



مذكرة

لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: انترولوجيا حضرية

الموسومة ب:

الصراع بين الثقافة المحلية و النظام الداخلي  
في المؤسسة العمومية  
مؤسسة الانجاز العمراني بوهران – نموذجاً-

تحت إشراف:

أ.د غربي راضية

من إعداد الطالب:

مكاوي معطي الله

أعضاء لجنة المناقشة:

جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	أ-د لقجع عبد القادر
جامعة وهران 2	أستاذة محاضرة - أ-	مشرفا و مقررا	أ-د غربي راضية
جامعة وهران 2	أستاذ محاضر- ب-	مناقشا	أ-د سويح مهدي

2017/2016

# إهداء

## إلى الإنسان

### الفهرس

#### 1- الفصل التمهيدي:

- مقدمة عامة ..... 4
- الإشكالية ..... 9
- الفرضيات ..... 13
- منهجية البحث ..... 14
- تحديد المفاهيم ..... 18

## 2- الفصل الأول: مؤسسة الانجاز العمراني بوهران

- وصف المؤسسة المدروسة .....25
- تصور جماعة البحث لوجودهم الكوني و الاجتماعي.....30
- الإنسان عند جماعة البحث .....36
- 3- الفصل الثاني : مقارنة انثروبولوجية لأشكال الصراع
  - تمهيد .....41
  - الطقوس المتداولة داخل المؤسسة .....43
  - السحر كشكل من أشكال الصراع .....47
  - التكنولوجيا كأداة في الصراع (الكاميرات) .....51
  - مطالب المرأة بين الثابت والمتغير..... 53
  - تصور العمال للنظام الداخلي للمؤسسة .....56
  - خاتمة .....60
  - قائمة المراجع .....61
  - الملاحق .....65

### مقدمة عامة :

إن التعرض لتحليل يوميات العامل في المؤسسة هي في حقيقة الأمر عبارة عن دراسة للإنسان في العمل، دراسة لا يمكنها أن تكتمل بدون الإشارة إلى ذلك المنظور الوجودي العام في التصور و الواقع معاً، غير أن هذا الإنسان هو بحق أعقد موجود في هذا الكون المترامي الأطراف، لذلك عبر عنه الفلاسفة القدماء (ابن مسكويه، اخوان الصفا ....) بقولهم : "الإنسان عالم صغير" <sup>1</sup>.

فبالرغم من التقدم المذهل للعلوم و المعارف في شتى الفنون، و بالرغم مما حققه الإنسان من اكتشافات في الفضاء الخارجي، فهو لحد الآن يجهل نفسه غير عارف بالكثير من الحقائق اللصيقة به و بحياته، و هذا ما أكده الطبيب الفرنسي الكسيس كاريل في كتابه "الإنسان ذلك المجهول" حيث أعلن أن جهل الإنسان بنفسه واضح لان "اغلب الأسئلة التي يطرحها الدارسون للجنس البشري ظلت بلا جواب، لان هناك مناطق غير محددة في دنياه الباطنية مازالت مبهمة و غير معروفة...<sup>2</sup>

<sup>1</sup> اخوان الصفا رسالة خاصة "في قول الحكماء أن الإنسان عالم صغير" رسائل اخوان الصفا تمومف للنشر،الرباطية- الجزائر،1992، ج3، ص105

<sup>2</sup> الكسيس كاريل،النسان ذلك المجهول،تعريب: شفيق اسعد فريد،مكتبة المعارف،بيروت،1993،ص17-18.

و بالتالي فدراسة العامل تعبر عن واقع شديد التعقيد تتداخل فيه العوامل الظاهرة والخفية، و الأبعاد التنظيمية و التقنية و الإنسانية..هذا التعقيد ينعكس حتما على الطريقة و الوضعية الواجب اعتمادهما لدراسة المؤسسة و عمالها و بالتالي يجب

على الباحث اختيار السبيل الذي يسمح له استكشاف الواقع على حقيقته الفعلية و صيرورته الديناميكية، لا أن تقتصر الدراسة على اخذ صورة مختزلة زمانا و مكانا، كما كان شان المناهج التقليدية.إن غاية كل بحث علمي هي محاولة تفسير الوقائع و الظواهر و التوصل بعدها إلى استنتاج و اكتشاف معارف و حقائق جديدة، و تحقيق هذه الغاية بمصداقية عالية تنسم بالعلمية<sup>1</sup>.

لا احد ينكر ذلك الغموض و التعقيد و تلك الضبابية التي تقف في وجه الدارسين لهذا الكائن ' فلازالت إشكالية فهم الإنسان مطروحة و لازالت التناقضات قائمة بين مختلف الطروحات الساعية إلى رفع الالتباس و إزالة الغموض المتعلق بهذه المسألة، و لعل ذلك ما دفع Guellebaud Jean Claude إلى طرح جملة من التساؤلات في مستهل كتابه Le Principe D'humanité عن طبيعة الإنسان ،خصوصياته، مميزاته، و غيرها من الأسئلة الممهدة لإعادة تعريف الإنسان و تحديد عوامل إنسانيته ،ليخلص في الختام إلى التأكيد على الارتباط الوثيق بين الإنسانية و بين القيم و المعتقدات و القناعات ، و أن سبب العنف و الآلام التي تعانيها البشرية راجع إلى تغييب تلك العوامل الثقافية و الروحية<sup>2</sup>.

في دراستي هذه حول المؤسسة ،و الموسومة "الصراع بين الثقافة المحلية و النظام الداخلي في المؤسسة العمومية مؤسسة الانجاز العمراني -بوهرا-نموذجاً"، سأتطرق بالخصوص إلى موضوع الجدلية الثقافية و المادية."فمفهوم الثقافة يعتبر ملازما للعلوم الاجتماعية، وهو ضروري لها، خاصة عند التفكير حول وحدة البشرية من خلال التنوع بشكل يختلف عن التفكير المستند إلى البيولوجيا. ويبدو أن هذا المفهوم يقدم أكثر الأجوبة إقناعاً على سؤال الفارق بين الشعوب، وذلك لأن الجواب " العرقي "أخذ يفقد من قيمته شيئاً فشيئاً مع تطور علم الوراثة البشري"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ثابتي الحبيب. مقال نشر في مجلة الحكمة. العدد الرابع. ص 54 سبتمبر 2010

<sup>2</sup> Guillebaud G.C ; Le Principe d'humanité.ed.seuil .2001

<sup>3</sup> دوني كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية وترجمة قاسم مقداد، منشورات اتحاد الكتاب العرب دمشق، 2002ص10

فالإنسان بالأساس كائن ثقافي، وعملية التحول الطويلة إلى إنسان التي بدأت قبل عشرة ملايين سنة، انطوت في جوهرها على الانتقال من التكيف الوراثي مع البيئة الطبيعية إلى التكيف الثقافي، وعبر مسيرة ذلك التطور الذي أدى إلى نشوء الإنسان العاقل أي الإنسان الأول، تراجعت الغرائز تراجعاً كبيراً، وحلّت الثقافة تدريجياً محلها وهو التكيف الذي تمكن الإنسان من السيطرة عليه، وقد تبين أن هذا التكيف أكثر فاعلية من التكيف الوراثي لأنه أكثر مرونة وأسهل وأسرع قابلية للانتقال، والثقافة لا تتيح للإنسان التكيف مع بيئته فحسب، بل تتيح له إمكانية تكيف هذه البيئة لحاجاته ومشروعاته، بمعنى آخر، الثقافة تجعل تغيير الطبيعة أمراً ممكناً<sup>1</sup>.

حينما نتعرض للثقافة المحلية هنا (في المؤسسة) ، فإننا لا نتحدث عن الثقافة كموضوع مستقل، وإنما نتحدث عنها في ارتباطها بالمجتمع الجزائري، وباعتبارها مقوماً أساسياً في تحديد مفهوم هذا المجتمع، في أبعادها الأنثروبولوجية، الاجتماعية، الجغرافية، التاريخية، الاقتصادية والسياسية، لهذا يحتل موضوع المسألة الثقافية مركزاً محورياً في فهم الواقع.

يقول محمد عابد الجابري أنه " ..إذا كان لنا أن نأخذ بمعطيات عالمنا الراهن فإن المعطى الذي يفرض نفسه هو أن المسألة الثقافية لم تعد في الظل، لم تعد تابعا بل أنها شئنا أم كرهننا تطغى على سطح الأحداث ، أو على الأقل تزاحم وتضايق على هذا السطح غيرها من المعطيات<sup>2</sup>. إضافة إلى ما سبق فإن الكثير من الباحثين و الدارسين تنبهوا و أشاروا إلى تلك الازدواجية التي اتسمت بها الثقافة الجزائرية و العربية حيث يقول علي حرب في وصف هذه الظاهرة "إننا نعيش خصوصياتنا حتى البداوة و نغمس في عالمنا حتى الثمالة، إننا نستخدم أحدث الأدوات ولكننا نرفض أحدث الأفكار و المناهج، فننتسب بالأصول حتى العظم على صعيد الخطاب و الكلام، لكننا نخرج عليها و نطعننا بالفعل و الممارسة، ...ويتابع فيقول نحن عرب مسلمون في ما يتصل بالمقدسات و المحرمات، ولكننا غربيون في ما يتعلق باستيراد الأدوات و السلع و الصور و المتع التي توفرها أجهزة السمع البصري ...، أي في كل ما يتصل بمادة الحياة و أسباب الحضارة"<sup>3</sup>.

وبما أن المؤسسة جزء لا يتجزأ من البناء الاجتماعي و بما أنها نسق مصغر يدخل ضمن النسق الأكبر (المجتمع) ، فإنني سأحاول من خلال هذه الدراسة المتواضعة

<sup>1</sup> نفس المرجع ص 09.

<sup>2</sup>..محمد عابد الجابري، المسألة الثقافية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2، 1999، ص 01

<sup>3</sup> علي وطفة وآخرون، الثقافة العربية، أسئلة التطور والمستقبل، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2003، ص 8

تلبية تلك الرغبة الشخصية الملحة في دراسة المؤسسة بصفتي أحد عمالها و من جهة أخرى محاولة المساهمة في كشف القليل من الغموض على جانب من الثقافية المحلية.

لمعالجة الموضوع قسمنا البحث إلى ثلاثة فصول :

الفصل التمهيدي : و الذي بدأته بالتطرق لإشكالية البحث التي أبرزت من خلالها مفهوم الثقافة الذي سأنتقل في البحث من خلاله ثم قمت بتحديد فرضيتين من أجل التحقق العلمي منهما , ثم تطرقت بعدها إلى المنهجية المتبعة في البحث , و في الأخير قمت بتحديد بعض المفاهيم التي رأيت أنها تخدم بحثي.

الفصل الأول : في هذا الفصل قمت بتعريف المؤسسة المدروسة ثم وصفها تاريخيا ,مكانيا و بشريا ,بعدها تطرقت لمسألة الوجود الكوني و تصوره عند العمال ثم ختمت الفصل بتصورهم للإنسان .

الفصل الثاني : و المعنون "مقاربة انثروبولوجية لأشكال الصراع " , حيث حددت فيه بعض العناوين التي رأيت أن تأثيرها مباشر على الصراع (الطقوس المتداولة داخل المؤسسة- السحر كشكل من أشكال الصراع- الكاميرات -المرأة -تصور العمال للنظام الداخلي للمؤسسة).

## الإشكالية :

قد يكون تسليط الضوء على (المؤسسة) من بين الأهداف التي ترمي إليها المقاربة الأنثروبولوجية, فهذا النوع من البحوث بإمكانه الكشف على قدر وافر من الأفعال و السلوك الاجتماعية الناتجة عن الأفراد و الجماعات داخل المدينة. فالأنثروبولوجيا الحضرية تسعى إلى فك شفرة و معنى مختلف الظواهر و الممارسات محاولة التقرب إلى الواقع كما هو ..لا كما نريده أو كما يجب أن يكون .

فالمؤسسة كونها مجتمعا مصغرا داخل المجتمع المدني تبقى واحدة من بين العينات التي يتحتم دراستها انثروبولوجيا لمحاولة فهم المدينة ,فالمؤسسة شأنها في ذلك شأن هذه الأخيرة, هي عبارة عن مخبر لمختلف التفاعلات الاجتماعية البسيطة و المعقدة في أغلب الأحيان, إضافة إلى أنها تحمل وتعبّر في الأخير عن ثقافة المدينة أو عن واحدة من ثقافتها بعبارة أصح .

زيادة على هذا فان الصراع و الثقافة يعتبران من بين أهم المفاهيم التي تقوم عليها البحوث و الدراسات في علم الاجتماع و في الأنثروبولوجيا على وجه الخصوص, لذلك كان الاهتمام بهذين المفهومين الأساسيين و بكيفيات إنتاجهما و إعادة إنتاجهما من خلال تفاعلها داخل المؤسسة. صحيح أن للثقافة تعريفات متعددة بتعدد الاختصاصات, و لكن سأركز في بحثي هذا على مفهوم الثقافة كما عرفها إدوارد تايلور(1832-1917):

**"الثقافة، هي ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والأعراف والقدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في المجتمع".** بحيث يرى تايلور أن الثقافة هي تعبير عن شمولية الحياة الاجتماعية للإنسان, وتتميز ببعدها الجماعي والثقافة في نهاية الأمر, مكتسبة, وبالتالي فهي لا تنشأ عن الوراثة البيولوجية مع أنها مكتسبة فإن أصلها وطابعها غير واعيين إلى حد كبير.

إن دارس الثقافة في الجزائر لا يمكنه تجاهل تلك الإسهامات التي قام بها جمال غريد في تحليل المجتمع الجزائري اجتماعيا و انثروبولوجيا من خلال كتابه « L'exception algérienne » والذي أبرز فيه تلك الازدواجية الثقافية مميزة للمجتمع الجزائري, ازدواجية الأصالة و المعاصرة ,ازدواجية العامل الشائع و العامل الكلاسيكي 'و لكن غريد تنبأ في آخر الكتاب بزوال العامل الكلاسيكي و هذه

نقطة مهمة<sup>1</sup>.

في حقيقة الحال ظل تخوفي من إجراء هذا البحث قائما , إلا أن هناك مجموعة من الأسباب دفعتني لذلك, و التي يبقى أهمها كوني أحد عمال هذه المؤسسة و بالتالي سيكون بإمكانني استعمال واحدة من أهم طرق البحث الانثروبولوجي و المتمثلة في الملاحظة بالمشاركة. بطبيعة الحال كم المعلومات و المعطيات الذي هو بجعبي فيما يخص موضوع البحث يعتبر من الدوافع كذلك ,وكذا إمكانية التنقل داخل المؤسسة و إجراء المقابلات بأريحية اكبر(اكتساب ثقة المبحوث) ,تعتبر من بين الدوافع .فمسألة تهيبئ الظروف و تلك العقبات التي تفرضها مشكلة الاتصال بفضاء البحث و كذا بالمبحوثين و كسب ثقتهم خاصة ,لا تبدو صعبة المنال بحكم دواعي الزمالة و الصداقة. ورغم هذه الدوافع الأكاديمية التي دفعتني للتطرق لهذا الموضوع إلا أن تخوفي ظل قائما كما سبق الذكر و السبب هو ممارسة المقاربة الانثروبولوجية على جماعة انتمي إليها ,كيف لي إحداث القطيعة ,كيف سأتمكن من النظر بعين الآخر ,كيف لي أن أغض الطرف عن أشياء لاحظتها بداعي التأدب ,أو من باب أحسن لمن أحسن إليك ,كيف لي أن أتخلص من تلك التصورات التي تفرض علي التريث قبل بدء الدراسة .

