



جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
اطروحة
لنيل شهادة دكتوراه علوم
في علم الاجتماع

علاقات السلطة في المؤسسة الصناعية الجزائرية: اعادة النظر بفكر بيار بورديو
حالة مؤسسة سوناطراك - المديرية الجهوية غرد النص

الأستاذ المشرف
أ.د. مروفل مختار

من إعداد الطالب
بن عامر محمد

تشكيلة لجنة المناقشة:

اسم و لقب الاستاذ	الرتبة	الصفة	مؤسسة الانتماء
مولاي الحاج مراد	أستاذ	رئيسا	جامعة وهران 2
مروفل مختار	أستاذ	مشرفا	جامعة وهران 2
سويح مهدي	أستاذ محاضر أ	مناقشا	جامعة وهران 2
زيان محمد	أستاذ	مناقشا	جامعة الشلف
جاب الله زهية	أستاذة	مناقشا	جامعة الجزائر 2
مرحوم فريد	أستاذ محاضر أ	مناقشا	جامعة تلمسان
شنافي فوزية	أستاذة	عضوا مدعوا	جامعة وهران 2

الموسم الجامعي
2024/2023

**"علاقات السلطة في المؤسسة الصناعية الجزائرية : اعادة النظر بفكر بيار بورديو
حالة مؤسسة سوناطراك - المديرية الجهوية غرد النص"
الملخص:**

تتناول هذه الأطروحة دراسة العلاقات السلطوية في المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال توظيف النظرية الاجتماعية لبيار بورديو. حيث هدفت الدراسة إلى فهم الديناميكيات الاجتماعية وأنماط الصراع بداخل الحقول التنظيمية ، و تم إجراء الدراسة على عينة عمالية مكونة من 299 شخصاً في إحدى المديريات الجهوية التابعة لمجمع سوناطراك، و خلص البحث الى تأكيد فكرة أن الجهاز النظري البوردويوزي المتجانس نظريا و المتماusk منهجيا بثالوثه المفاهيمي : حقل، رأس المال ، و هابيتوس قادر على تفسير الأنماط الثقافية، و فهم العلاقات الاجتماعية السلطوية الممارسة في الحقل التنظيمي الجزائري ، و يمكن أن يكون بديلا فعالا عن البراديغمات التبسيطية التي تناولت الظاهرة التنظيمية، و التي مارست لوقت طويل هيمنة على هذا الحقل المعرفي.
كلمات مفتاحية: السلطة ، سوناطراك، حقل تنظيمي ، هابيتوس ، بيار بورديو، رأس مال .

« Les relations de pouvoir au sein de l'entreprise industrielle algérienne : une réévaluation à la lumière de la pensée de Pierre Bourdieu.

Cas de Sonatrach - Direction régionale de Rhourde-Nouss »

Résumé :

Cette thèse examine les relations de pouvoir dans l'entreprise industrielle algérienne en utilisant la théorie sociologique de Pierre Bourdieu. L'étude visait à comprendre les dynamiques sociales et les schémas de conflit à l'intérieur des champs organisationnels, et a confirmé l'idée que le corpus théorique de Bourdieu, en mettant l'accent sur son triad conceptuel : champ, capital et habitus, est capable d'expliquer les modèles culturels et de comprendre les relations de pouvoir dans le champ organisationnel algérien. Il peut être une alternative efficace aux paradigmes simplistes qui ont longtemps dominé ce champ de connaissance.

Mots clés : Pouvoir, Sonatrach, Habitus, Champ Organisationnel ,Bourdieu, Capital.

« The Power Relations in the Algerian Industrial Company: A Reassessment in Light of Pierre Bourdieu's Thought

Case Study of Sonatrach - Regional Directorate of Rhourde-Nouss»

Abstract :

This thesis examines power relations in the Algerian industrial Company by using Pierre Bourdieu's social theory. The study aimed to understand social dynamics and patterns of conflict within organizational fields. The study confirmed the idea that the Bourdieusian theoretical corpus, with a focus on its conceptual triad: field, capital, and habitus, can explain cultural patterns and understand the exercise of power relations in the Algerian organizational field. This approach can be an effective alternative to the simplistic paradigms that have long dominated this field of knowledge.

Key words : Power, Sonatrach ,Habitus, Organisational Field , Bourdieu, Capital.

