الوجه" الاجتماعي للفاعلين، والعمال لا ينجون من قسوة الاغتراب المهني والجسدي والهشاشة التعاقدية إلا عبر ابتكار طقوس تضامنية عفوية في الكواليس تعوّض غياب الرعاية المؤسساتية الرسمية.

وقد أثبت التحليل السوسيولوجي صحة الفرضيات الفرعية الأربع التي تأسست عليها الدراسة:

- **فرضية هندسة المسافات وصناعة الأدوار الرمزية :**أثبتت حادثة توبيخ المدير للمسير بسبب مساعدته اليدوية للعمال، وحادثة تركيب كاميرات المراقبة المفاجئ، أن التراتبية المهنية لا تتأسس على هيكل الأجور وحده بل تتطلب إنتاجاً مستمراً لـ"هندسة المسافات الرمزية والجسدية". كما أثبتت أن تقنيات الرقابة الفوقية لا تولّد ولاءً مؤسساتياً حقيقياً بل تحوّل الورشة إلى سجن تفاعلي يخنق العفوية ويُنتج توتراً مكتوماً.
- **فرضية الخبرة الميدانية كسلطة تقنية موازية :**كشفت أزمتا خطأ الكوفراج المعكوس وربط الأنبوب 300 مم أن "المعرفة الضمنية (Savoir-faire) "التي يحتكرها الحرفيون القدامى هي رأس مال رمزي حقيقي يكسرمنجهية البيروقراطية في لحظات

الشلل، ويجعل العامل الخبير صاحب الكلمة الفصل في الميدان رغم دنو مكانته في السلم الرسمي.

- **فرضية طقوس التضامن واقتصاد المشاعر :**أكدت مشاهد تقاسم وجبات الغداء البسيطة على التراب وتداول الأمثال الشعبية الساخرة والمبادرات الفردية العفوية أن هذه الممارسات الميكرو- اجتماعية تنتج طاقة عاطفية حيوية تعوّض غياب الرعاية المؤسساتية وتمنح العمال مبرراً نفسياً واجتماعياً للصمود.
- **فرضية العقلانية البراغماتية في إدارة الاختلالات :**أثبتت مواقف الإرهاق الجماعي في رمضان وإلغاء المكافآت الموعودة أن الفاعلين لا يلجؤون إلى الصدام المباشر مع السلطة بل يمارسون "امتثالاً محسوباً" يحافظ على خط الدفاع الأخير المتمثل في الأجر الأساسي، فيما يلجأ المسيّر الناجح إلى "إعادة التأطير الأخلاقي والديني" لامتصاص الغضب وصون استمرارية العمل.

ثانياً: الخلاصات الإمبريقية ـــ نحو سوسيولوجيا محلية لورشة البناء :

أفرز التحليل الإثنوغرافي العميق للمشاهد داخل ورشات البناء الحضري - الكرمة، عين البيضاء وشطيبو - خمس خلاصات سوسيولوجية دقيقة تشكّل في مجملها النواة الأولى لـ"سوسيولوجيا محلية لورشة البناء:"

1. هشاشة السلطة البيروقراطية ومركزية "الوجه المهني" : تُفنّد الخلاصة الأولى في هذه الدراسة التصورَ الكلاسيكي الذي يرى في السلطة الإدارية معطىً بيروقراطياً مطلقاً وثابتاً. لقد كشف الميدان أن السلطة في الورشة هي "رأس مال رمزي وتفاعلي" شديد الهشاشة، معرّض للانهيار الفوري بمجرد الإخلال بشروط التفاعل المادية. فمشهد تأخر دفع أجور العمال اليومين أثبت أن هيبة الإدارة تسقط وتتحول إلى مصدر للاحتقان والتمرد لحظة عجزها عن الوفاء بالتزاماتها. في هذا السياق يصبح "عمل الوجه (Face-work) "بمفهوم جوفمان هاجساً مركزياً يسبق الاهتمام بالإنجاز التقني ذاته، ويُجبر المسيّر على اللجوء إلى "الانسحاب التكتيكي والتجنب المكاني" للحفاظ على ما تبقى من صورته أمام الجمهور العمالي المترقب.