حينما أتذكر قول جمال غريد بضرورة تحلي الباحث السوسولوجي بالشجاعة و المسؤولية و كان يقصد هنا الشجاعة و المسؤولية اتجاه العلم(في مقدمة كتابه :الدخول إلى السوسولوجيا) ,فيجب إذن في نظره التحلي بكل أنواع الصراحة العلمية حتى و إن كان المجتمع المدروس اهلك و زملاؤك و عشيرتك و لا تعتبر المسألة بسيطة.

و عليه فان السبب الأول الذي دفعني إلى اختيار هذا الموضوع هو سبب شخصي وكذلك معرفي أكاديمي خاصة ,و تبقى قضية علاقتي بمجتمع البحث و قربي من المبحوثين سلاحا ذو حدين يترتب عليه نجاح البحث أو فشله.

إضافة إلى كل ما سبق ذكره كان هناك سؤال طالما طرحته على نفسي و هو: من أين تستمد هذه الثقافة المحلية قوتها لتواجه القوانين التي تحمل كل أنواع الردع و الزجر و الإقصاء ؟ .ومنه أصبح من الممكن الإجابة أو محاولة الإجابة بطريقة علمية من خلال هذا البحث.

هذا السؤال في حد ذاته نتج عن مجموعة من الصور و الأحداث اليومية إلى جانب بعض السلوكيات و الطقوس الممارسة من قبل الفاعلين الاجتماعيين إضافة إلى تعدد

<sup>1</sup> Djamel Guerid, L'expection Algérienne, La Modernisation à l'épreuve de la société, ED CASBAH, 2009, Algérie , p 199.



أشكال الخطاب و اختلافه كما لا يجب غض النظر عن تلك التحالفات وذلك الرابط الاجتماعي و التضامن الذي تنتجه جماعات معينة لأجل بلوغ أهداف معينة.

طرحي لهذا السؤال كان و أنا مجرد عامل ...كانت لي بعض الإجابات بخصوصه لكن سرعان ما بدأت هذه الإجابات تندثر (أفكار مسبقة) مع أول احتكاكي بمجتمع بحثي بصفتي باحثا أكاديميا ,مع أول مراحل الملاحظة المقتنة و الاستطلاع الهادف و وصولا إلى القراءات و المقابلات الأولى ...فمحاولاتي للتخلي بالحيادية و الغيرية خاصة في البداية ,ومجموع الأدوات و التقنيات العلمية المتبعة دفعتني إلى حتمية تسليط الضوء على تلك الثقافات المعقدة البناء, تلك الثقافات الفرعية التي تدخل في جدلية من الصراع المادي فيما بينها و الذي من شأنه إعطاء صورة لتلك الثقافة المحلية السائدة.

كان سؤالي الأول قد حدد ثقافتين على الأكثر وتساءل حول إمكانية معرفة مصدر تلك القوة التي تكتسبها الثقافة المحلية لمواجهة النظام الداخلي؟ هذا السؤال قادني بدوره و بعد المراحل التي ذكرت أنفا إلى استنتاج أن كل ما يجري من تفاعل داخل المؤسسة هو ثقافتها المحلية بما في ذلك النظام الداخلي ..و هذه الثقافة المحلية مشكلة على الأقل من ثلاث ثقافات فرعية واضحة متفاعلة و متصارعة فيما بينها...

1- الثقافة المدعومة بالقانون الداخلي و أجهزتها التنفيذية المتمثلة في الإطارات المسيرة للمؤسسة (النظام الداخلي -التنشئة الاجتماعية).

2-الثقافة المدعومة بالإرث و البعد التاريخيين للمؤسسة (قيم ,أخلاق متعارف عليه, طقوس, ما جرت عليه العادة, أساطير, أبطال).

3- الثقافة الخاصة بأفراد مجتمع البحث و التي تحتوي الثقافة المكتسبة من مؤسسات تنشئتهم الاجتماعية مضافة إلى تلك الثقافات التي يفرزونها أثناء تفاعلهم اليومي في ظل الثقافتين المذكورتين سابقا (تصورات, تمثلات, استراتيجيات, منفعة ذاتية) .

و منه أصبح لزاما علي تسليط الضوء حول التساؤل الأهم ... حول حيثيات و طبيعة و آلية تفاعل هذه العلاقات الاجتماعية و هذه الثقافات؟؟ و كيفية تجسد هذا التفاعل وهذا الصراع في الواقع و المعنى من ورائه؟

و لان المقاربة الانثروبولوجية تهتم خاصة بالواقع الإمبريقي للجماعات و المجتمعات , و كذلك على واقع و طبيعة الإنسان خاصة , فان تعاملتي مع البحث سيرتكز على عنصرين جوهريين ... الإنسان (الذات) و العلاقات التي تربطه بالآخر (المجتمع -الجماعة) من خلال مسار و دينامية تاريخية مقارنة. و هنا استحضر مقولة السوسيولوجي الراديكالي (النقدي) رايت ميلز: "عندما تصاغ مشكلات العلوم الاجتماعية صوغا حقيقيا ,لابد أن تتضمن كل المتاعب و القضايا ...التاريخ

الشخصي للأفراد ,و أيضا التاريخ العام ,ومجال العلاقات القائمة بينهما ,لان حياة الفرد و تكوين المجتمعات كليهما يجريان في نطاق هذا المجال"<sup>1</sup>.

### الفرضيات :

1- إن طبيعة هذا التفاعل و الصراع و نشوء ثقافات مناهضة للثقافة التنظيمية (النظام الداخلي) يرجع إلى عدم الالتزام بالتبعية في المسؤولية الناتج عن فقدان الاحترام بين المسؤول و العامل .

2- تحدث عملية الصراع تحت إطار نظرية الهبة كما نظر لها مارسال موس.

### منهجية البحث :

لقد تبينت في هذه الدراسة المنهج الانثروبولوجي الذي عرفه كليمون على أنه "الهندسة التي تعبر عن المجتمع في تنظيمه الاجتماعي و الرمزي". إن من بين الأمور التي يصعب عليّ التطرق إليها هو موضوع المنهجية بصفتي باحثا مبتدئا، و في نفس الوقت منخرطا في جماعة بحثي بحكم موقعي كأحد عمال المؤسسة المدروسة.

و في البداية استعنت بالمقابلات ثم الحوارات المعمقة، زيادة على الملاحظة بالمشاركة، و لكن مشكلتي كباحث هنا تمثلت في تلك الازدواجية التي فرضت عليّ كوني دارسا للمؤسسة التي اعتبر احد أفراد جماعتها ، و هنا أصبح التحلي بالموضوعية في بحثي هاجسا يؤرقني، بعدها مباشرة قررت التقليل من الاهتمام بالموضوعية و محاولة التخلص من هذا الهاجس نسبيا, حينها استطعت الانخراط أكثر في جماعة بحثي، و البحث عن كسب ثقتهم أكثر , خاصة أولئك الذين لم تكن تربطني بهم صداقة أو قرب من قبل.

<sup>1</sup> حسام الدين فياض ، النظرية النقدية عند رايتميلز, نحو علم اجتماع تنويري ,الطبعة الأولى, 2011

في نظري إن تقنية الملاحظة بالمشاركة في المصنع و التي عرفها Jean Peneff فقال "تتمثل الملاحظة بالمشاركة في المصنع بقيام سوسولوجي بالمشاركة باعتباره أجيرا في إنتاج المؤسسة من اجل الحصول على المعلومات و الوثائق الأكثر قربا من الأحداث و العمل الفعلي , هذه المشاركة تستمر غالبا مدة طويلة بما يضمن الاندماج في مجموعة العمل و التعود على الشكل الخصوصي للنشاط , و التحكم من ثم في التحاليل المستخلصة"<sup>1</sup>.

و يعرفها كذلك Lapassade " هي طريقة يشارك فيها الباحث في الحياة اليومية للمجموعة الاجتماعية موضوع البحث , بهدف مضاعفة المعارف , وهذه الطريقة تلغي المسافة الفاصلة بين الباحث و موضوع البحث و تحول الباحث من ثم الى فاعل لا مجرد متفرجا او عنصرا محايدا"<sup>2</sup>.

من خلال هذين التعريفين كذلك من خلال خصوصية بحثي فانا أرى أن هذه الملاحظة بالمشاركة تكتسب قوة اكبر حين لا يشعر المبحوث بأنك باحث،

و إلا فمسألة الانخراط في جماعة البحث لا يمكن تحقيقها كليا. إن مشاركة المبحوث يومياته ، انجازاته ، إخفاقاته ، صراعه ، و رغباته هي مسألة جد حساسة و يجب التحلي بالحذر عندها لأنها متعلقة بثقة متبادلة , خاصة وقت جمع المعلومات و منه أرى انه ليس من الضروري أن يشعر الباحث الآخر بأنه مبحوث، لأن هذا التصرف من شأنه تعريض تلك الثقة المكتسبة و المتبادلة للخطر أو الانهيار ولذا اعتقد أن مشكلة الباحث المحلي تكمن في هذه النقطة بالذات ، فمن جهة هو منتمي لمجتمع يدرسه و من جهة أخرى لا يمكنه الانخراط كليا في هذا المجتمع حين يقوم بدراسته من خلال اطر أخلاقية (أخلاقية البحث) ثقافية و موضوعية. أنا هنا لا أنكر قيمة التحلي بالموضوعية في البحث العلمي و لكن بحكم تجربتي القصيرة في دراستي المتواضعة هذه , رأيت أنها تعيق ذلك التفاعل القوي و الفعال مع الجماعة المدروسة ، كما تحصره في إطار يعيق و يبطن عملية الغوص و التغلغل (ذاتا و موضوعا) .

إن العلوم الطبيعية كالفيزياء أو الكيمياء تدرس المادة , أما العلوم الإنسانية فتدرس الإنسان (الإنسان يدرس الإنسان) , و من هنا يطرح السؤال : هل يمكن دراسة الإنسان دراسة موضوعية أم أن معرفة الظاهرة الإنسانية تبقى مسألة نسبية ؟ و هل

<sup>1</sup> Peneff J ; les debut de. l'observation participante ou les premiers sociologues en usine . in sociologie du travail . 38.n1.96.p26

<sup>2</sup> LAPASSADE,G ,Observation participante ,In BARUS-MICHEL ,J,ENRIQUEZ , E,et LEVY,A,(2002)

خصوصية الظاهرة الإنسانية تطرح صعوبة في التعامل معها بوصفها موضوعا للدراسة؟ أي بعبارة أخرى كيف نحول الإنسان كشيء أو كمادة للدراسة؟

يعترف لوسيان غولدمان بأن العلوم الإنسانية قاصرة و عاجزة عن تحقيق شرط الموضوعية ، فرغم سعيها المتواصل إلى التحرر من الفكر الفلسفي التأملي من أجل ابتكار مناهج خاصة بها تمكنها من مقارنة الظواهر الإنسانية إلا أنها ظلت بعيدة عن الوصول لدرجة الموضوعية نظرا لحضور المواقف و الأحكام القبلية للباحث أثناء دراسته لظاهرة إنسانية ما<sup>1</sup>.

لا يزال الجدل حاصلا حول إمكانية تحقق الموضوعية في العلوم الإنسانية و هذا النقص مرتبط خاصة بخصائص الباحث و ثقافته وحنكته، بحيث من الواجب عليه التحلي بالمسؤولية و المنطق و الشجاعة أثناء عملية بحثه و بشكل دائم و كذلك محاولة طرد تلك الأفكار القبلية على رأي "غولدمان" رغم صعوبة المهمة من اجل التقرب و لو نسبيا من حقيقة الظاهرة المدروسة.

و كخلاصة لما سبق ذكره ، حاولت في منهجية بحثي أن انخرط بكل قوتي في مختلف الصور و الأفعال الاجتماعية المشاركة و المتعلقة بإشكالية بحثي ،أي حاولت أن أكون واحدا من جماعة البحث قدر المستطاع لغرض التقرب من التصورات و التمثلات و حتى الأحاسيس و المشاعر و المعاني التي ينتج عنها السلوك الاجتماعي في الواقع المعاش، هذه الخطوة جعلت مني منتجا و مستقبلا و مؤثرا و متأثرا في و بجماعة بحثي.و في هذه العملية ،حاولت قدر المستطاع

الالتزام بنظرية l'objectivation participante لصاحبها Pierre Bourdieu ، فرؤية Bourdieu في مضمونها تدفع الباحث إلى الرجوع للوراء ومراجعة تجربته الذاتية و المهنية في الميدان قصد إنتاج المعرفة .

L'objectivation participante تنشأ و تتكون من الموضوع و من العلاقة بين الباحث و موضوعه، و منه على الباحث أن يستغل كل إمكانياته الذاتية و الموضوعية لبلورة المعرفة العلمية. إنها تتطلب الاعتناء بكل العوامل الداخلية و الخارجية التي تحدد الموضوع العلمي و الامبريقي، أي أن الباحث يتعامل مع موضوعه و مع ذاته بنفس الحزم و على أنهما واقعان خارجان عنه .وكخلاصة

<sup>1</sup> مسألة العلمية في العلوم الإنسانية. [www.tafalsouf.com](http://www.tafalsouf.com). 04h56 17-06-2017

للقول فان Bourdieu حاول التنبيه على تعويض ما اسماه "الموضوعية البلهاء" ب "الموضوعية الصريحة" و منه فان الموضوعية ليست هي السبيل الوحيد لإنتاج المعرفة الانثروبولوجية و أكد على أن هناك ثلاث أفكار أساسية تدعو إلى إحداث القطيعة مع تلك الموضوعية العنيدة :

1- لا يمكننا الإجابة بطريقة مقنعة على مشكلات المقاربة للواقع الاجتماعي عن طريق خطوات فهم مترددة بسبب تلك الدغمائية العلمية السابقة.

2- الواقع الاجتماعي و الثقافي لا يمكن التطرق إليه إلا من خلال العلاقة مع الآخر, أي لا يوجد واقع إنساني خارج العلاقة بالآخر .

1- تجربة العلاقات في الميدان يجب أن تسبق عملية البحث في موضوع

معين<sup>1</sup>.

### تحديد المفاهيم:

#### 1- الثقافة:

الفيلسوف المصري احمد سعد زايد يقول " إن الثقافة هي كل المكتسبات اللاجينية" , أي كل ما اكتسبناه بعيدا عما ورثناه من الإباء جينيا. بطبيعة الحال هناك تعاريف جد متنوعة و مختلفة لمفهوم الثقافة باختلاف التخصصات في مختلف العلوم و المعارف إلا أنني أثرت اختيار التعريفين السابقين لقربيهما من علم الانثروبولوجيا.

#### 1- الثقافة التنظيمية :

يرى **William Ouchi** أن " الثقافة التنظيمية تعوض البنية حتى تتماشى سلوكيات الأفراد نحو الأهداف الكلية للمؤسسة , وبهذا يمكن استخدام هذه الثقافة كميكانيزم تكامل أو مكمل لبنية المؤسسة".

أما **جوردون مارشال** فيعرفها على أنها "مجموعة من القيم و المعايير و أنماط الفعل التي تميز العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم الرسمي".