اهداء

أهدي ثمرات أطروحة الدكتوراه هذه إلى الغاليين أبي و أمي اللذان كانا لي الدعم الأساسي والحافز الدائم في كل خطوة من حياتي.

كما أهدي هذا العمل لأحبائي من أفراد العائلة والأصدقاء الذين كانوا إلى جانبي في كل المحطات الهامة لحياتي.

وأرفع هذا العمل تكريماً لذكرى الراحل جمال غريد الذي كان قدوتي في رحلتي العلمية.

الباحث : محمد بن عامر

كلمة شكر

﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ﴾

تحية طيبة وبعد،

أود بدايةً أن أعرب عن شكري وامتناني العميق لمشرفي الأستاذ الدكتور مروفل مختار الذي قدم لي الدعم المتواصل و الإرشاد السديد و المشورة القيمة طوال فترة إعدادي لهذه الأطروحة . و الشكر موصول للأستاذ الدكتور زيان محمد على دعمه الغير محدود. و أتشرف بتوجيه الشكر والامتنان الصادق للأستاذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة : الأستاذ الدكتور مراد مولاج الحاج ، الدكتور سويح مهدي ، الأستاذة الدكتورة جاب الله زهية ، الدكتور مرحوم فريد و الأستاذة الدكتورة شنافي فوزية الذين قاموا بتقييم هذه الأطروحة وتقديم الملاحظات والتوجيهات القيمة.

وأخيرًا، أقدم شكري لكل من دعمني ووقف بجانبني طوال فترة الدراسة وإعداد هذا العمل .

شكرًا جزيلاً للجميع.

الباحث: محمد بن عامر

المقدمة العامة

مقدمة عامة

« *Ce qui manquait le plus à la sociologie (française), c'étaient les sociologues, mais ce qui manque le plus aux sociologues arabes, devenus très nombreux aujourd'hui, c'est une sociologie* »

Djamel Guerid. L'entrée en sociologie.

تمهيد

يجمع المراقبون والعارفون بالشأن المؤسسي الجزائري على أن المؤسسات خاصة الاقتصادية منها تحولت إلى فضاءات للنزاع ومرتعا للصراع ما بين مختلف الفاعلين، بسبب السعي المستمر للسيطرة على السلطة والهيمنة عليها⁽¹⁾. ومن أهم أشكال تلك النزاعات اشتداد التنافس حول مناصب المسؤولية (*les postes*) والحصول على الترقية في المؤسسات و الانتفاع من المزايا التي يفرزها الحقل، فضلا عن صراعات المصالح الدائرة ما بين بعض ممثلي النقابات العمالية لتحقيق مكاسب شخصية ضيقة، على حساب المصلحة العامة و منطق النجاعة والفعالية. ما جعل الحقل المؤسسي تحت رحمة حقول أخرى مهيمنة (حقل اجتماعي، حقل سياسي، حقل نقابي...).

و غالبا ما يتم توظيف رساميل للهيمنة على الحقل من خارج أوصار المؤسسة، من خلال الاستثمار في رساميل لا علاقة لها بالأشكال المتداولة في الحقل التنظيمي و المؤسسي و لا تمت بصلة بمعايير و متطلبات التنظيم العصري العقلاني، انه الاستثمار في الرأس مال الاجتماعي و العلاقاتي، أي مجموع العلاقات و القرابة الرسمية و غير الرسمية التي يكتسبها الفرد أو الجماعة. يقول بورديو عن الرأسمال الاجتماعي أنه " مجموعة الموارد الأنية و الكامنة، ذات الصلة بامتلاك شبكة دائمة للعلاقات، أكثر أو أقل تأسيس، للتعارف و الاعتراف المتبادل "

⁽¹⁾Ahcène Amarouche, *Libéralisation économique et problèmes de la transition en Algérie : Essai sur les limites d'un système d'économie à base de rente*, thèse pour le doctorat d'état en économie, Université de Lyon 2, 2004, chap. 7

« *L'ensemble des ressources actuelles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissances et d'inter-reconnaisances ...* » ⁽¹⁾

و يمكن تفسير خلفية العلاقات الموجودة داخل المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، وفهم منطق الفعل و سلوك الأفراد والجماعات داخلها وفق مقاربة بورديوزية، فالسلوك الإنساني داخل المؤسسة العمومية ليس مبنياً على علاقات العمل العقلانية، أي أن هذا السلوك ليس نتيجة للعقلانية التنظيمية و الصناعية والانضباط التسييري، بل هو نتيجة لعلاقات اجتماعية متعددة و معقدة، تحكمها آليات الصداقة والزبونية و الجهوية العشائرية و المحسوبية حسب تصريح محمد بوخبزة⁽²⁾، وتطغى عليها علاقات الولاء والعصبية و تبادل المصلحة. إن هذه العلاقات هي علاقات بالمفهوم التقليدي، فيما إذا صح التعبير، أي أنها تعتمد على التبعية والانتماء إلى جماعة معينة.