2. صراع الفضاءات: الكواليس كضرورة سيكولوجية والرقابة كاغتيال للعفوية :الورشة ليست فضاءً جغرافياً محايداً بل ساحة صراع رمزي يومي حول الحدود والمساحات. الإدارة تسعى لفرض هيمنة "المنطقة الأمامية" الصارمة المطالِبة بالامتثال التام والانضباط الجسدي، بينما يستميت العمال في اقتطاع "كواليس" من هذا الفضاء المفتوح - زوايا عمياء ومساحات خلفية - يمارسون فيها حريتهم المؤقتة وينفّسون عن إحباطاتهم. غير أن تكنولوجيا المراقبة الشاملة تُجسّد "اغتيالاً تكنولوجياً بارداً للكواليس"؛ إذ

لا تُنتج عمالاً أكثر ولاءً بل "ممثلين مقهورين" يمارسون رقابة تعبيرية ذاتية مرهقة وتسويات ثانوية تخنق الإبداع الحرفي وتولّد توتراً صامتاً مهدِّداً.

3. هيمنة السلطة التقنية وتفوق المعرفة الضمنية وقت الأزمات الهندسية :من أبرز ما كشفت عنه الحوادث الميدانية الحرجة تبلورُ "سلطة تقنية موازية" تكسر عنجهية الهرمية البيروقراطية في لحظات الشلل. القرارات الإدارية الفوقية العمياء تؤدي حتماً إلى وضع المشروع على حافة الكارثة، فيما تنبري "الخبرة الميدانية المتراكمة" وحدها لإنقاذ الموقف. العامل الخبير (كعمي علي في مشاهد المذكرة) يمتلك من الذكاء التفاعلي ما يمكّنه من فرض الحل الصائب في الكواليس مع الحرص الشديد على عدم إحراج المدير الفوقي علناً في مشهد دراماتورجي يثبت تفوق القرار الميداني على القرار المكتبي في اللحظات الفاصلة.

4. المشاعر كوسيلة للصمود في غياب الرعاية التنظيمية :في بيئة تتسم بالضغط الإنتاجي المتسارع والاستنزاف العضلي المستمر وغياب مرافق الرعاية الأساسية، لا يستسلم العمال لآليات الاغتراب بل يبتكرون "اقتصاداً للمشاعر" يقيهم من الانهيار النفسي والجسدي. الطقوس اليومية العفوية - من تقاسم للطعام البسيط إلى تبادل الأمثال الساخرة والمبادرات الفردية لتبليل الأجساد بالماء - ليست هوامش عابرة أو تضييعاً للوقت بل استراتيجيات صمود حيوية. هذه الطقوس تنجح في توليد "جيشان عاطفي" وروح جماعية بين العمال، وتمثل تعويضاً رمزياً يسد النقص الهيكلي في الرعاية المؤسساتية، ويمنح الجسد المنهك المعنى والمبرر للمضي قدماً.

5. التدبير البراغماتي والامتثال في مواجهة إختلالات العمل :يكشف الميدان عن مستوى عالٍ من الذكاء الاجتماعي والمرونة التفاعلية لدى الطرفين معاً. العمال عند بلوغ حدود الاستنزاف البيولوجي لا يلجؤون إلى الصدام المباشر بل يمارسون "مقاومة جسدية صامتة" ترسل رسالة تحذير دون تصعيد. وعند الخيانة المالية يمارسون "إمتثالاً محسوباً" يحفظ الأجر الأساسي خطاً أحمر للبقاء الأسري. والمسيّر المحنك بدوره لا يُطبّق القانون بحرفيته العمياء في لحظات الأزمة بل يُعيد تأطير الموقف بخطاب أخلاقي وديني وإنساني مألوف، صائناً بذلك النظام التفاعلي للورشة من الانهيار، ومانعاً انفجار التناقضات الحادة بين صلابة الإسمنت وهشاشة العلاقات البشرية.