إضافة إلى بعض التعريفات المشابهة كتعريف **يورك برس** "الثقافة التنظيمية هي القاسم المشترك الذي يحوي كل المؤسسة , و هي الاشتراك في المعتقدات و القيم التي

---

<sup>1</sup> Nadia mahi ,l'expérience de terrain ,pour unr approche relationnelle dans les sciences sociales,edition la découverte ,2008,p 5

ترشد سلوك أفراد المؤسسة و توجهاتهم .وكذلك هي الاشتراك في الأحاسيس و المشاعر المسلم بها " .

وكذلك "هي مجموع القيم و التقاليد و الأعراف التي تسود المنظمة و تنعكس على السلوك اليومي للعاملين و يتم تناقلها عبر الأجيال".

## 2- العلاقات الاجتماعية:

يعرف **زنانيكي** العلاقات الاجتماعية على أنها " نسق معين ثابت يشمل طرفين (فردين أو جماعتين) تربطهم مادة معينة أو مصلحة معينة أو اهتمام معين أو قيمة معينة تشكل قاعدة لتفاعلهم, إلى جانب أنها نسق معين من الواجبات و المسؤوليات أو وظيفة مقننة للطرفين بحيث يكون كل طرف ملزم بأدائها نحو الطرف الآخر.

أما **ماكس فيبر** فيقول "العلاقة الاجتماعية هي تصرف مجموعة من الأشخاص في تتابع متوافق بصورة تبادلية تبعا لمعناه و متوجها نحو هذا المعنى .وتتكون العلاقة الاجتماعية تماما و حصريا من فرصة أن يتم فعل اجتماعي بصورة يمكن وصفها تبعا للمعنى.

ثم يقول **فيبر** "إن محتوى المعنى الذي يكون علاقة اجتماعية بصورة دائمة يمكن أن يصاغ في "مبادئ", يتوقع المشاركون من هذا الشريك أو ذاك الحفاظ عليها بصورة متوسطة و مقاربة للمعنى و يقومون هم من جانبهم بتوجيه فعلهم تبعا لها (بصورة متوسطة و تقريبية).وتزداد احتمالات أن يكون الوضع كذلك ,أي كلما كان للفعل المعنى في صورته العامة توجه عقلائي (غائيا أو قيميا) , إن إمكانية صياغة المعنى المقصود في علاقة جنسية أو أي علاقة انفعالية (كالتعاطف مثلا) تكون بطبيعة الحال اقل احتمالا منها في علاقة عمل تعاقدية<sup>1</sup>.

أما العلاقات الاجتماعية في العمل فيعرفها السيد عبد العاطي السيد بأنها "تلك العلاقات التي تنشأ بين الناس بفضل اشتراكهم و ارتباطهم معا في عملية الإنتاج

1 مفاهيم أساسية في علم الاجتماع ,ماكس فيبر ترجمة صلاح هلال مراجعة و تقديم محمد الجوهري الطبعة الأولى ص 58-56, 2011.

التعاوني و تساهم كل من التكنولوجيا و تقسيم العمل في تشكيل هذه الأنماط من العلاقات"<sup>1</sup>.

### 3- الصراع:

الصراع هو شكل من أشكال التفاعل الشخصي الديناميكي المكثف بين طرفين أو أكثر تربطهما علاقة اعتماد متبادل و هو ينتج عن بروز قدر من الاختلاف و عدم التوافق في الرؤى و المصالح و الأهداف و التوجهات"<sup>2</sup>.

يقول ليكرت "بان الصراع هو نزاع حاد من اجل حصول الفرد على النتيجة المرغوبة و التي إن تحققت تحول دون حصول الآخرين على نتائجهم المرغوبة مما يؤدي إلى ظهور العداة" بينما يرى مارش و سيمون انه يمكن تعريف الصراع بأنه "عرقلة لميكانيزمات عادية لاتخاذ القرار بصورة تؤدي بالفرد أو الجماعة إلى إيجاد صعوبة في تجسيد اختيار نشاطهم"<sup>3</sup>

في حين يعرفه هنري ماندراس "على انه عملية لاتخاذ القرار و خلق النظام بحيث ان النظام الاجتماعي في حد ذاته مؤسسا على الصراع"<sup>4</sup>.

و الصراع في بعده الاجتماعي إنما يمثل نضالا حول قيم أو مطالب أو أوضاع معينة أو قوة أو حول موارد محدودة أو نادرة , و كما يحدد ذلك كوزر فان الصراع يمكن أن يحدث بين الأفراد أو بين الجماعات و بعضها البعض أو داخل الجماعة أو الجماعات ذاتها. تفسير ذلك رجعه كوزر أن حقيقة الصراع في حد ذاته احد السمات الاجتماعية<sup>5</sup>.

أما فيما يتعلق بالبعد الانثروبولوجي للصراع ,فانه يحدث أو ينشا نتيجة للتنافس بين طرفين على الأقل و هنا قد يكون هذا الطرف متمثلا في فرد أو أسرة أو نسل بشري معين أو مجتمع كامل أو قد يكون طرف الصراع طبقة اجتماعية أو أفكارا أو منظمة سياسية أو قبيلة أو دينا, وهنا الصراع يرتبط بالرغبات أو الأهداف غير المتوافقة و التي تتميز بقدر من الديمومة و الاستمرارية.

<sup>1</sup> السيد عبد العاطي السيد ، علم الاجتماع الصناعي..دار المعرفة الجامعية.الإسكندرية.1985.ص132.

<sup>2</sup> نسيم الصمادي .خلاصات كتب المدير و رجل الاعمال .القاهرة.2002.ص1

<sup>3</sup> بوفلجة غياث .مقدمة في علم النفس التنظيمي.ديوان المطبوعات الجامعية.الجزائر.1992.ص47

<sup>4</sup> Henri mendras.Elements de sociologie.armondcollin.Paris 1978.p216

<sup>5</sup> عبد الرحمن خليفة. أيديولوجية الصراع السياسي. دار المعرفة الجامعية.مصر.ص156

## 1- مفهوم (ثقافة المؤسسة):

إن مفهوم "الثقافة الصناعية" الذي سرعان ما شهد نجاحاً كبيراً، ليس من إبداع العلوم الاجتماعية بل جاء من عالم المؤسسات الصناعية والتجارية.

برز هذا التعبير للمرة الأولى في الولايات المتحدة خلال السبعينات. حينئذ كانت المؤسسات الأميركية تريد مواجهة المنافسة اليابانية التي أصبحت شيئاً فشيئاً عدوانية بهدف إيجاد وسيلة لتعبئة المواطنين من أجل هذه المواجهة. وظن أصحاب الشركات أن موضوع الثقافة الصناعية سيتيح التركيز على أهمية العامل البشري في الإنتاج.

وظهر هذا المفهوم في فرنسا في الثمانينات من خلال خطاب المسؤولين عن الإدارة. وانتشار موضوع الثقافة الصناعية في وقت الأزمة الاقتصادية أمر له دلالاته. وقد يعود السبب في النجاح الذي حققه هذا الموضوع *thème* لكونه قد برز ليشكل جواباً على النقد الذي كانت تثيره المؤسسات الصناعية في أوج أزماتها حول العمل وإعادة البناء الصناعي. وإزاء الشك والاشتباه فإن استخدام مفهوم الثقافة كان يمثل عندها، بالنسبة لمدراء المؤسسات، وسيلة إستراتيجية لكي يتماهى العمال وينخرطوا في الأهداف التي سبق لهم وضعها.

في نهاية المطاف، إذا نظرنا إلى ثقافة المؤسسة الصناعية من هذه الزاوية فسنرى أنها ليست مفهوماً تحليلياً يتلاعب بالمفهوم الإيديولوجي للثقافة هدفه إضفاء الشرعية على تنظيم العمل في كنف المؤسسة الصناعية. وهذه المؤسسة تزعم تحديد ثقافتها كما تحدد استخداماتها: بعبارة أخرى، إن قبول الاستخدام يعني قبول ثقافة المؤسسة (بالمعنى المشار إليه). ونظراً لغياب التأهيل في العلوم الاجتماعية، فإن المهنيين المنحدرين من هذه المدارس (الإداريين) لا يأخذون في أغلب الأحيان من



مفهوم الثقافة إلا ما يبدو لهم قابلاً للتطبيق المباشر على إدارة المؤسسات, متجاهلين تطور الأبحاث التي تبين تعقد كل منظومة ثقافية.

ولكي تتمكن من تعريف ثقافة مؤسسة ما , لا بد إذاً من الانطلاق من الثقافات الصغرى , مثلها مثل التنظيم بذاته , تؤمن سير العمل اليومي في المصانع ateliers , والمكاتب , وتحدد الاختصاصات و إيقاعات العمل , وتقوم بتنظيم العلاقة بين العمال , وتتصور الحلول اللازمة للمشاكل الفنية المتعلقة بالإنتاج . وحتماً فإن هذه الثقافات الصغرى تُخلقُ أخذة بالاعتبار الإطار الخاص بالمؤسسة , لاسيما قيود التنظيم الشكلي للعمل والتكنولوجيا المستخدمة . ولكن هذه الثقافات لا تتحدد بهذين العنصرين لأنهما يرتبطان أيضاً بالأفراد الذين يشكلون مجموعة العمل . إذ نجد أن نفس التنظيم الشكلي مدعوماً بالتكنولوجيا نفسها لا يؤدي بالضرورة إلى ثقافة صغرى مشابهة: لأن خصائص مجموعة العمل تقوم بدور أساسي في الإنتاج الثقافي . هذه الثقافات الصغرى غير الشكلية informelles , التي ينتجها الأجراء أنفسهم هي التي تبدع الطوائف الصغرى microcommunautes في العمل وتنظمها في الوقت نفسه. واليوم , إن التحليل السوسيولوجي للمؤسسة لم يعد قادراً على تجاهل السياق . وبعبارة أخرى, لا يمكن اختزال ثقافة المؤسسة إلى مجرد ثقافة تنظيمية. هناك مجموعة من الأبحاث التي بينت أثر الثقافات الوطنية على ثقافات المؤسسة. وأوضحت البحوث المقارنة أن المؤسسات الموجودة في بلدان مختلفة كانت تعمل وفق منظومات ثقافية مختلفة. وقد كان ميشيل كروزيه(1963) من أوائل الذين بينوا وجود نموذج ثقافي فرنسي لتنظيم المؤسسة وهذا النموذج يتميز بالشكلانية البيروقراطية والمركزية الشديدة للبنى المرتبطة بميل عميق لدى المجتمع الفرنسي نحو هذا الاتجاه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> دوني كوش, ترجمة قاسم مقداد , مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية , اتحاد الكتاب العرب ,دمشق, 2002 ص 118-119

# الفصل الأول

## مؤسسة الانجاز العمراني بوهران

### 1- وصف المؤسسة المدروسة :

مسألة التعرض للوصف الكامل لمكان البحث أو الفضاء الذي يكون مسرحا لمختلف العلاقات و التفاعلات الاجتماعية و المتمثل في المؤسسة.

### مدخل المؤسسة + الطابق السفلي:

يضم مدخل المؤسسة جهتين الأولى خاصة بالراجلين و الثانية بالسيارات وحين نلج باب المؤسسة تقابلنا لافتة مكتوب عليها شعارها و صورة عن أهم المشاريع المنجزة خلال السنوات الفارطة , في الجهة اليسرى من المدخل تتواجد بناية مركز المراقبة بحيث يسهر الحراس فيه على تنظيم عملية الدخول و الخروج (الأفراد والسيارات).

مباشرة وراء المركز يتواجد مراب مغطى خاص بسيارات إطارات المؤسسة و معلى مسؤوليها يقابل هذا المراب ساحة وظيفتها كذلك ركن السيارات. الجهة الجنوبية من المؤسسة عبارة عن قطعة أرضية غير مبنية .

الجهة المبنية من المؤسسة عبارة عن ثلاث طوابق , اولها السفلي و الذي يحتوي على مجموعة من مكاتب مختلف المصالح (الادوات العامة ,مسؤول المراب,خلية الطباعة,مخزن), هذا المجال يضم كذلك جناحا خاصا بمؤسسة ترامواي وهران(كراء).

**الطابقين الأول و الثاني (المديرية التقنية) :** و هما عبارة عن طابقين متشابهين من الناحية الهندسية يضمن حوالي 20 مكتب تجمع مجموعة من المهندسين بمختلف تخصصاتهم ، و كذلك التقنيين السامين و طبعاً المدير التقني. هذا الحيز هو الذي يحتوي الفئة المنتجة في المؤسسة، الفئة المكلفة بإعداد و دراسة و تقديم المشاريع في أوقاتها المحددة، هذا المكان هو قلب المؤسسة النابض و عماله يعتبرون عنصراً مؤثراً في معادلة الصراع التي سننتطرق إليها في بحثنا. هذا المجال من المؤسسة يتوفر على كم معتبر من الأدوات التكنولوجية و مختلف الآلات المساعدة لتسهيل و توفير أريحية في انجاز مختلف الدراسات التقنية . لا تتوقف الحركة في هذا المكان بحكم اشتراك العمال في مختلف التخصصات في انجاز هذه المشاريع , و لذا وجب عليهم الاتصال يوميا و انجاز الدراسة سوياً لغاية إتمامها. تعم المكان أصوات مرتفعة و بعض الضجيج أحيانا مقارنة بالأماكن الأخرى في المؤسسة، لأن أغلب تعاملات العمال و لقاءاتهم تكون وجهاً لوجه , فهم يحبذون ذلك على الكلام في الهاتف مثلا رغم أنه مجاني بينهم, و هذا ما يخلق خصوصية المكان بالحركة و الضوضاء . هناك حالة وحيدة تقلب تلك الضوضاء إلى هدوء و المتمثلة في تواجد أحد المسؤولين المسيرين في أحد المكاتب أو أثناء صعودهما عبر السلم لبلوغ مكنتيهما . من خصوصيات هذا المكان كذلك تلك الروائح التي تنبعث مباشرة بعد انقضاء مدة العمل في الفترة الصباحية (12h00) أقصد رائحة الطهي فهناك مكنتان تقوم العاملات (تقنيات ساميات) بالطهي فيهما لبعده مسافة منازلهن عن المؤسسة، و كذلك لتوفير بعض المال، اذكر انه وجهت لي الدعوة عدة مرات لتناول الغذاء و قبلت الدعوة مرتين و كان الأمر ممتعا، هذا السلوك المتخذ من العاملات له بعد تاريخي في المؤسسة فكل الحقب اشتهرت بوجود بعض العاملات اللاتي يقمن بتحضير الأكل في المكاتب ما بين الفترة (12h00-13h30) ، أو بعض الأحيان مجرد تسخين الطعام .

### **مكتب المدير التقني:**

ان مكتب المدير التقني في الطابقين ، يحمل رمزية و خصوصية مرتبطة خاصة بالمدير السابق للمديرية، الذي اعتبره أنا و مجمل أفراد هذه المديرية أحد "الأبطال" المؤثرين تاريخيا في المؤسسة حتى بعد إحالته على التقاعد. إذ اشتهر هذا المدير بهيبته و فرضه الاحترام و الانضباط و التفاني في العمل على غالبية أفراد المديرية، حتى أن تلك الأصوات المرتفعة في وقته كانت من المستحيلات. كان هذا المكتب يسمى في وقته عند العمال بـ "الحمام" لان هذا المدير كان صارما و عنيفا

بخصوص العمل ، كثيرا ما ردد العمال بعد الخروج من هذا المكتب : "غسلني يابن عمي"، "غسلني غسيل الكرشة"، و من خلال كلمة "الغسيل" المتكررة أطلق على المكتب اسم "الحمام" . خصوصية المكان كانت متجلية في ذلك الصمت و تلك الهيبة و حتى الخوف أحيانا الذي يفرضها على العمال قبل ولوجه، أما في الوقت الحاضر فقد تغيرت خصوصية هذا المكتب و منه خصوصية الطابقيين ككل لأسباب سيتم التطرق إليها و محاولة إبرازها لاحقا.