ويجب التأكيد في هذا المقام، على أن مثل هذه الظواهر والممارسات، هي في الواقع محصلة ونتاج لألعاب السلطة وعلاقات الصراع وتأثير الجماعات الضاغطة المتغلطة بعمق داخل الحقول التنظيمية والنقابية والإدارية. وهنا يجد الاجتماعي كل تفسيراته داخل المؤسسة: وجود واستمرارية لذهنيات بالية و ممارسات اجتماعية قديمة " كذهنية البايك"⁽³⁾، روح الاتكالية و سياسة الصوسيال⁽⁴⁾ و عقلية " واحد ما انتاع باباه"، من شأنها عرقلة كل جهد تغييري و نهج تطويري، و العودة بنا إلى الوراء بدلاً من المضي قدماً " فالزبونية و المحسوبية لا تنزل مستعرة، و ممارسات التعيينات بمجرد اتصال هاتفي إلى مسيري المجموعات أو شركات التسيير بالمساهمة SGP، أصبحت أمراً شائعاً"⁽⁵⁾ حسب الباحثة ليلى ملبوسي، و " تفضيل قواعد الاختيار الارتجالي على قواعد الانتقاء السليم جعلت الإفلاس

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Minuit, Paris, 1979, p. 2

⁽²⁾محمد بوخبزة نقلا عن، محمود شاربي، الفضيل رتيمي، « الفعل القيادي في التنظيم المحلي بين الأطر العقلانية و اشكالية الانتماء القبلي»، مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، 5 المجلد، العدد 1، 2020، ص.ص. 229-48، ص. 244

⁽³⁾Mourad Moulai-Hadj, *Living in two cultures: the Algerian factory worker between traditionalism and modernity*, M. Phil Thesis, Leischester, 1988

⁽⁴⁾محمود شاربي، الفضيل رتيمي، « الفعل القيادي في التنظيم المحلي بين الأطر العقلانية و اشكالية الانتماء القبلي»، مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، 5، رقم 1، 2020، ص.ص. 229-48، ص. 234

⁽⁵⁾Leila Melbouci, *Le modèle des entreprises publiques algérienne : échec ou fin de mission?*, Tizi-Ouzou, Éd. El-Amel, 2008, p. 390

الذي يتجه نحوه أصحاب السلطة أهم شرط في الترقية بدلا من الكفاءة..⁽¹⁾ يضيف أحمد بن بيتور . " الأعراف و التقاليد هي التي تملي القواعد " ⁽²⁾ و ليس منطق النجاعة الاقتصادية و الفعالية التسييرية و "مؤسساتنا تهيمن عليها شبكات غير رسمية تستند إلى صلات جهوية في كثير من الأحيان و لا تزال إجراءات التوظيف تحكمها و بشدة روابط الدم و المحسوبية والصلات مع المجموعة المهيمنة ومع أجهزة خارجية " ⁽³⁾ ففي وقت ليس بالبعيد كان للحزب الواحد و القسمة مثلا كلمتهم و رأيهم المفصلي في التسيير المؤسسي و الإداري و تعيين المدراء و مسيري المؤسسات ، فكان " معيار الانتماء إلى حزب سياسي هو في الغالب العنصر المحدد في اختيار المديرين على رأس المؤسسات العمومية " ⁽⁴⁾ تضيف ليلى ملبوسي .