في الختام، نأمل أن تكون هذه المذكرة المتواضعة قد نجحت في إماطة اللثام عن جزء يسير من تعقيدات هذا الفضاء الحيوي

قائمة المراجع

- الكتب :

- Blumer, Herbert. *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1969.
- Bourdieu, Pierre. *Language and Symbolic Power*. Translated by Gino Raymond and Matthew Adamson. Cambridge: Polity Press, 1991.
- Burawoy, Michael. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.
- Charaudeau, Patrick. *Langage et discours: Éléments de sémiolinguistique*. Paris: Hachette, 1983.
- Certeau, Michel de. *L'invention du quotidien. Vol. 1: Arts de faire*. Paris: Gallimard, 1980.
- Davies, Charlotte Aull. *Reflexive Ethnography: A Guide to Researching Selves and Others*. 2nd ed. London: Routledge, 2008.
- Delamont, Sara. *Fieldwork in Educational Settings: Methods, Pitfalls and Perspectives*. 2nd ed. London: Routledge, 2002.
- Denzin, Norman K., and Yvonna S. Lincoln. *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2011.
- Emerson, Robert M., Rachel I. Fretz, and Linda L. Shaw. *Writing Ethnographic Fieldnotes*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 2011.
- Flick, Uwe. *An Introduction to Qualitative Research*. 5th ed. London: SAGE Publications, 2014.
- Foucault, Michel. *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Translated by Alan Sheridan. New York: Vintage Books, 1995.
- Geertz, Clifford. *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books, 1973.
- Giddens, Anthony. *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press, 1984.

- Glaser, Barney G., and Anselm L. Strauss. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing Company, 1967.
- Goffman, Erving. *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Doubleday Anchor, 1959.
- Goffman, Erving. *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction*. Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1961.
- Goffman, Erving. *Behavior in Public Places: Notes on the Social Organization of Gatherings*. New York: Free Press, 1963.
- Goffman, Erving. *Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior*. Garden City, NY: Anchor Books, 1967.
- Goffman, Erving. *Relations in Public: Microstudies of the Public Order*. New York: Basic Books, 1971.
- Hall, Edward T. *The Hidden Dimension*. New York: Doubleday, 1966.
- Hammersley, Martyn, and Paul Atkinson. *Ethnography: Principles in Practice*. 3rd ed. London: Routledge, 2007.
- Lincoln, Yvonna S., and Egon G. Guba. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: SAGE Publications, 1985.
- Parsons, Talcott. *The Social System*. Glencoe, IL: Free Press, 1951.
- Park, Robert E., Ernest W. Burgess, and Roderick D. McKenzie. *The City*. Chicago: University of Chicago Press, 1925.
- Patton, Michael Quinn. *Qualitative Research and Evaluation Methods*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2002.
- Sennett, Richard. *The Craftsman*. New Haven: Yale University Press, 2008.
- Spradley, James P. *The Ethnographic Interview*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1979.
- Turner, Victor. *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure*. Chicago: Aldine Publishing, 1969.
- Weber, Max. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Edited by Guenther Roth and Claus Wittich. Berkeley: University of California Press, 1978.

المقالات العلمية :

- Alvesson, Mats. “Methodology for Close up Studies: Struggling with Closeness and Closure.” *Higher Education* 46, no. 2 (2003).
- Bourdieu, Pierre. “Participant Objectivation.” *Journal of the Royal Anthropological Institute* 9, no. 2 (2003).
- Gold, Raymond L. “Roles in Sociological Field Observations.” *Social Forces* 36, no. 3 (1958): 217–223.
- Merton, Robert K. “The Role-Set: Problems in Sociological Theory.” *British Journal of Sociology* 8, no. 2 (1957).