### الطابق الثالث :

قمة هرم السلطة متواجد في الطابق الثالث،و الذي يمثل رأس الهرم و مركز القوة الحاكمة، و الملاحظ بدقة لهذا الجناح سيكتشف خاصية متمثلة في الفخامة ( نوع الأثاث ، شكل الأبواب) و كذلك قلة حجرات المكاتب فالجناح يتكون من 5 حجرات أكبرها للمدير ( فضاء للمكتب، فضاء للاجتماع + حمام) و الغرفة الثانية ( مكتب الأمانة+ مطبخ صغير) أما باقي الحجرات فواحدة (قاعة انتظار) و حجرتين للإشراف القانوني و أمانته.

المتجول في هذا الفضاء سيحس بالاختلاف مقارنة مع الطوابق الأولى التي سبق و أن مر عليها : اختلاف في الهندسة ،في تموقع الحجر ،قلة عدد العمال ،فخامة الأثاث ،الصمت الذي يعم المكان ،الحركية القليلة ،روائح عطرة تنعش الجو و كذلك معرضا صغيرا لأهم المشاريع المنجزة من طرف المؤسسة (Maquette) كوسيلة لإبلاغ الزائر مدى تحكم المؤسسة في انجاز مختلف المشاريع (إشهار).

هذا الفضاء المادي،و كيفية هندسته و الاعتناء بأدنى التفاصيل فيه، يعطي للمكان رمزية و هيبة يمكن لكل من اخترقه ال أن يستشعرها عاملا كان أو زائرا.

تميز و اختلاف هذا الجناح كانت من بين أولى ملاحظاتي حينما رأيته لأول مرة و حتى بعد السنوات التي قضيتها في المؤسسة بقيت خصوصيته قائمة ، ليس كمثله المرة الأولى و لكن و بشهادة معظم العمال فللمكان خصوصيته ،رمزيته و هيئته ،فكأنه يفرض عليك التحلي بسلوك معين و كأنه فضاء مقدس و يجب على كل من ولجه إبداء كامل الاحترام و التبجيل.

في الطابق الثالث كذلك و بجانب الجناح الاوّل يتموقع جناح الرجل الثاني في هرم السلطة. هو فضاء متكون من 11 حجرة :واحدة للاجتماعات و حجرتان مكتب (مديرية الإدارة و المالية+الأمانة) و باقي الحجرات هي مكاتب لمختلف المصالح التابعة للمديرية.

الزائر لهذا الجناح سيلحظ هدوءاً أشبه بالهدوء الموجود في (جناح مول السطح)، ولكنه هدوء سرعان ما تفسده تلك الأصوات ( أصوات العمال) من حين لآخر. تتميز هذه الجماعة المصغرة من جماعات المؤسسة بتوفر ذلك التآزر و التفاهم بين مختلف عماله رغم ارتفاع حدة تعامل رئيس القسم في العمل و فرض آرائه على الجميع في مرات متكررة، فمع أن الكثير من المبحوثين يشيرون إلى الظروف الصعبة التي يتعرضون لها من جراء الخطاب القاسي و الأوامر المتعسفة أحياناً من طرف المسؤول إلا أن هذه الشريحة يبقى طابعها الهدوء و الاستقرار و عدم الدخول في أمور السياسة "Politique" كما يشير إليها المبحوثين.

يعتبر عمال هذا الجانب من المؤسسة من بين العمال الذين لا يكثرون الحركة في باقي الأجنحة أي أنك لا تراهم في طوابق أو أجنحة أخرى إلا عند الضرورة (ضرورة العمل) بالمقارنة مع باقي العمال فحركتهم بالمؤسسة قليلة فأغلب أوقاتهم يقضونها في هذا الحيز و هذا ناتج عن الرقابة المفروضة عليهم من طرف المسؤول الثاني .

### 3-تصور جماعة البحث لوجودهم الكوني و الاجتماعي :

في نظر جماعة البحث هذا الكون يحكمه اله مطلق، مطلق الحرية والعدالة والحكمة وكذلك القوة والخير. ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تجري الأحداث هكذا صدفة، فحتى وإن كان الأمر متعلقا بمجموع الآفات والمآسي وكذلك المظالم والكوارث، فإن هذا الحدث كان بمشيئة إلهية ومن أجل غاية يعلمها الإله ولحكمة معينة لا يتسنى لنا أنيا إدراكها وفهمها.

"ربي راه يسير فيها " - " ربي يعرف شا يدير " - و الآية " قل اللهم مالك الملك تؤتي الملك من تشاء و تنزع الملك ممن تشاء" ( 26-27 آل عمران ) .

على ذكر هذه الآية ,وفي مقابلة لي مع مدير الدراسات التقنية في المؤسسة وهو رجل (متدين -حاج) وبعد تعرضه لعدة مضايقات من المسؤول الثاني خاصة، سألته عندها عن إمكانية مواجهة مثل هكذا مضايقات واستفزازات فأجاب بالحرف " ربي كتبهم باش يكونوا فوقنا ويتحكموا فينا " و تلى بعدها الآية السابقة . هذه الجلسة مع المدير دفعنتني إلى محاولة البحث عن ذلك التصور والتمثل والمعنى الماورائي الذي نتج عنه مثل هذا الخطاب وكذلك مثل هذه السلوكات مع العلم أن هذا المدير لم يحرك ساكنا بل بالعكس رضح للواقع.

هذا الرضوخ كان من شأنه تمكين المسؤول الثاني من بسط سيطرته على مديرية الدراسات التقنية (تدخله المباشر في عملهم) وبالتالي نشوء صراعات بأشكال جديدة،

هذا السلوك المتبنى من قبل المدير كانت تبعاته على الصراع واضحة كما أشرنا (مسؤول 2 / عمال) ولكن البحث عن المعنى المرجو من هذا السلوك يشترط علينا التركيز على المبحوث (المدير) في وضعيته داخل المؤسسة في تلك الفترة، فالأحداث كلها تشير إلى أنه لم يستطع خلال تلك الفترة ملئ الفراغ الذي تركه المدير السابق(البطل) ,وجل مقابلاتي مع المسؤولين والعمال ذهبت إلى هذا المعنى " مابغاش يتعلم " - " يدير شافي راسه " - " ما باقيلهش بزاف" "المسؤول الثاني.

المسؤول الأول: "نزيدوه فرصة أخرى " - " يلا ماسلكهش هاد الخطرة نوخره" .  
العمال: " خاطيه مسكين " - " ضعيف بزاف " - " بعيد عليه التسيير " - " مخلي الخدمة و عاطيها غير للتلفون " - " تحكم فيه Secretaire " - " شا جاب هذا للمدير السابق " - " راه يكمل في ياماته و صايي" .

فالمسؤول الأول و بحكم السنين الطويلة التي قضاها مع المدير ( فترة العمل ) دفعته إلى جلبة من منصبه السابق ( مدير فرعي للمؤسسة ) و وضعه في منصب مدير في المؤسسة الأم – وهران- و الصبر عليه لمدة زمنية (مع العلم أنه على مشارف التقاعد) وهذا رغم عدم قدرته الواضحة على التسيير حتى بلغ الأمر إلى أن القرارات التقنية التي هي من اختصاصه يتخذها مكانه المسؤول الأول و الثاني رغم عدم تخصصهم)(المالية) .

### الاتصال :

مثل هذه الظواهر كان لها الدور الفعال في زيادة التشاحن وخاصة ظهور أشكال من الصراع المتمثل في أزمة الاتصال بين المسيرين الجدد و المديرية التقنية ( مسؤولين صغار- عمال) و كأن كلا الطرفين لا يفهم لغة الآخر ( بحكم اختلاف التخصص).

الإشكال في الاتصال هذا لازال لحد الساعة من أبرز العقبات التي لم يتسن لأفراد المؤسسة تخطيها خاصة الاتصال العمودي.

هناك مقولات عديدة متكررة في مثل هكذا مواقف و صراعات و من الطرفين: " هاد المديرية خاصها فقط التسيير " تعلمت الأمور التقنية و يمكنني التسيير بأريحية" " ليس أمرا صعبا تسيير المديرية التقنية " " مالي حكمتها أنا بدأت تنسقم و سقسي المسؤولين الفرعيين " ( المسؤول الثاني).

أما عمال المديرية : " هادا شا دخله فالتكنيك " " راه حاسب ينجم يتعلم في 3 سنوات الأمور التقنية" "ماشي التخصص تاعه راه غي يشكل" " راه مدخلنا في حيط " لوكان كاين مدير تقني تاع صح لوكان مادخلش روحه" " شاره حاسب روحه!؟ "

المدير التقني : " ما عطاونيش صفة إطار مسير " " باقيلي عامين و نخرج " "ربي راه يشوف" "قالولي حقر فئة من العمال و أنا ما بغيتش " "يحرصوني على العمال. "كلشي بالمكتوب".

### كلشي بالمكتوب:

وعلى ذكر هذه الكلمة "كلشي بالمكتوب" وكما سبق و أن أشرت بدأت البحث عن حقيقة هذا الصراع، لماذا يبقي المسؤول الأول هذا المدير في منصبه مع تجريده من كل مسؤولية و قرار(صورة هذا المشهد يميزها عنف لفظي و غضب)، تتبع تاريخهما معا كشف لي عن عمق العلاقة و صلابتها بينهما رغم كل ما هو ظاهر و ملاحظ من صراع، إن علاقتهما اتسمت في الماضي بالشراكة و التضامن

والتواطىء و الولاء فالمدبر التقنى من الموالين الى السلطة رغم تعسفا معه , هذا المدبر أصبى يقبل تدخل المسؤؤل فى عمله المباشر و بالتالى رضخ لكل ما يطلبه منه. يبدو أن هذا التصرف هبة حتمية مقدمة من طرفه بغية الحفاظ على منصبه ووظيفته خاصة انه على مشارف التقاعد..(والرد على الهبة كان تركه فى منصبه ).

ذلك النوع من الخطاب الذى يشير دائما للمقدس، و يعطى كذلك صورا متعددة للصراع " هو راه يسير فيها" مكتوب الله " (المدبر التقنى) , هو فى حقيقة الحال مسرحية وظيفتها جلب الانتباه عن ما يمارس ويحدث فعليا فى الواقع الحقيقى.

إن التصور الذى يبدو ناتجا عن البناء الفوقى فى هذه الحالة لا يمكن إسقاطه على الواقع التحتى المادى، أى أن الخطاب هنا لا يمكنه تفسير الواقع الحقيقى بل بالعكس هذا الخطاب استعمل أداة لتزوير الواقع.

إن عملية الهبة قبولها وردها من شأنها خلق نوعا من التضامن العضوى بين الأفراد المتعاملين بها, أى تضامنا غرضه المنفعة، حتى و إن لم يعد هذا بالخير على الجماعة.

### الغربة:

من زاوية أخرى فإن عدم إشراك التقنيين فى اتخاذ القرار فى تخصصهم كان من شأنه تسبب حالة من الغربة و الملل و عدم الاكتراث لما يصدر أحيانا من طرف المسؤؤل الثانى . و بالتالى بروز لصور متعددة من العصيان و التمرد إزاء الأوامر و بالتالى الصراع. جملة من العمال تعرضوا بعد ارتكاب مثل هذه السلوكات إلى العقاب و حتى الطرد أحيانا، أدى هذا إلى التخفيف من حدة رد فعل عمال المديرية التقنية فى بعض الأحيان لكن بوادر الصراع و مقوماته ظلت قابضة فى مخيال و تصور المبحوثين التقنيين و منه حتما سيتكرر السلوك ( العصيان و التمرد) من حين لآخر.

فئة أخرى من العمال طبعا حالها حال مديرهم السابق الذكر , إذ أنهم يرضخون للأمر الواقع , و ينفذون الأوامر بكل حذافيرها حتى لو لم تنطبق مع تخصصهم أو تجربتهم العملية و أغلبهم يردد المقولات : " ربي كاتبله يحكم فينا" " كيف ما كنتم يولى عليكم " " لا يغير الله ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم ". هذه الفئة من العمال تحبذ عدم الدخول فى صراعات من شأنها إحداث ضرر مادى , ومع ذلك هى تواجه عدم احترام بقية العمال لها بشكل مستمر !! ولكنها تحمل قناعات مفادها أن سيرورة الأمور فى الأخير تتحكم فيها قوى خارجة عن عالمهم المادى والمتمثلة فى " ربي عطاءه"...



## الغيرية و المقدس.

هذه النقطة في نظري جد مهمة بل جوهرية لأنها تمس كل أفراد مجتمع بحثي ولكن بطرق متفاوتة.

فالخطاب المتعلق بهذه النقطة شبه متفق عليه من طرف أفراد الجماعة المدروسة (مسؤولين وعمال) "ربي سلطنا هذه المرة " " مزيا ربي شاف فينا " " نيتنا كانت مليحة وربي مابغاش يحشمننا " " أنا نرضي ربي ماشي العبد"(المسؤولين الأول و الثاني).

أما العمال : "ما زال ربي يأخذ الحق " " الي عطاهم غادي يقللهم " "لوكان بغاهم ربي لوكان ماراهمش حاصلين" " كلشي مكتوب" " ربي كي يبغي يقضي على النملة يدير لها جناح. "

هذا النوع من الخطاب ناتج عن معنى يوحي بتلك النظرة أو بعبارة أصح النظرية التي يتبناها المبحوثون إذ أن لمجريات الأحداث ( و الحياة العامة ككل) مسببات خارجة عن أفراد المؤسسة، مسببات متعلقة بالمقدس.

هذا النوع من الخطاب المشترك و المتكرر يبرز مجموعة من التصورات و التمثلات و كذا المعاني الدالة عن الرؤية الحقيقية التي تتبناها جماعة البحث حول نظرتهم لكيوننتهم و التي لها عواقب مباشرة على واقعهم المادي بطبيعة الحال.

هذه النظرة للوجود ليست منحصرة في إرجاعهم لمجريات الأحداث اليومية بنسبة كبيرة إلى الغير ( المقدس)، و إنما هي نظرة و حوصلة مركبة لها علاقة بعناصر عديدة ( مصادر التنشئة - الأسطورة-المقدس-التعود...).

## الوجود:

فمن النقاط الهامة و التي أثرت في هذا التفاعل و الصراع هي تلك النظرة للوجود على أنه زائل و وهمي و هذه الحياة ما هي إلا مرحلة للاختبار أما الجزاء فهو في حياة أخرى ، حقيقية و خالدة " مزيا كاين الموت و الآخرة" " مزيا كاين الحساب و العقاب" " مازال النار تشويهم" " هاد الدنيا غي شكل".

هذه النظرة يتسم بها الجميع (المبحوثين) ,وكأنهم يقولون بعبارة أوضح أن مرتكب الخطأ في هذه الدنيا (إذا كان ذا قوة مثلا) تترك محاكمته و عقابه إلى الله " ربي وكيله" " مازال كيما حقرني ربي يحقره من عنده" " ربيي ياخذ فيه الحق" :عمال.