كل ما أنف ذكره كان عبارة عن آراء مختصين جزائريين في الاقتصاد، علم الاجتماع ، و المناجمنت و تقييمهم للوضع البائس الذي آلت اليه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، كلهم أجمعوا على أن المؤسسة الجزائرية مريضة من جراء سوء تسييرها ، من محيطها ، من تاريخها و تقاليدها، وقد تم التأكيد على ذلك من خلال مساهمات و نتائج بعض الدراسات لعدد من الباحثين الذين تطرقوا للحقل الصناعي ، و من أهم هذه الدراسات ، ما قام به علي الكنز حول مركب الحجار للحديد و الصلب ، ثم الدراسة التي قامت بها فرقة البحث المتكونة من الكنز ، شيخي و جمال غريد تحت عنوان "صناعة و مجتمع" ⁽⁵⁾، ثم دراسة محمد مبتول حول نظام المصنع- الإنتاجية و المؤسسة في الجزائر .

لقد توصل جميع هؤلاء الباحثين إلى نتيجة و فكرة مؤداها، أن نموذج التنظيم الصناعي المستورد من الدول الغربية، والذي جربته الجزائر، حملها إلى أخطاء وهو في حقيقته يتعارض مع الحقيقة الاجتماعية والثقافية. انطلاقا من هذه الحقائق السوسيو-ثقافية يبقى تحقيق التغيير وتطوير المؤسسة

⁽¹⁾Ahmed Benbitour, *L'expérience algérienne de développement 1962-1991: Leçons pour l'avenir*, Technique de l'Entreprise&ISGP, Alger, 1992

⁽²⁾Mohamed Bachiri, Soufyane Frimousse et Abdellah Djennane, « Ailleurs dans le monde », Chapitre 16, dans éd. Jean-Marie Peretti, *Tous différents: gérer la diversité dans l'entreprise*, Paris, Eyrolles, 2006, p. 193

⁽³⁾Mohamed Bachiri, Soufyane Frimousse et Abdellah Djennane, « Ailleurs dans le monde », art. cit.

⁽⁴⁾Leila Melbouci, *Le modèle des entreprises algérienne, op. cit.*, p. 390

⁽⁵⁾Said Chikhi, Ali Elkenz et Djamel Guerid, *Industrie et société : le cas de la SNS, Société Nationale De Sidérurgie*, DAG SNS, 1982

تحدياً ورهاناً، فمتى يجب علينا إعادة الاعتبار للمؤسسة الجزائرية على أساس أنها فضاء لخلق الثروات وليس جمعية لتوزيع المزايا والخيرات؟

بناءً على ما سبق ذكره، تتجلى أهمية البحث الذي نحن بصدد القيام به، كونه يعالج مشكلة مركزية في حقل سوسيولوجيا التنظيمات، الصناعة والعمل، وهو يستند في ذلك على خلفيات وأبعاد ظاهرة السلطة وواقع ممارستها في المؤسسة الجزائرية، على مر المراحل والتجارب التي عرفتتها المؤسسة الصناعية، مع الاهتمام بالواقع السوسيو ثقافي والاقتصادي لمختلف الفاعلين، ومدى انعكاسه على تمثلا تهم وتصوراتهم للسلطة.

لا ندعي أن موضوع بحثنا أصيل مائة بالمائة، إلا أن أصلته تتجلى من خلال الطريقة التي بواسطتها تم طرحه، وتناوله من خلال أطر ومرجعيات فكرية، لم تعطى لها الأهمية البالغة من قبل في التحليل.

ولو عدنا قليلاً إلى جملة البحوث التي تناولت المؤسسة الصناعية الجزائرية، منذ نشأتها إلى يومنا هذا، خاصة السوسيولوجية و الأنثروبولوجية منها، لوجدنا جلها يتبنى المنهج الثقافي والبنوي لفهم واقع السلوك و المواقف داخل التنظيمات الصناعية، بالتركيز على الخلفيات الثقافية لعلاقات العمل، و ما صاحبها من أشكال التثاقف في المنشأة الصناعية، فعندنا مثلاً أطروحة علي الكنز حول مركب الحجار والذي يرى في المصنع على أنه مدرسة وقطب ثقافي، تتصهر فيه الثقافات الفرعية، و تتولد منه ثقافات أخرى، و يشاطره في الرأي زملائه في الاختصاص أمثال جمال غريد، سعيد شيخي، و محمد مبنول.. الخ. بكلمة، لقد وظف هؤلاء الباحثين مفهوم الثقافة (بمعناه الأنثروبولوجي)، لفهم ميكانيزمات السلوك والمواقف عند الأجراء في المصانع.