وكانهم في الكثير من الأحيان و بداعي أن هذه الحياة زائلة لا يجب الاكتراث لها أو محاولة تغييرها و تجنب تلك الصراعات الحادة ,هذا الخطاب و المعنى من ورائه يبرز تلك الوظيفة التي يؤديها هذا التصور في تحقيق الطمأنينة لحامله - خاصة حينما يصعب تحقيق المبتغى- وفي تمكينهم استشراق مستقبل أفضل ( الآخرة الأبدية/ الخلود/ الجنة...) سيعوضهم ذلك اليأس المعاش بين الحين و الآخر. هذا التصور يمنحهم فرصة أخرى " مزية كايين الموت و الجنة...": (عامل)، هذا التصور يضمن لهم تعويضا مستقبليا عن كل ما عجزوا عن تحقيقه في الواقع.

#### 4-الإنسان عند جماعة البحث:

أرى أن طرح السؤال : ما هو تصور المبحوثين للإنسان و وجوده ؟ أمر مهم خاصة في الدراسات الأنثروبولوجية.

إن مجموع مقابلاتي التي تلت هذا السؤال كانت في معظمها تشير إلى أن جماعة البحث تستمد تصورها لمفهوم الإنسان من مرجعية دينية محضة (الإسلام).

سؤالي هذا كانت الردود عليه يصحبها نوع من الاستغراب من قبل المبحوثين لمجرد طرحي له ,لأن الإجابة عليه هي من المسلمات و البديهيات في التصور العام.

إن الإنسان في نظر جماعة البحث هو ذلك الكائن الذي اصطفاه الإله ,و اختاره لكي يكون خليفته في الأرض ,فلقد تضمن القرآن العديد من الآيات التي أعلنت من شأن الإنسان ,و أكدت على منزلته العظيمة و تكريم الرب له. هذا التكريم لم يكن فقط بمنحه نعمة العقل و الفكر و حسن الصورة و الهيئة, و لا حتى باستخلافه في الأرض و فقط, و لكن كذلك في تسخير ما في الكون لخدمته. " و لقد كرّمنا بني آدم و حملناهم في البر و البحر و رزقناهم من الطيبات و فضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلا" الإسراء الآية 70 " لقد خلقنا الإنسان في أحسن تقويم" التين 04.

كما أن الإنسان في تصورهم العام هو خليط من جسد و روح ، هذه الأخيرة الله هو من نفخها فيه "و نفخنا فيه ن روحنا"(الانبياء 91) 'كما أن أصل خلق الإنسان هو التراب " خلق الإنسان من صلصال كالفخار " (الرحمن14), و مكان الخلق الأول للإنسان هو الجنة " ربي خلق الإنسان في الجنة و كي عصاه نزله الأرض " باتفاق جماعة البحث، و كان أول البشر آدم و حواء و منهما جاء كل البشر.

من جانب آخر و في مسألة اللغة، التي تعتبر أحد أهم خواص الإنسان فجماعة البحث متفقة على أن أبو البشر (آدم) قد تلقنها عن الله و علمه إياها استنادا لقوله " و علم آدم الأسماء كلها " - " ربي هو لي علم اللغة للإنسان."

أما فيما يخص سبب وجود هذا الإنسان على سطح الأرض فهو و باتفاق كل جماعة البحث : العبادة " و ما خلقت الجن و الإنس إلا ليعبدون " (الذاريات 56), أي أن وظيفة هذا الإنسان هي الامتثال لأوامر الله و نواهيه و عبادته من أجل النجاة من العقاب.

بعد هذه الحوصلة حول تصور الإنسان و فكرة الخلق من قبل جماعة البحث يمكن استنتاج اللاعلاقة بين الإنسان و الحيوان من الناحية البيولوجية في التصور العام. هذا الاستنتاج أوجب علي طرح سؤال آخر أجده مهما من زاوية أنثروبولوجية . سؤال له علاقة بالعلم الحديث و بنظرية التطور لصاحبها < تشارلز داروين > هذا السؤال فضلت طرحه على فئة من الجامعيين في المؤسسة و مضمونه كان : هل قرأت عن نظرية التطور ؟ و ما رأيك فيها ؟

أجريت 10 مقابلات في هذا الشأن 9 منها تميزت بالرغف التام للنظرية " راك على هاداك لي يقول بلي الإنسان أصله قرد " - " ربي يقولك خلقت آدم بيدي و أنت تحكي على التطور " - " داروين يهودي ما نديرش عليه أنا" - " نخلي كلام ربي و نتبع نظرية!! " - " هاد الهدرة هي الي دات الناس للالحاد."

أما الفرد الذي وافق على التطور فقال بالحرف : " أنا نوافق نظرية التطور بصح نختلف معاها في مبدأ < الصدفة > أي أنه يرجع هذا التطور و الارتقاء إلى العناية الإلهية و هو يستدل على هذا بالآية " و خلقناكم أطوارا " (نوح 14) , و ببعض العلماء المسلمين الذين أشاروا إلى عامل التطور عند الكائنات و هذا قبل داروين مثل : الجاحظ في كتابه الحيوان و إخوان الصفا في الرسائل.

هذه الفئة الأكاديمية في المؤسسة كشفت لي عدم اهتمامها بنظرية التطور وبالتالي تجاهل كل ما تعلق بهذه النظرية التي أحدثت ضجة علمية و في كل التخصصات في

العلم الحديث. هذا الرفض لمجرد الاستماع لمحتويات النظرية ناتج عن تلك المسلمات و البديهيات التي كونها هؤلاء الأفراد في مخيالهم حول الإنسان وكيفية و سبب وجوده. هذه المسلمات نابعة مباشرة من المقدس (الله) : " كيفاش نخلي الي خلق و نتبع المخلوق الي يغلط . "

فهما بلغت هذه النظرية من قوة علمية، تبقى في تصور المبحوثين مجرد نظرية خالفت تفسير القرآن للوجود و منه فهي نظرية خاطئة لا تستدع الاهتمام.

خلال مقابلاتي هذه ترددت آية قرآنية على لسان مجموعة من الأفراد : " ولن ترضى عنك اليهود و لا النصارى حتى تتبع ملتهم " هذه الآية في نظري بإمكانها في مقام آخر تلخيص تصور جماعة البحث حول الإنسان الآخر ( الذي ليس على دين الإسلام) ، خاصة الإنسان الغربي الذي يعد مصدرا لمختلف النظريات التي أحدثت نقلة نوعية في الفكر الإنساني خاصة في العصر الحديث. إن جماعة البحث تعترف بمثالية الفرد الغربي : " الكفار خصهم غي يشهدوا" ، " هادوك يطبقوا الإسلام بصح ما يشهدوش" ، " شعوب مثقفة وتخدم و تبغي بلادها . "

وحتى عندما تساءلت في نظرهم من هو العامل المثالي فكان الرد من طرفهم " العامل الغربي طبعاً" ، ورغم هذه الاعترافات وفي مفارقة واضحة يبقى هذا الآخر، مع كلما أنتج من علوم ورقي حضاري و إنساني، يبقى تائها و ضالا في تصورهم ، لأن علمه لم يوصله لمعرفة الطريق الحق (الطريق إلى الله) ، فهو في النهاية عدو لا يحب الخير للمسلم كما توضح ذلك الآية المتكررة في مقابلاتي " ولتجدن أشد الناس عداوة للذين آمنوا اليهود و الذين أشركوا" (المائدة 82).

إن مسألة مقارنتي لنظرة جماعة البحث المستمدة من المقدس خاصة (النص القرآني، النص النبوي، الفقهاء) مع ما توصل إليه العلم في هذه النقطة ، هو محاولة مني لتوضيح الموقف الذي يتخذه المبحوث الذي يعتمد على المقدس في تصوره اتجاه ما افرزه العلم أو توصل إليه من بحوث تجريبية معاصرة.

هناك من علماء الانثروبولوجيا من قسم الحقب الفكرية و المعرفية التي مر بها الإنسان إلى ثلاثة مراحل : أولها مرحلة السحر ثم الدين ثم العلم في تفسير الظواهر الطبيعية، و أشار علماء الانثروبولوجيا انه في كل المجتمعات و التجمعات كان لهذه الظواهر وجود، لكنه ينقص و يقل حسب خصوصية و تاريخ كل مجتمع.

في جماعة بحثي أظن أن العامل الديني و ما يوفره من إجابات هو كافي لعدم الاكتراث لما توصل إليه العلم (البيولوجيا، الانثروبولوجيا الفيزيقية) في تفسير ظاهرة الإنسان و الطبيعة ، خاصة إذا كان هناك إحساس بان التفسير العلمي يعارض

النص المقدس و يعارض الموروث الذي وصلنا كمجتمع و تعاملنا معه على أساس انه حقيقة مطلقة, هذا الموروث كان تحت وصاية مؤسسات فقهية اختزلت في مذاهب معينة, و لا زالت تمارس إسقاطها الزمكاني الماضي على الواقع الاجتماعي الحاضر, هذا الموروث لازال يكتسب و يتسم بتلك المصادقية و الشرعية و القداسة عند الجماعة, و هنا تكمن أهمية القطيعة الايستمولوجية (في نظري) التي يجب أن يتحلى بها الدارسون للمجتمع الجزائري حتى يتسنى لهم معرفة الإشكال و فهمه ثم تفسيره و محاولة التغيير في مرحلة متأخرة.

## الفصل الثاني

### مقاربة انثروبولوجية

### لأشكال الصراع

## تمهيد:

بحكم كبر المسؤول الأول خاصة في السنوات الأخيرة و بحكم عوامل أخرى و أسباب لها علاقة بظاهرة الصراع فإن تغيبه عن المؤسسة متكرر و لذا كل المسؤولية أصبحت على عاتق المسؤول الثاني من جانب تكليفي ، هذه المسؤولية التي فرضت في الوهلة الأولى عليه مكنته بعد ذلك(في أيامه الأولى بالخصوص) من فرض ثقافته في التسيير على الكل , هذا العنصر المهم في تلك الجدلية الثقافية التي يخلقها الصراع أو بعبارة أخرى كان لهذا المسؤول تأثير مباشر في عملية التغيير و إعادة إنتاج ثقافة مختلفة عن تلك التي سادت قبل مجيئه منذ (5 سنوات) .

بطبيعة الحال لم يفرض ثقافته بشكل كلي ( 100% ) و لكن ذلك الصدام بين رؤية هذا المسؤول للأمر و الثقافة التي سادت قبله كان من شأنه تغيير معايير الثقافة الأولى ليتم نشوء نوع ثالث من الثقافات أول ما يميزه حدة الصراع.

هذا المبحوث بالذات يلعب دورا هاما في إعطاء الصراع أشكالا علنية و واضحة ، فطريقة تعامله مع مجريات الأمور واضحة و ردعية و استفزازية إلى أبعد حد و الإشارات على هذا متعددة. إذ منذ ولوجه المؤسسة و هو يترأس المجلس التأديبي (وكثيرا ما لعب دور المتهم و القاضي في آن واحد).

فمن خلال عمليات الردع والعقاب المتكررة بدون تسامح استطاع أن يشعر باقي العمال بالهيبة اتجاهه.

يتميز خطاب هذا المسؤول بخطاب ديني بالدرجة الأولى ( حاج بيت الله) بحكم تكوينه الصوفي (الزوايا) و بحكم حفظه لكتاب الله خطابه ممزوج بكم معتبر من الأشعار و الأقوال الخاصة بالثقافة الصوفية و بطبيعة الحال لغة الأرقام بحكم منصبه (مدير المالية).

هذا النوع من الخطاب و كلما سنحت لي الفرصة الاستماع إليه تأكدت مرة بعد أخرى أن الداعي منه واحد : هو بحث المتحدث اكتساب نوع من الشرعية في نظر العمال و بالتالي إمكانية تحديدهم ( وضعهم داخل حدود) و بسط السيطرة عليهم. مجموعة معتبرة من العمال هذا هو رأيهم : "هذا متدين هذا"- "حج على باطل"- "لاعبها متدين و هو حقار"- "كي الديك يعرف لوقات و ما يصليش"- "عمري ما شفته راح للجامع وقت الصلاة"- "يعرف القبلة و ما يصليش".

هذا المسؤول يبرر أفعاله حتى و إن كانت قانونية و يدعمها و يستشهد دوما بقول مقدس أو مآثور لإعطاء تلك الشرعية الفوقية لأحداث تجري في البناء التحتي (مادية) "أنا راني نجتهد , حتى و إن غلظت ربي يجازيني اجر الجهد".

بحكم مقابلاتي المختلفة مع هذا العنصر المتميز في بحثي و من خلال حواراتي المطولة مع عدد معتبر من العمال حول وجهة نظرهم إزاء السلوك المتخذ من طرفه, اكتشفت أن معظمهم يتفق على أن كلامه يكون غير مباشر عموما(الغاز-أمثال شعبية-قصص وحكايات) ، ليفرض على المستمع الانتباه لما يقول , ثم البحث عن معنى ما قال فإذا لم تفهم معنى القول يتهمك بطريقة لطيفة بقصور فهمك , وكأنه يقول : بما أنني أعلاكم رتبة، حتما أنا أكثركم علما و تجربة و يجب عليكم فهم هذا. هذه المسلمات (في نظر المبحوث) أدت به إلى إهمال (ليس كليا) لإدارته و تسليط الاهتمام على إدارة أخرى (مجال و تخصص آخر) .

هذه الأحادية في التفكير و في التعامل مع مجريات الأحداث هي التي ميزت الحقبة الأخيرة في المؤسسة و كانت عنصرا هاما في إعادة تشكيل ثقافتها.

### الكلمات والجمل التي تميز خطاب المبحوث (المسؤول الثاني):

"ربي يعلم بلي قلبي بيض"- "ربي شاهد على قلبي"- "ربي يحاسبني على مال الشركة" - "أنا شريف" - "أنا غير عساس" - "وإن أردنا أن نهلك قرية أمرنا مترفيها ففسقوا فيها فحق عليها القول فدمرناها تدميرا" - "في السرج ولا موراها" - "أنا باللقمة لعمو و هو بالعود لعينيا" - "انتوما ولادي" و هو من مواليد 1970 .

### 1- الطقوس المتداولة في المؤسسة:

يرى راد كليف براون أن الطقوس هي "حدث رمزي يعبر عن قيم اجتماعية", و حسب مالمينوفسكي "الطقوس تعمل على تقوية الرابطة بين الأفراد و تحميمهم من حالة انعدام المعنى بالحياة الاجتماعية"<sup>1</sup>.

سأشير إلى تلك الطقوس التي يتشارك فيها كل العمال , كالأجتماعات السنوية و الخاصة بإعطاء حوصلة حول مجريات السنة من نجاحات وإخفاقات, و لهذا الطقس قاعة مخصصة بكبر حجمها , و قدرة استيعابها جميع العمال, بحيث يكون الحضور إجباريا على الكل , إذ يستهل المسؤول الأول خطابه بمقدمة دينية يتخللها كم من الآيات القرآنية و الأحاديث و بعض الأمثال الشعبية المتداولة أما مضمون الخطاب

<sup>1</sup> د مهدي قصاب، علم اجتماع الديني، دار نيبور للطباعة و النشر و التوزيع، العراق، الطبعة الاولى ، 2014 ص 86.

فهو يشير إلى ضرورة التحلي بالمسؤولية و بدل مجهود إضافي و التحلي بالعقلانية و النشاط إلى جانب الحث على ضرورة تحسين العلاقات بين العمال و تجنب تلك النزاعات التي من شأنها تعطيل سير العمل و تقدمه.

و بعدها و ككل مرة سبقت يتحول الخطاب إلى خطاب شكر للمجهودات المقدمة من طرف إدارة المؤسسة و المتمثلة في السهر على تسييرها و خاصة على الدور المهم الذي تلعبه الإدارة في جلب مختلف المشاريع التي تسمح للكل بالاستمرار . هذا الخطاب ينوه إلى أن المسؤولين يبذلون قصارى جهدهم بالاعتماد على أشخاص يعرفونهم ( الوزارات، مختلف مصالح التعمير، الولايات، الدوائر و البلديات) من أجل استمرار المؤسسة. صورة هذا الخطاب توحى إلى العامل إلزامية و لائه للإدارة (المسؤولين) لأن لولاهم لما استطاعت المؤسسة في الاستمرار. صحيح أن ردود أفعال و أقوال العمال اتجه هذه النقطة مختلفة فمنهم المؤيد للإدارة : « c'est vrai » « yjibou el khedma "واه راه يقول الصح" "عنده المعارف واه" "لو كان مشي هو لو كان بلعت بالاك".

و لكن هناك المعارضون كذلك " كل عام يجي يمن علينا هذا" "الله يخلف على الدولة راهي تعطينا البروجيات" " غي الكذب في الكذب مالك" "ما جاب والو الدولة راهي تعاون في المؤسسات العمومية".

بعد هذه الحوصلة المقدمة من طرف المسؤول الأول تحال الكلمة إلى المسؤول الثاني و الذي يتميز خطابه بتقنية تغلب عليها الأرقام و المعادلات و الحسابات و كذلك الأرباح و الخسائر التي جنتها المؤسسة طوال السنة , ليختم خطابه بآيات من الذكر الحكيم "و قل اعملوا فسيرى الله عملكم و رسوله و المؤمنون" كإشارة و تحذير و دعوة إلى التحلي بروح المسؤولية و الانضباط و هنا تكمن وظيفة هذا الطقس.

**صورة من الواقع :**



في هذا النوع من الطقوس و من بين الصور التي شددت انتباهي تلك الحادثة التي جرت منذ حوالي سنتين مضت, بحيث شهد ذلك الاجتماع موضوعا هاما تمثل في رغبة العمال في سحب الثقة من احد ممثليهم , و قدموا طلبا للإدارة بخصوص ذلك ,في نظر العمال ,ارتكب هذا الممثل العديد من الأخطاء التي أدت إلى توتر علاقته مع العمال و بالتالي محاولتهم سحب الثقة منه ,كان هناك شبه اتفاق من العمال على الإقدام على تنحيته , ولكن أثناء انعقاد الاجتماع , تدخل احد المسؤولين و طلب من العمال الرجوع عن اتخاذ القرار : "في وجهي خلوه" "علاه وجهي قاع ما يسواش عندكم ؟" "راه ولدنا غلط ماعليش" . هذا النوع من الخطاب الصادر عن المسؤول كان له الأثر البالغ على قرار العمال (تحققت رغبة المسؤول ) , رغم تلك الردود الهامشية من طرفهم : "هادي حقرة هادي" "هذا هو الذل بعينه" "بيناتهم مصالح على بيها ما يسمحش فيه" "راهم خادمينها في رحبا" .

بعد تنبعي لتاريخ الأحداث القصير و إعادة النظر فيه استنتجت أن العملية كلها تدخل إطار الهبة , و إلزامية ردها , فعلاقة المسؤول و ممثل العمال كانت تميزها المصلحة و الولاء للسلطة من قبل الممثل , و بالتالي تدخل المسؤول كان ردا على الهدية و حفاظا على العلاقة و المصلحة التي تربطه بهذا العنصر الذي يعتبره العمال احد أعين المسؤولين في المؤسسة . من جهة أخرى فالعلاقة مسؤول /عمال تمت هنا بطلب المسؤول للهبة ( الرجوع عن القرار ) ثم قبول العمال تقديمها (صرف النظر عن سحب الثقة من ممثليهم) ثم بعدها نيلهم و تحقيقهم لشرف إجبار المسؤول على الرضوخ للبعض من مطالبهم الفردية و الجماعية (رد الهبة) , مع ذلك فقد تعرض ممثل العمال بعد هذا الاتفاق إلى عملية إقصاء شبه جماعية من طرفهم , أي أنهم أقصوه لارسميا في نهاية المطاف مع تحقق المصلحة للجميع.

من هنا يمكن استنتاج أن فرض السيطرة أو الخضوع لها لا يكون مجانيا دون مقابل , بل بالعكس تتم هذه العملية اللارسمية وفق ميكانيزمات واضحة من شأنها تحقيق المصلحة قدر الإمكان للأطراف المتفاوضة, بصرف النظر عن من طلب أو قدم الهبة.

-من الطقوس كذلك التي لا زالت المؤسسة تحافظ عليها تلك التجمعات الخاصة بتوديع العمال الذين انتهت مدة عملهم (التقاعد) , و هذه التجمعات تتسم بسيمات تضامنية و تنظيم جماعي بل و يتحمل العمال (أغلبهم) مصاريف اقتناء المشروبات و الحلويات كهدية تقدير و عرفان للعامل المتقاعد.

يحضر هذا الاجتماع إضافة إلى المعني ( العامل المتقاعد) غالبية العمال (هناك من لا يحضر من العمال لأسباب معينة : كمخاصمته للعامل المتقاعد ) , و هذا حدث

مرارا حيث سألت بعضهم فكانت ردودهم متشابهة المعنى "مانيش نحكي معاه" "الله يغفر له شادار" "التهنية منه" "طريق السد".

و طبعا المسؤولون يترأسون الحضور و في هذا الاجتماع يقوم أحد المسؤولين بافتتاح الكلام و بذكر المشوار الحسن الذي قضاه العامل المعني في الشركة إضافة إلى تقديم الشكر, بعدها تحال الكلمة إلى العامل الذي يبدأ في تذكر تلك اللحظات التي قضاه في كنف المؤسسة ,و تلك الأحداث التي أثرت في مسيرته العملية ليختم خطابه بشكر العمال و المسؤولين و بنصيحة مفادها "تهلوا في الشركة".

يعتبر هذا الطقس سلوكا تضامنيا ينتجه غالبية العمال ,كوسيلة لإبراز الوجود و لإعطاء قيمة و تقدير للجهد المبذول من طرفهم حين يؤدون عملهم و رسالة تضامنية واضحة موجهة للمسؤولين مفادها " غير حنا لي نعرفوا قيمة بعضنا البعض و نحسوا ببعضنا البعض" على رأي احد المبحوثين.

## 2- السحر كشكل من أشكال الصراع :

اصدر مارسيل موس و هنري هوبير سنة 1904 دراسة في مجلة " الحوليات السوسيوولوجية" بعنوان "مقالة في النظرية العامة للسحر" ، حملت هذه الدراسة أطروحة مركزية مضاعفة ، الأولى تعتبر السحر ظاهرة اجتماعية و الثانية أن المقدس في قلب المعتقدات و الممارسات السحرية و لا ينفصل عنها بتاتا. هاتان الفكرتان كانتا الرهان العلمي عند موس و هوبير ، بالإضافة إلى محاولة اكتشاف العلاقة بينهما أي بين الدين و السحر و من هنا فكان الموضوع الرئيسي لهذه الدراسة هو السحر بحسبانه ظاهرة اجتماعية كلية عرفتها كل المجتمعات الإنسانية<sup>1</sup>.

من خلال هاتين الفكرتين وضعت لنفسي إطارا يمكنني من تسليط الضوء على ظاهرة السحر عند جماعة بحثي .

### نظرة جماعة البحث للسحر:

إن مسألة السحر و موضوعه متعلق بمجموع تلك العقائد و الشعائر و الطقوس و الأمور الغيبية في التصور العام ، فجماعة البحث كلها تؤمن و تعترف بقوة السحر في العالم المادي : "السحر مذكور في القرآن، مع اتفاقهم كذلك على انه من المحرمات شرعا ( في الإسلام) و هو كذلك فعل يرفضه المجتمع . فالساحر هو ذلك الشخص الذي تعاقد مع الشيطان لإحداث الشر "و ما كفر سليمان و لكن الشياطين

<sup>1</sup> يونس الوكيل، ثراث الانثروبولوجيا الفرنسية في تقدير الممارسة الفكرية لمارسال موس، قراءة في كتاب موجز النظرية العامة للسحر، سنة 2016 ص 85.

كفروا، يعلمون الناس السحر" (البقرة)، "ولا يفلح الساحر حيث أتى" ، و الساحر كذلك في نظر المجتمع

(في تصوره) هو شخص تعاقد و تعاون مع الشيطان (الجن) و اكتسب من جراء هذا العقد قوة تمكنه من إلحاق الضرر بمن شاء .

لكن في الأخير نظرة المجتمع لهذا الساحر و أولئك الأفراد الذين يترددون عليه هي نظرة احتقار و عدم احترام لمن تعاقد مع الشيطان من اجل إلحاق الضرر بالإنسان. هذا التصور الذي تتبناه جماعة البحث حول ظاهرة السحر لم يستطع إيقاف ممارسة هذا النوع من السلوك، فمظاهر السحر متعددة و متكررة في المجتمع و المؤسسة على حد سواء.

قبل التطرق إلى تلك الصور المتعددة لتجسد السحر في مكان بحثي رأيت انه من المستحسن إعادة التحقق و الكشف عن تصور و مدى قابلية و مصداقية فكرة السحر عند جماعة البحث.

في البداية طرحت السؤال : هل تؤمن بالسحر؟ و بقوته المادية ؟ على مجموعة من العاملات (مقابلة جماعية) ، فكان ردهن "طبعاً نؤمن بالسحر" ، "السحر مذكور في القرآن" "الرسول و سحره" "كاين لي قتلوه بالسحور"، بعدها بدأت إحدى العاملات بسرد قصة أختها التي أصيبت بسرطان في الدم و عجز الأطباء عن معالجتها ، بعدها قررت العائلة الاستعانة بالرقاة كآخر وسيلة للعلاج و الملفت للنظر هنا أن العاملة قالت "غي رقيناها بدات تبرى" أي أنها تماثلت للشفاء تدريجياً ، ثم تعقب و تقول "بصح مع الرقية ولاو يصرونها صوالح بيزار ..ولات تشوف ناس ما تعرفهمش، ولات تقول صوالح يصرو après و تاني ولات تلقى الدم في قشها " بعد هذه الكلمات أقسمت بالله أن أختها تعرضت لسحر سبب لها هذا السرطان ، و لكن بفضل الله و الرقية تحسنت أختها تدريجياً.

لم اكتف بهذه المقابلة الجماعية بل أجريت بعدها عديد المقابلات و مع مختلف شرائح جماعة البحث (مسؤولين، أكاديميين، مستوى تعليمي اقل) و كل الردود كانت تصب في اتجاه واحد هو الاعتقاد الجازم بأن السحر حقيقة ، و بأنه قوة بإمكانها التأثير على العالم المادي. رغم هذا فإن السحر في تصورهم هو عمل محرم و مشين "لا يفلح الساحر حيث أتى" ، و هو فعل يتم عن طريق موالات الشياطين " السحار شيطان" ، "غي الشواطين الى يخدمو هاد الخدمة" ، "يا لطيف مالسحارا".

بعدها استخلصت أن مصداقية و شرعية السحر تستمد قوتها من المعتقد و المقدس مثلما أشار لذلك موسى و هوير و كذلك تدعمه الأسطورة كما يشير لذلك احد

المبجوثين "قرا قصة سيدنا موسى فالقرآن تعرف بلي السحر كاين" ، أي أن الاعتراف بالسحر كقوة شريرة من شأنها إلحاق الضرر المادي بالإنسان هي حقيقة مدعومة بالمعتقد و المقدس و الأسطورة هذا من جهة. أما من ناحية أخرى و بحكم مجموع الأحداث و الصور المتعلقة بالسحر في المؤسسة حاولت تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه هذا الفعل كشكل من أشكال الصراع.

في مقابلة لي مع إحدى العاملات (conciierge) و بعد أن انتشرت بعض الأخبار التي تقول أن احد المسؤولين جد غاضب و يشتكي من أن أحدا من العمال قام "برش السحر" عند مدخل مكتبه ، هذه العاملة و بحكم وظيفتها أكدت لي أنها رأت بأم عينها ذلك "الرش" و بأنه يقول الحقيقة ثم قالت "أنا سيقت الرش بيدي و شفته بعيني اللي يأكلها الدود".

كانت لهذه الحوادث اثر كبير في تآزم العلاقة بين المسؤولين و العمال ، خاصة أولئك الذين يشك المسؤول في ارتكابهم لمثل هذه الأفعال ، بعد تكرار الحادثة أصبح المسؤول يهدد باللجوء إلى وضع الكاميرات في المؤسسة خاصة بالقرب من مكتبه لأنه لم يعد يحس بالأمان ، ففي مقابلة لي معه في هذا الشأن قال بالحرف "أنا نزيد فيهم و هو ما يسحرولي" ، "ما زال نحكمهم و ينخلعوا" ، "هادو مسلمين هادو؟؟" . و الشيء الملاحظ في هذه الفترة كان لجوء المسؤولين إلى بعض الرقاة و بصفة متتالية و مكررة من اجل تطهير مكاتبهم و الأروقة المؤدية إليها من أذى ذلك السحر و نزع ضرره. فزيارات الرقاة تتكرر في هذه الفترة. كما أن درجة الغضب التي تميز المسؤول تصل ذروتها بعد تعرضه لعملية "رش السحر" إذ يصبح من الصعب التكلم معه حتى في أمور و مشاكل العمل أحيانا. هذا من جهة ، أما من وجهة نظر العمال فهناك من يقوم بإنصاف المسؤول و تصديقه فيما يقول و هناك العكس. أي أن هناك من يعتبر بان هناك بعض العمال قادرين على فعل هذه المحرمات من اجل إلحاق الضرر بالمسؤول و ترهيبه . و هناك فئة أخرى متأكدة أن هذا الفعل ما هو إلا مسرحية ألفها المسؤول من اجل إحداث حالة و صورة من الغضب تمكنه من تجنب العمال و شكوايهم لأطول فترة ممكنة و لتمكنه من اتخاذ قرارات ردعية أو تعسفية بعض الأحيان.

بعد تتبعي للأحداث المتعلقة بهذه القضية ، حاولت الإجابة على السؤال: هل هناك من المسؤولين أو العمال من يرتاد على "ساحر" أو "طالب" ؟ و خلال فترة معتبرة لم أتمكن من التأكد من هذه النقطة أي أنني لم استطع إثبات أن احدهم ذهب و لو مرة إلى ساحر. رغم أنني تمكنت من إجراء بعض المقابلات مع بعض العمال المقربين مني شخصيا كان فحواها معناه : "واه رشيناله خطرة باه نخوفوه" ، "يليق ديرله كيما هاك باه يقضب لرض" ، "شفته شحال يخاف مالرش؟؟" ، "حنا خاطينا السحور هذاك غي

الماء و المازهر"، "دراهاله غي خطرة و لا زوج , لخرين هوا دارهم"، و بعد فترة تحققت من أن كلا الطرفين المتصارعين لا يهتم بالذهاب إلى السحرة و إنما يقوم فقط باستعمال السحر كفزاعة من اجل تخويف و ترهيب الآخر (مادة السحر = ماء + زعفران أو ماء زهر أو ماء ملون) من جهة العمال, أما من جهة المسؤول فالغرض هو تجنبهم و عدم حل مشاكلهم و فرض وضع الكاميرات لمراقبتهم و إحكام السيطرة عليهم بداعي تعرضه للسحر. و بالتالي فأفراد جماعة بحثي يؤمنون بمشروعية و مصداقية و قوة السحر في المخيال و التصور العام و منه يستعمله كل طرف وفق استراتيجيات معينة من اجل الضغط على الطرف الآخر كشكل من أشكال الصراع اليومي, و يتم هذا بالاعتماد على تلك التمثيليات و المسرحيات التي في ظاهرها تبدو و كأنها عملية ممارسة للسحر بكل طقوسه (الاستعانة بالساحر ، الامتثال لأوامره و تطبيق تعاليمه), و لكن في الحقيقة هي مجرد عملية تمويه لزعة الآخر أو تجنبه, هناك وظيفة أخرى هامة يؤديها هذا النوع من السلوك متمثلة في الثورة على الواقع و محاولة مواجهته و تغييره ' في الكثير من الأحيان يكون السحر سلاح الضعفاء كردة فعل على واقع لم يتمكنوا من تغييره في عالمهم المادي مستغلين ذلك التصور الجماعي بخصوص قوة و تأثير السحر في الواقع اليومي.