أما عن الإسهام الذي سيقدمه عملنا، فنقول أننا بصدد محاولة التأكد من فروض كانت قد أثبتت مع بداية السبعينيات حول العمل الصناعي و التنظيم العمالي في الجزائر، إلا أننا سنستعين هنا، بأطر فكرية نقدية جديدة على الفكر التنظيمي من خلال استعارتنا للعبة الأدوات لبيار بورديو كبديل عن منظار التحليل الاستراتيجي " *l'analyse stratégique* " و المقاربة الثقافية، للوقوف عن قرب و ملاحظة أنماط الفعل و السلوك على شكلها الحقيقي والواقعي داخل التنظيمات الصناعية لغرض فهم آليات اشتغال التنظيمات الصناعية الجزائرية كضرورة لا مناص منها من أجل إحداث أي تغيير

تنظيمي أو تسييري فعال، لكن لن يتأتى لنا ذلك دون التعرّيج على مفهوم جوهرى و مفتاحي إنه : مفهوم السلطة، مفهوم شيدت عليه مدرسة التحليل الاستراتيجي « *l'analyse Stratégique* » صرحها (ميشال كروزيه).

السلطة، ألعاب السلطة، علاقات السلطة، التعاون و السلطة، السلطة، النزاع، الفعالية التنظيمية و الاقتصادية و علاقات السلطة، أليست هذه هي الحيات اليومية للمؤسسات (التنظيمات).؟؟.

و يرجع السبب الرئيسي الذي كان وراء اختيارنا لهذا الموضوع، إلى الفشل و الإخفاق الذي شهدته البرامج والمحاولات التغييرية وعمليات العصرنة السابقة التي قامت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية خاصة الإنتاجية منها، ولم تحقق المستوى المطلوب من التقدم و الازدهار فلم تكن في مستوى الطموح في مسعاها للتغيير والتحول، رغم من كل التجارب التي خاضتها و كل التخصيصات الهيكلية و التقنية الحديثة التي استفادت منها ، و رغم حجم النفقات المالية التي صرفت ولا تزال تصرف عليها حتى يومنا هذا لأحداث التغيير المنشود.

فأصبحت هذه الوضعية تثير في أذهاننا أسئلة عن أسباب و خلفيات فشل برامج و مشاريع التحديث و العصرنة التي تباشرها في كل مرة و اخفاقها المستمر، فما أسباب هذه الإخفاقات و أين يكمن الخلل وما هي استراتيجيات المسيرين الجدد ، الذين أوكلت لهم مهمة حمل المؤسسة مما هي فيه و إخراجها إلى بر الأمان؟.

إشكالية البحث:

كنا قد سردنا من قبل حقيقة السلوكيات و المواقف المعاشة داخل المؤسسة الجزائرية ، و رأينا كيف أنها أضحت شبيهة بالحلبة السياسية، أين يحاول كل واحد نيل أقصى ما يمكن من امتيازات، فظهرت و كثرت النزاعات و الصراعات ما بين الأفراد و الجماعات ،و التي تدور غالبا حول السلطة و توزيعها أو مراقبتها، فالصراع غالبا ما يدور حول مناصب المسؤولية، من أجل الحصول على ترقية من أجل السمعة و المكانة، أو من أجل التمثيل النقابي و استخدامه لتميرير المصالح الشخصية و الدخول في علاقات زبائنية (*clientélisme*) .

يحاول التحليل السوسولوجية لعلاقات العمل داخل المؤسسات (التنظيمات) أن يفهم ما تقدم ذكره، ويشرحه بناء على فرضية الألعاب التي يعدها الفاعلون و يبتكرونها من خلال علاقاتهم و تعاملهم مع القواعد الرسمية للتنظيم .فالسوكيات داخل المؤسسة، تختلف " باختلاف، تصورات الفاعلين، لواقعهم الذي يحيط بهم، وبأحكامهم المسبقة، وبمصالحهم، وطموحاتهم، حيث يكون بناء الاستراتيجيات الفردية والجماعية، معتمد على أهداف دقيقة لا تتناسب دائما مع أهداف التنظيم."⁽¹⁾ .