### 3- الكاميرات: (التكنولوجيا كأداة من أدوات الصراع)

هناك دوافع عديدة أدت بالإدارة إلى اللجوء إلى استخدام هذا النوع من الأدوات التكنولوجية (الكاميرات) لفرض مراقبتها لمجريات الأحداث, و تحركات العمال في المؤسسة. حيث تم وضع 24 كاميرا تم توزيعها على مختلف الطوابق و الأجنحة و المداخل ، إضافة إلى شاشتين واحدة عند مركز المراقبة (poste police) و الأخرى داخل مكتب المسؤول الثاني. تم وضع هذه الأداة رغم رفض العمال لها و هذا القرار تعلق ببعض الأحداث التي ساعدت على تنفيذه أذكر منها :

- محاولة المسؤول الحد من تلك التجمعات التي يقوم بها العمال أثناء وقت العمل.
- قرار من الولاية بوضع هذه الكاميرات لدواعي أمنية.
- مراقبة دخول و خروج العمال من طرف المسؤول.
- تعرض المسؤولين إلى عمليات "رش السحر" عند مكاتبهم على حسب أقوالهم".

كان سخط و عدم رضى غالبية العمال على هذا القرار واضحا من خلال ردود أقوالهم "خَصَه غي يديرلنا كاميرات في ديارنا" ، "لوكان جاو يحشمو ما يديروش كاميرات مقابل تواليت تاع نسا"، " la télé تاع الكاميرا نوغمالمو فالبوست بوليس ماشي عندهم ثاني"، "كلاو دراها كبار مع l'entreprise ألي خدمت الكاميرات"، "هادو ما بيهمش الخدمة بيهم يعسو الناس".

اعتبرت هذه الأداة من بين أقوى الأسلحة التي استطاع المسؤولون امتلاكها في الفترة الأخيرة في المؤسسة، لأنها ساعدت من التقليل و الحد في بعض الأحيان من تلك التجمعات التي كانت تتم في السابق بين العمال ، كما أن الحركة و النشاط المعتاد داخل المؤسسة تغير، أي أن العمال لم يعد في إمكانهم التصرف و التنقل بتلك الأريحية و السهولة التي اعتادوا عليها سابقا. و هذا ينطبق كذلك على مسألة دخولهم و خروجهم من المؤسسة ، و كذلك اثر وضع هذه الكاميرات على ظاهرة السحر فبعد وضعها لم يعد للسحر ذلك الوجود السابق.

اعتبرت هذه الأداة التكنولوجية مكسبا قويا للمسؤولين لان صراعهم مع العمال كان طويلا حتى استطاعوا فرض رأيهم. و الملاحظ هنا هو إمكانية التمييز بين الفترتين ما قبل و ما بعد وضع هذه الكاميرات. فعامل المراقبة مهم جدا . بحيث كان من شأنه تغيير بعض أنماط الحياة داخل المؤسسة و بين أروقتها و أجنحتها و بعبارة واضحة لم يصبح الأمر كالسابق. إذ أصبح العامل مسؤولا عن كل حركة أو نشاط أو فعل أو رد فعل يقوم به و كل ما يصدر عنه مسجل و موثق مرئيا لأنه بات للمؤسسة أعينا ترى و تسجل 24 ساعة/ 24 ساعة . و أصبحت للمؤسسة هندسة منظمة على أساس أن يبقى العامل تحت المراقبة الدائمة و حتى تلك الأخطاء و الهفوات التي يرتكبها العمال من حين لآخر و تسجلها الكاميرات تبقى سلاحا يمكن للإدارة استعماله بشكل ردي أو عن طريق توظيفه في ثلاثية الهبة – قبولها- ردها ، و منه كسب الإدارة المسؤولية المزيد من القوة و الهيمنة و التحكم في زمام الأمور.

#### **4- مطالب المرأة بين الثابت و المتغير :**

من بين أشكال الصراع التي جذبت و لفتت انتباهي ، تلك الأحداث التي اتسمت بالرفض التدريجي للعنصر النسوي لبعض المهام (رفض شبه جماعي).

كما هو معلوم فالنظام الداخلي لا يفرق بين المرأة و الرجل في تأدية المهام فأتساءل شهوري الأولى في المؤسسة (من حوالي 8 سنوات) كانت العاملات الإطارات تمارس عملهن مثلها مثل الرجال و تقمن بالسفر الطويل لتأدية المهام و حتى المبيت إذا تطلب الأمر ذلك.

مع مرور الوقت بدأت هذه الصورة في التغير تدريجيا ، ففي البداية بدأت العاملات المتزوجات(الإطارات) خاصة بالتعبير عن سخطهن و عدم رغبتهن في مثل هذه السفريات و المبيت خاصة في الولايات البعيدة ، و كان خطابهن في البداية متجها إلى زملائهن من الرجال الذين كنت واحدا منهم، فأنا اذكر كم السفريات التي استخلفت فيها أكثر من عاملة لأن خطابهن كان مؤثرا، و رأيت أنه ليس من الرجولة أن أرفض

طلبهن هذا ، و كان فحوى الخطاب النسائي كالتالي : "مرا تبات برا على الدار عيب"، "كي دايرا مرا متزوجا تبات برا على دارها"، "تبغي ختك و لا مرتك تبات برا لا بغا خداما" ، إلى جانب هذا استعملت العاملات في استراتيجيتهن عنصر الترغيب، أي ترغيب الرجال في الأجر المتحصل عليه من خلال هذه السفريات خاصة في الولايات البعيدة.

نوع الخطاب الذي أنتجته العاملات في البداية كان له الأثر الكبير على باقي العمال الرجال و أنا واحد منهم ، بحيث و بدون استثناء و منذ تلك الفترة تكفل العمال الرجال باستخلاف العاملات في تلك المهام البعيدة رغم الضغوطات التي مورست عليهم من طرف إدارة المؤسسة ، لكن سرعان ما توقفت هذه الضغوطات لتعم المشهد حالة من القبول الجماعي لمطلب العاملات متجاهلين بذلك مسؤوليتهن في تأدية مهامهن كما ينص على ذلك عقد عملهن .

بالنسبة لي كان الشيء الملفت للنظر هو اتفاق العمال الرجال (مسؤولين، مرؤوسين) على أنه من غير اللائق تكليف النساء بهذا النوع من المهام، حتى و إن سمح القانون بذلك بل حتى و إن فرض عليها القانون ذلك ، و خلاصة خطابهم كانت "عيب ما جاياش"، "ما جاياش مرا تبات خلا على دارها".

دون شك هذه النقطة لم تعد مطروحة اليوم ، بل بالعكس أصبح عدم تكليف العاملات بالمهام البعيدة و التي تتطلب المبيت أصبح عرفا قويا أي أنه ما كان ثابتا في يوم من الأيام تغير، لدرجة بلغت أن المسؤولين حددوا مناطق و ولايات بعينها لا يجب أن تتعداها المهمة الخاصة بالعاملات (بلعباس، مستغانم، تموشنت) بحكم قرب الولايات من مدينة وهران.

إن مجريات الأحداث بهذا الشكل أثبتت أن جماعة البحث اتفقت على عدم كسر قيمة ثقافية متمثلة في أن إجبار العاملات على السفر بعيدا و المبيت خارج بيوتهن هو عمل غير محترم و السماح به كذلك هو فعل غير محترم ، لدرجة أن الرجال (مسؤولين/ عمال) اتفقوا لارسميا على الرضوخ لمطلب العاملات حتى لو خالف هذا قوانين العمل و النظم الداخلية.

رغم ما تكتسيه صورة جماعة البحث هذه من معنى ، إلا أنها هي كذلك شكل من أشكال الهبة و لكن سبق الهبة طلب. ففي البداية طلبت العاملات الهبة ، بعدها تم تقديمها من قبل العمال الرجال ثم المسؤولين و ردها كان أولا باعترافهن بقيمة الهدية المقدمة ثم اتخاذهن لسلوك منضبط أكثر من السابق (سلوك العمل)، و ذهب بهن الأمر الى المكوث لساعات متأخرة في المؤسسة لإتمام بعض المشاريع حين يستلزم الأمر.

إن مسألة الثابت و المتغير هنا متعلقة بالمرأة و الرجل ، أي أن كشف الستار عن كيفية التنقل من الثابت إلى المتغير تستلزم المقارنة بين المرأة الأولى (التي كانت تتساوى مع الرجل في تأدية المهام) و بين المرأة الثانية (الحالية) و التي رفضت تدريجيا هذا النوع من المهام هذا من جهة ، أما من جهة أخرى يجب المقارنة بين العامل الرجل في السابق و العامل الحالي.

و بحكم معاشتي لأحداث التغيير، استنتجت أن التركيز يجب أن يكون على المقارنة مرأة/مرأة. لأنه في المرحلة الأولى كانت الأمور تسير حسب النظام الداخلي دون ابداء أي نوع من الرفض من قبل العاملات , و منه فالأمر متعلق أكثر بالمرأة. عندها أجريت مقابلة مع إحدى العاملات السابقات في المؤسسة (هذه العاملة قضت في المؤسسة 18 سنة و غادرتها سنة 2006) ، بحيث أكدت لي أن العاملات وقتها كن يقمن بالمهام و بالمبيت حتى في الولايات البعيدة (كبشار و تندوف) و كان الأمر عاديا: "كنا نخدموا و نباتو و نورمال و كنا نخدمو من قلبنا".

أعتقد أن لهذه المفارقة سببين مهمين : أولهما أن المرأة في السابق كانت في بداية التمتع بالمكسب الذي حققته في الولوج إلى عالم الشغل و الذي نتج بدوره على عدة مكاسب ، على رأسها الحق في التعليم بأطواره و بالتالي لخصت هذه الفترة الحالة النفسية و الاجتماعية التحررية نسبيا و التي كانت تعيشها المرأة في مواجهتها للرجل و لا أحد ينكر تلك القفزة الثقافية و الاجتماعية التي حققتها المرأة الجزائرية(المرأة الحضرية بالخصوص) و لو بنسب متفاوتة ، خاصة في بداية السبعينات، و على ما يبدو أن هذه المرأة كانت أكثر اندفاعا و تفاعلا مع وظيفتها لأنها كانت تثبت للرجل أحقيتها في الوجود داخل العالم الرجولي.

أما السبب الثاني فهو متعلق بالمرأة العاملة في الحاضر ، فمن خلال احتكاكي بهن لمدة طويلة و بعد عدد من التساؤلات معهن ، خاصة حول مسألة الطموح في مجال العمل عامة و داخل المؤسسة على وجه الخصوص , و من خلال ما أثبتته الواقع في المؤسسة كانت ردودهن عموما كالآتي :

"ما رانيش باغيا تقرقيج الراس LA PAIE اللي راني نديها بزاف عليا"، "غي خليني كيما راني ، راني مهنية" ، "راك باغيني نولي مسؤولة باش يشدونني حتى 12 تاع الليل و يولوا يتحكموا فيا كيما يبغو" مع العلم أن هناك ثلاثة عاملات فقط برتبة إطار مسؤول فرعي ، حتى هؤلاء العاملات اكتفين بمواقعهن الحالية في الهرم (هرم المؤسسة)، وهذا ما توضحه كلماتهن : "أنا حتا هنا و بزاف" ، "شا باغي نزيد ماشي ساهلة" ، "ما عندي ما نزيد نطلع راني غايا هاكا" ، "المسؤولية تعبتني".



في اعتقادي أن اختلاف الحقبين تاريخيا، اجتماعيا و ثقافيا، هو الذي يكشف الستار عن كيفية الانتقال من الثابت إلى المتغير , فالمرأة العاملة في السابق كان همها إثبات حضورها و وجودها و الإعلاء من مكانتها الاجتماعية و الثقافية مقارنة بالرجل، أما في الحاضر , فهمها هو الحفاظ على وظيفتها و أجرها بعيدا عن الأتعاب و الضغوطات, و خلاصة القول إن التغيير نتج عن اختلاف في المطالب بين المرأة سابقا و حاضرا في جماعة بحثي.

## 5- تصور العمال للنظام الداخلي :

من خلال ملاحظاتي المتواصلة فيما يخص هذه المسألة أدركت أن السلوك المتخذ من طرف العمال يختلف من فرد إلى فرد و من جماعة لجماعة هذا الواقع معقد جدا لدرجة تصعب تمييز مختلف التصورات و تحديدها , فمقابلاتي المختلفة بعد ملاحظة عميقة تكللت ببعض الاستنتاجات التي ساعدت في إزالة بعض الضباب على صورة الواقع بخصوص هذا التصور قبل ذلك هناك سؤال طرحته على عينة من العمال قدرت بحوالي 40 عاملا و هو : هل قرأت النظام الداخلي للمؤسسة ؟ و كانت أكثر الإجابات "لا" أو "بعض الأحيان خاصة إذا اقتضى الأمر ذلك"، و منه فعالية العمال لم يتصفحوا هذه القوانين ولكن هناك نقاط تعتبر من المسلمات المتعارف عليها و المنقولة إلى هؤلاء العمال بحكم التواصل و التخاطب خاصة وقت الأزمات :كمسألة الوقت (دخول-خروج)، أو التبعية للسلطة الإدارية ،أو تلك الأخطاء المتعلقة بالأخطاء من الدرجة الثالثة خاصة.

بعدها قمت بالبحث في مختلف المصالح و مكاتب مختلف الطوابق عن العمال الذين يملكون نسخة من هذا (الكتيب) فلم أعثر إلا على 19 نسخة في 34 مكتب (باقي العمال الذين لا يملكون مكاتب "السواق-الحراس" تأكدت من عدم امتلاكهم للنسخة) و هذا رغم أن إدارة المؤسسة قامت بتوزيع هذه الكتيبات على مجموع العمال.

من هنا بدأت عملية البحث عن التصورات الحقيقية لدى العمال حول النظام الداخلي؟

اختلفت فحوى المقابلات و كان أهمها الآتي : "أنا عندي و ما قريرتهاش قاع" jamais قريرته" ، "كي نسحق كاش حاجة نسقسي ممثلي العمال".