لكن مع ذلك تضل التفسيرات التقليدية التي قدمتها لنا مدرسة التحليل الاستراتيجي في سبيل فهم الظاهرة التنظيمية عموما و آليات ممارسة السلطة و الصراع على وجه خاص ، فهمها قاصرا ، متحيزا و متعصبا لإطار فكري على حساب أطر أخرى ، فلا استراتيجية كروزيه و فريديبارغ ، و لا عقلانية ريموند بودون القيمة *Raymond Boudon*، و لا تأسس بول ديماجيو *Paul Dimaggio*، و لا حتى هويات رونو سانسوليو *Renaul Sansaulieu* المهنية قادرة على أن تمدنا بفهم شامل ، و متكامل عن الحياة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية ، بعبارة أخرى لقد أفرزت المؤسسة الجزائرية أنماطا للسلوك و نماذج للفعل و ممارسات للسلطة لم تستوعبها نظريات سوسولوجيا التنظيمات التي مارست لزمن طويل هيمنتها على هذا الحقل المعرفي.

فوجود جماعات المصالح مثلا داخل المؤسسة الجزائرية، لها قاعدتها السوسيو-ثقافية، فالمؤسسة ليست بمعزل عن الحقل الاجتماعي، هناك انتماء للعصبية، للقبيلة، ولمراكز المصالح، بعبارة أخرى هناك استثمار للرسميل والرأس مال الاجتماعي على وجه التحديد. فالألعاب و الاستراتيجيات بالشكل الذي تصوره ميشال كروزيه متصلة بسلوكيات متواجدة خارج أنظمة السلطة الرسمية الشرعية و حتى خارج أصوار المؤسسة ، تحاول التحايل على القواعد، والقوانين وتحولها لخدمة أفراد و مجموعات: ثقافة "البيسطو، الكتاف، الدخلات والعرف " بمنظار المجتمع الجزائري، أو بالأحرى تحقيق أهداف فردية أو جماعية على حساب التنظيم والمؤسسة نفسها. فهذه الألعاب تساهم أيضا في تواجد جماعات مختلفة، وامتزاج داخل المؤسسة. لها من السلطة والقدرة (الغير رسمية)، ما يمكنها من فرض نفسها كطرف مؤثر على العمل الرسمي للتنظيم ، وكابح للقرارات المصيرية التي تصدرها القمة الاستراتيجية للمؤسسة و حجر عثرة لكل نهج تغيير يبتناه التنظيم ، فهذه الألعاب أو منطق الفعل تدخل ضمن نظام تصورات

⁽¹⁾Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, Seuil, Paris, 1977, p. 39

و استعدادات (*Habitus*)، اكتسبه الأفراد و استبطنوه من تأثير حقلين : حقل المجتمع الكبير و حقل المؤسسة (1) .

تلكم هي مفارقة المؤسسة الجزائرية ، فبدلا من استراتيجيات للفاعلين ، تُنَّسَج ضمن فضاء عقلائي انتاجي ، كشكل حديث للتنظيم يعمل على ضبط العلاقات و سياقات السلوك ، مؤسساتنا نفسها مضبوطة من طرف الجماعات ، والمنطق السوسيو-ثقافي(2) ، عقلانية الفاعل الجزائري و استراتيجياته ليست ابتكارات كما تصور كروزيه بل هي نتاجات و املاءات للهابيتيس(3) (*Habitus*) ، الشيء الذي يفسر العديد من المواقف و السلوكيات التي لا تمت بالعقلانية الصناعية و التنظيمية بصلة ، يسعى من خلالها الأعدان الاجتماعيون و يتنافسون من أجل الانتفاع من المزايا و الخيرات التي ينتجها الحقل المؤسسي.

أمام هذا الوضع دعتنا الحاجة العلمية إلى تبني نهجا جديدا يمكننا من قراءة كافية وافية للتنظيمات الصناعية الجزائرية، نهج تعدى المتناقضات التقليدية: فاعل/بنية، حرية/سببية، ذاتية/موضوعية ... إنه نهج يفهم الكائن التنظيمي في كليته، و يدرك عقلانيات (*Des Rationalités*) في سياقات متعددة: تاريخانية ، سوسيو-اقتصادية ...

لذلك و قع اختيارنا على النظرية الاجتماعية المسماة *البنائية البنائية Structuralisme Constructiviste* ، التي شيدها عالم الاجتماع بيار بورديو *Pierre Bourdieu* ، لإعادة قراءة التنظيمات قراءة جديدة مختلفة عن المقاربات الكلاسيكية .

(1) محمد بن عامر ، الابعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، 2006 ، ص.21

(2) المرجع نفسه، ص.22

(3) الهابيتيس مفهوم جوهرى في فكر بورديو، حيث يعرفه على أنه: «..نظم وترتيبات مستدامة وقابلة للتحويل، هياكل مُنظمة مصممة للعمل كهياكل مُنظمة، ويعني ذلك كمبدأ مولد ومنظم للممارسات والتمثيلات التي يمكن تكييفها بشكل موضوعي لتحقيق الأغراض المطلوبة دون الحاجة للتركيز الواعي على الأهداف والسيطرة على العمليات اللازمة لتحقيقها، وتكون موضوعيا "منظمة" و "منتظمة" دون أن تكون نتيجة الامتثال لقواعد معينة، وتكون جميعها مُنسقة بشكل جماعي دون أن تكون نتيجة للفعل المنظم أو قائد جوق »

Cf. Pierre Bourdieu, *Le Sens pratique*, Minuit, Paris, 1980, p. 88-89

سأستعير في هذه المرة نظارات بورديو السوسولوجية (*Auto Zoom*)، فلا هي نظارات الفردانيين (*Individualistes*) المُقَرَّبَة *Lunette de prés*، التي لا ترى سوى الأفراد منفكين عن البنيات التي يشكلونها و تشكلهم ، و منفصلين عن السياقات السوسيو-تاريخية و السوسيو-اقتصادية التي تنتج عقلانياتهم و ترسم استراتيجياتهم و تحددها ، مُشِيدَة بهوامش حريات الفاعلين و عقلانية أفعالهم . و لا هي نظارات الكلايين (*Holistes*) المُبَعَدَة *Lunette de loin* التي لم تعد ملامح الأفراد واضحة لها ، حين ذابوا في البنيات *Structures* ، فصاروا أفرادا لا فاعلين ، سلوكياتهم و قيمهم مملات ، و عقلانياتهم محددة مسبقا ، و استراتيجياتهم متوقعة.

إن مثل نظرة الفردانيين للتنظيمات كمثل الذي يقرأ نصا بعدسات مُقَرَّبَة لا يرى من الجُمْل إلا كلمات متفرقة، يقرأ الكلمة بعد الكلمة، فتضيع عنه فرصة فهمها ضمن سياق الجمل التي سبقت والأخرى التي تلي. أما الكلايين *Holistes* فمثلهم كمثل الذي يقرأ نفس النص مستعينا بعدسات مُبَعَدَة تصور له فقط حدود الجمل والفقرات، دون الوقوف على معاني الكلمات ودلالاتها اللغوية.

إن مثل هذه الضبابية التي لم توضحها المقاربات الكلاسيكية المهتمة بالسلوك التنظيمي، هي التي دعنا إلى الاستجداء بنظرية بورديو لفهم وشرح كيفية اشتغال التنظيمات وآليات السلطة والصراع.

لقد كان لنظرية بورديو وقعا و أثرا بالغا على مختلف ميادين البحث في السوسولوجيا، إذ أهلها ثراءها النظري و المنهجي و تماسكها الإبستمولوجي⁽¹⁾ أن تتوع من مجالات بحثها ، فما من حقل إلا و تناولته بالتحليل و الدراسة (المدرسة ، المتحف ، الأدب ، الهيمنة الذكورية ، المثقف ، الوظائف الحكومية السامية ، الاعلام .. الخ).

مع ذلك لم تحضي نظرية بورديو بترحيب كبير من قبل المشتغلين بمجال التنظيمات والتسيير، ولم تستطع مواجهة النزعة السلوكية التي سيطرت طويلا على سوسولوجيا التنظيم والمؤسسة، على الرغم من أنها (أي نظرية بورديو) شُيِدَتْ على نفس المفاهيم التي تستثمرها علوم التنظيم والمناجمنت ك: السلطة، الهيمنة، والصراع ...