يجب الإشارة هنا إلى تلك الفئة القليلة من العمال التي قرأت القانون كـ بعض المسؤولين الفرعيين أو ممثلي العمال: "قريرته واه و راني حافظه" - "واه عندي و

قريته... " - "قريته " Bien sur لازم نقراه باش نعرف حقوقي و واجباتي " و لكن هذه الفئة كما سبق و أن قلت تبقى نسبتها قليلة مقارنة مع مجموع العمال . و لهذا ركزت في بحثي على الفئة التي لا تكترث و لا تهتم بالتعرف على محتوى القانون الداخلي. فمن خلال مقابلاتي مع مجموعة منهم كل على حدى كانت إجاباتهم عن عزوفهم هذا كالاتي: "هاد القانون هو ما داروه على حسابهم" - " هاد القانون ماشي applicable" يتطبق غي على المساكين "- "هاد القانون مديور غي باش تكون عندهم صفة رسمية أمام "inspection de travail" "بزاف تاع ناس غلطوا وما تطبقش عليهم هاد القانون "- " حمبوك هادي بلاد تاع قانون ؟!!"- " حمبوك الي عنده العرف يتطبق عليه هاد القانون ؟؟".

إن امتناع و عدم اكتراث ، هذه الفئة من العمال بهذا النوع من القوانين لا يعني جهلهم به كليا ، أو عدم الامتثال لبعض ما نص عليه و لكن غالبيتهم لا يهتمها التفاصيل لأنه في نظرهم مجرد أداة يستعملها المسؤولون بفرض من الدولة لإعطاء المصدقية للمؤسسة ، أي أن وظيفته نسبيا لا تتعدى كونه شرطا يعطي للمؤسسة تلك الصبغة القانونية . أما في واقع الحال تصرفات العاملين داخل المؤسسة تحكمها عوامل أخرى في نظر العمال ( المصلحة- القرابة- المعرفة- العلاقة الحسنة مع المسؤولين- موالاة المسؤولين- تدخل ممثلي العمال).

وهنا يمكن الإشارة إلى العامل التاريخي للمؤسسة خاصة بعد اعتلاء المسؤول الأول لكرسي السلطة، بحيث اتصف هذا المسؤول طوال هذه الفترة بعدم طرده للعمال حتى و إن ارتكبوا أخطاء من الدرجة الثالثة ، هذه الخصلة التي يتميز بها المسؤول الأول ويصرح بها في الكثير من خطباته "أنا كايين لي داروا الكوارث و ما طردتهمش. شفت في ربي وراه علا بالكم" ، تعتبر هذه النقطة في نظري عاملا مهما ساعد على نشوء هذا النوع من الثقافات و التصورات إزاء النظام الداخلي للمؤسسة.

تظهر قضية الامتثال للنظام الداخلي في المؤسسة خاصة عند تسليط بعض العقوبات على بعض العمال ، و لكن بحكم الخاصية و الميزة التي يتصف بها المسؤول الأول ( عدم تسليط عقوبة الطرد) فإن العمال واعون أنهم في مأمن نسبيا حتى و إن ارتكبوا ما ينافي هذا القانون. ولكن المدقق في هذا التفاعل يمكنه ملاحظة الهبة المقدمة من طرف المسؤول تلك الهبة التي أكسبته نوعا من البطولة في نظرهم و ردهم عليها متمثل في السكوت الرسمي عن تلك الامتيازات المقدمة من طرف الإدارة في تعاملها مع العمال السابقين الذكر ( قرابة- المصلحة- المعرفة..).

من ناحية أخرى و باعتبار هذا النظام الداخلي بناءا فوقيا استنتجت من خلال بحثي المتواضع في هذه المسألة أنما يحدث في الواقع المادي (بناء تحتي) هو أمر بعيد نسبيا عن الوظيفة التي من المفترض أن يؤديها البناء الفوقي ( المتمثل في النظام الداخلي).

ومنه ارتأيت أن أوظف أو أسقط المادية الجدلية كما نظر لها ماركس على هذا التفاعل الحاصل في البناء التحتي.

في البداية يجب أن أشير إلى أن هذا النظام الداخلي هو مجموعة قوانين مستوحاة من نظام داخلي لمؤسسة أخرى (Copier/coller) رأى الإداريون في زمن مضى أنه صالح لمؤسستهم .

هذا من جهة أما من الجهة الأخرى فإن هذا النظام, السلطة في المؤسسة هي من تحرس على تطبيقه على الطبقة العمالية. و منه لاحظت أن في هذه النقطة خاصة يمكن التمييز بين طبقتين داخل المؤسسة:

- 1- طبقة السلطة (متمثلة في الإطاران المسيران و هي غير ملزمة بتطبيق هذا النظام).
- 2- طبقة عاملة (باقي العمال و هم ملزمون بتطبيقه).

إضافة إلى هذه النقطة فوسيلة الإنتاج في الأخير يتحكم فيها الإطاران المسيران عند ماركس ملكية وسائل الإنتاج أما في المؤسسة فالتحكم في هذه الوسائل) و هذه أيضا نقطة يمكننا التمييز من خلالها بين الطبقتين.

إن هذا النوع من البناءات الفوقية وظيفته تكريس السلطة وتعزيز النظام، هذا نظريا، أما في واقع الحال حتى وإن تم اللجوء في بعض الأحيان لهذا النظام إلا أن التفاعلات الحقيقية تتم في البناء التحتي و بأشكال تتحكم فيها كما سبق الذكر (المصلحة- المنفعة- القرابة- الموالاة، الصراع الطبقي, الهبة، قبولها و ردها...) و منه إذا حاولنا إسقاط ما يحدث يوميا في البناء التحتي على البناء الفوقي ( إسقاط بطريقة عكسية) سيتضح لنا أن الناتج عن هذا الإسقاط قيم و نظم و قوانين بعيدة كل البعد عن ذلك البناء الفوقي المزعوم.

فالسلطة تعترف بهذا النظام شكليا و تتفاعل في الواقع مع العمال متجاهلة نسبيا هذا الأخير. أي أن السلطة لا تكتفي به كمجموعة من التعليمات التي من شأنها تسيير و تنظيم الجماعة العمالية بل تنتهج سلوكات أخرى أثناء هذا الجدل المادي.

## طلب الهبة / تقديمها / قبولها / الرد عليها

يقول موس "أولا نظام الهبة التعاقدية يتعدى الأعراس فهو يرافق مختلف الأحداث : كولادة الأطفال، المرض، الجنائز، التجارة، الحفلات، إلى جانب أن هناك عنصران هامان في "البوتلاتش" هما عنصر الشرف و الرقي الذي ينتج عن "المانا"<sup>1</sup> و التي تعتبر منبعاً للثروة و كذلك إلزامية رد هذه الهبة حتى لا يتم فقدان "المانا"<sup>2</sup>.

فإلزامية العطاء مهمة جداً، دراستها تستطيع توضيح كيف استطاع الإنسان أن يصبح تبادلي في معاملاته، إن الامتناع عن العطاء، أو عدم الاهتمام بالدعوة، أو رفض الأخذ، هو بمثابة إعلان الحرب ، أو رفض التحالف<sup>3</sup>.

في جماعة بحثي الهبة كإستراتيجية غالباً ما تقدم من أطراف قوية في النزاع لأطراف أخرى قوية كذلك، ففئة المسؤولين الصغار (الفرعيين) لا تدخل في العملية بشكل تام أي أن عملية "الهبة - قبولها - ثم ردها" في المؤسسة غالباً ما تكون بين فئتين (المسؤول الأول و الثاني / عمال) لأنهما مراكز القوى الحقيقيين في المؤسسة و في مرات عديدة يكون المسؤول الفرعي ضحية هذا التبادل، كأن ينتصر المسؤول الأول أو الثاني لعامل على حساب مسؤوله الفرعي حتى يكتسب عطف العامل المعني و بالتالي باقي العمال . و غالباً ما يبدأ مثل هذا التبادل بـ "طلب شفهي أو خطي من العامل المعني ضد مسؤوله الفرعي" فتعطى الهدية، ممثلة في تخليص العامل من العقوبة بقرار من احد مسؤوليه المباشرين.

و هنا يتم قبول الهدية من طرف العامل و يُضرب قرار المسؤول الفرعي عرض الحائط. هذه الحالة جد متكررة داخل جماعة البحث. لدرجة أدت إلى إحباط المسؤولين الفرعيين و تخليهم نسبياً على معاقبة العمال خاصة بصفة كتابية.

تلك العملية : طلب الهبة / تقديمها / قبولها / ردها ، تحدث دوماً بين القوى الكبرى المتصارعة متجاهلة الفئة التي تتوسط الهرم (و هي فئة المسؤولين الصغار).

أما الرد على الهبة فيكون عن طريق تقديم الولاء من العامل المعني للمسؤول و الرضوخ لأوامره ونواهييه و بصفة مباشرة (أي أن وضعية المسؤول الفرعي تبقى شكلية)، ومنه الاتصال يصبح مباشراً بين الإطار المسير و العامل العادي.

<sup>1</sup> المانا هي قوة سحرية ودينية وروحية وبعبارة اصح هي قوة الطقس.

<sup>2</sup> MARCEL MAUSS ,essai sur le don , formes et raison de l'échange dans les sociétés archaïque par jean marie Tremblay, 2002, p13

<sup>3</sup> Ibid, page 19.

## خاتمة:

من خلال هذه الصور و الأحداث , بالإمكان استخلاص ذلك الجانب اللارسمي و الواقعي في آن واحد و الذي يفرض قوانينه في الواقع المعاش من خلال أحداث مادية تشير إلى صراع جدلي و يتم هذا الجدل وفق نظرية الهبة التي تؤدي وظيفة "كول و وُكل" على رأي احد العمال المقربين.

يقول جورج بالونديي " لفهم الواقع يجب تبني الانثروبولوجيا ، فهي تسمح لنا بالغوص في أعماقه للتعرف عليه في خباياه من خلال مستواه الواقعي اللارسمي"<sup>1</sup> أي انه هناك بناء فوقى متمثل في النظام الداخلي هو المنوط بتحديد أوقات الدخول و الخروج (مثلا), لكن ما يحدث في الواقع هو شيء آخر تماما , بحيث تتكون مجموعة من الأفعال لا علاقة لها بهذا النظام بل هي نتاج تلك الجدلية و ذلك الصراع المادي التحتي المغاير للنظام الداخلي و المنتج لبناء فوقى يخصه بصفة مباشرة و ليس غريبا عنه و عن ثقافته.

استخلصت في نهاية بحثي أن الفرضية الأولى و التي ترجع حدة الصراع و حيثياته إلى عامل فقدان الاحترام بين العامل و المسؤول , هي فرضية لا يمكنها تفسير أو الإجابة على مشكلة البحث بما يكفي , كما لا يمكنني تنفيذها كليا , كون أن هناك بعض الصور المتعلقة بها من حين لآخر في واقع دراستي .

أما الفرضية الثانية و المتعلقة بنظرية الهبة , فهي التي فسرت بحق ذلك الديالكتيك المادي الموازي للنظام الداخلي , هذه النظرية كشفت عن الآلية التي يتم من خلالها و عبرها ذلك الصراع و التفاوض من خلال واقعهم اللارسمي .

## قائمة المراجع :

- 1- حسام الدين فياض، النظرية النقدية عند رايت ميلز، نحو علم اجتماع تنويري ، الطبعة الاولى، 2011.
- 2- بوفلجة غياث ، مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 3- مهدي قصاص، علم اجتماع الديني، دار نيبور للطباعة و النشر و التوزيع ،العراق، الطبعة الاولى ، 2014 ص 86.
- 4- دوني كوش , ترجمة قاسم مقداد ، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، اتحاد الكتاب العرب ، دمشق، 2002 .

<sup>1</sup> GEORGE BALANDIER, SENS ET PUISSANCE, ED ,PUF, PARIS , 1971 , 2 EME ED , 1981.

- 5- السيد عبد العاطي السيد ، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية، 1985.
- 6- عبد الرحمن خليفة، أيديولوجية الصراع السياسي، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 7- مفاهيم أساسية في علم الاجتماع ,ماكس فيبر ترجمة صلاح هلال مراجعة و تقديم محمد الجوهري الطبعة الأولى، 2011.
- 8- نسيم الصمادي ، خلاصات كتب المدير و رجل الأعمال .القااهرة.2002.
- 9- يونس الوكيل، ثراث الانثروبولوجيا الفرنسية في تقدير الممارسة الفكرية لمارسال موس، قراءة في كتاب موجز النظرية العامة للسحر، سنة 2016 .
- 10- إخوان الصفا رسالة خاصة "في قول الحكماء أن الإنسان عالم صغير " رسائل إخوان الصفا تموفم للنشر،الرغاية-الجزائر'1992,ج3'
- 11- الكسيس كاريل،الانسان ذلك المجهول،تعريب :شفيق اسعد فريد،مكتبة المعارف،بيروت،1993
- 12- ثابتي الحبيب .مقال نشر في مجلة الحكمة .العدد الرابع . سبتمبر 2010
- 13- مسألة العلمية في العلوم الإنسانية. [www.tafalsouf.com](http://www.tafalsouf.com)
- 14- محمد عابد الجابري، المسألة الثقافية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، ط2، 1999.
- 15- علي وطفة وآخرون، الثقافة العربية، أسئلة التطور والمستقبل، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2003 .

### Ouvrages en Français :

- 1- Henri MENDRAS .Eléments de sociologie. Armond collin. Paris 1978.
- 2- George BALANDIER, sens et puissance, ED ,PUF, Paris , 1971 , 2 éme ED , 1981
- 3-Nadia MAHI , l'expérience de terrain ,pour un rapproche relationnelle dans les sciences sociales, edition la decouverte
- 4-Marcel MAUSS ,essai sur le don , formes et raison de l'échange dans les sociétés archaïques par jean marie Tremblay, 2002
- 5-Djame GUERID,l'exception algerienne,la modernisation a l'épreuve de la société ,edition Casbah,2009
- 6-GUILLEBAUD G.C ; Le Principe d'humanité.ed.seuil .2001
- 7- PENEFF J ; les debut de. l'observation participante ou les premiers sociologues en usine . in sociologie du travail .

8- - LAPASSADE,G ,Observation participante ,In BARUS-  
MICHEL ,J,ENRIQUEZ , E,et LEVY,A,(2002)

### الملاحق

#### دليل المقابلة :

المحور الاول :

تصور الوجود الكوني

1- من اوجد الكون؟

2- كيف؟

3-لماذا؟

تصور الانسان

1-من هو الانسان؟

2-كيف وجد؟

3-من اوجده وف لّما؟

4- ما رأيك في نظرية التطور؟

المحور الثاني :

1- هل السحر حقيقة و هل له تاثير مادي؟

2- ما رأيك في وضع الكاميرات؟

3- ما رأيك في سفر المرأة و مبيتها بعيدا عن بيتها بداعي العمل؟

4- هل قرأت النظام الداخلي و ما رأيك فيه؟

5- لماذا لا تحترم الوقت؟

### معطيات المقابلة الميدانية مع المبحوثين

الاسم	السن	الاصل الجغرافي	الحالة الاجتماعية	مكان الإقامة
مسؤول 1	58 سنة	تلمسان	متزوج	بلقايد
مسؤول 2	42 سنة	البيضا	متزوج	بئر الجير
المدير التقني	57 سنة	بلعباس	متزوج	الكرمة
مسؤول فرعي 1	40 سنة	وهران	متزوجة	حي bel air
مسؤول فرعي 2	42 سنة	وهران	عزباء	مسرعين
عامل 1	25 سنة	وهران	أعزب	حي الياسمين
عامل 2	22 سنة	ارزيو	عزباء	حي الصديقية
عامل 3	30 سنة	وهران	أعزب	حي lusto
عامل 4	25 سنة	وهران	عزباء	وسط المدينة
عامل 5	46 سنة	وهران	متزوج	السانية
عامل 6	45 سنة	وهران	مطلق	حي المقرري