⁽¹⁾Marie-Léandre Gomez, Olivier Godechot, Bernard Leca et Carlos Ramirez, « Mobiliser les travaux de Pierre Bourdieu pour l'étude de l'organisation », Le Havre, 2004, p. 1

تساؤلات البحث:

إلى أي مدى تستطيع البنيوية البنائية لبيار بورديو وشبكات المصطلحية (الهابيتيس *Habitus*، الحقل، رأسمال) من فهم آليات ممارسة السلطة وأبعاد الصراع في المؤسسة الجزائرية؟ سؤال تنبثق منه أسئلة فرعية أخرى:

هل أن خريطة توزيع السلطة وهندسة بنيتها وشكل ممارستها في المؤسسة الجزائرية، تستوعبها نظرية بيار بورديو، أو على الأقل تظهر تشابها مع حقول نظريته وشبكته المفاهيمية؟ هل أن تراتبية الوظائف والسلطة التنظيمية في المؤسسة تعيد انتاج نفس تراتبية المجتمع الجزائري؟ ما هو الرأسمال النوعي الممثل المهيمن في المؤسسة الجزائرية، هل هو الرأسمال الثقافي (خبرة + كفاءة)، أم الرأسمال الاجتماعي أو أشكال أخرى من الرساميل لا زلنا نجهلها؟ هل يمكن الحديث عن العنف الرمزي داخل الحقل التنظيمي؟ وما هي تجلياته ان وجد؟ الى أي مدى يمكن اعتبار التنظيم كحقل وهل بالإمكان الحديث عن حقول فرعية بداخله؟

هل ستمكننا نظرية بورديو من فهم جديد للتنظيمات الجزائرية، وتجاوز الجدالات العقيمة بين الفردانيين والكلانيين؟ وهل بمقدورها تخليصنا من سيطرة النزعة الثقافية والتفاعلية؟

فرضيات البحث:

إن خريطة توزيع السلطة و القوة في التنظيمات الجزائرية تحدها البنات السوسيو-ثقافية و السوسيو-تاريخية، فحتى لو كان الأجير قد أظهر استيعابه و إدراكه لهوامش حريته، و سخر موارده للدخول في قواعد اللعب و استراتيجيات الفعل، فإن حريته هذه تبقى مؤقتة *Liberté temporaire* ، تخفي سيوررات عمل الهابيتوس *Habitus* المحدد لعقلانيات الفعل ، و المتدخل في صياغة الاستراتيجيات و بالتالي فللهابيتوس و حجم رأس المال المكتسب الكلمة الأخيرة في هندسة بنية السلطة.

كل هذا سيقودنا لافتراض أن الجهاز النظري الذي بناه بيار بورديو يمكن له أن يكون بديلا في غاية من الأهمية، من أجل فهم اشتغال التنظيمات بصفة عامة، و كشف آليات الهيمنة و تحليل علاقات السلطة و الصراع على وجه الخصوص، بفضل خصوصيته النظرية، و تجانسه المنهجي، و قدرته على محاورة العديد من مجالات الحياة الاجتماعية، (من أسرة، فن، أدب، تربية، اقتصاد، اعلام ..) وأن يثري النقاشات النظرية و أن يعين الباحثين في تخصصات شتى، من بينها الدراسات و البحوث المهمة

بمجال التنظيمات و علوم التسيير، من خلال تزويدها بأدوات فعالة لفهم واقعي و ملموس لعلاقة الفرد بالمجموعة، و تفاعلاته داخل التنظيم، من خلال مفاهيم الحقل، الهابيتوس، الممارسة، السلطة و الهيمنة هذه الأخيرة تعد حجر الزاوية الذي شيد عليه بورديو صرحه الفكري.

سنحاول من خلال هذه الأطروحة إبراز الأهمية الكبيرة لنظرية بيار بورديو وجدوى استثمارها في مجال التسيير والتنظيمات الجزائرية، لتتجلى بذلك أصالة موضوع بحثنا من خلال الطريقة التي بواسطتها سيتم طرحه وتناوله في ضوء مرجعيات وأطر فكرية لم تولى لها الأهمية البالغة من قبل في التحليل خصوصا في الجزائر.

أهمية البحث

أما عن الإسهام الذي سيقدمه عملنا فسيمس الجانب النظري والتطبيقي، فأما عن الأهمية النظرية للبحث فترجع الى قلة البحوث في الجزائر التي وظفت ارث بورديو السوسيولوجي في حقل التنظيمات، فجل الدراسات التي تناولت المؤسسة الجزائرية تبنت إما المقاربة الثقافية أو الاستراتيجية لفهم واقع الفعل والممارسات داخل التنظيمات، مركزة بشيء من المبالغة على الخلفيات الثقافية لعلاقات العمل، أو على استراتيجيات ومنطق الفعل وهوامش الحرية التي تسمح للفاعلين بالدخول في علاقات سلطوية.

في حين تتجلى الأهمية الميدانية لقيام علم اجتماع تنظيمات متشعب بأفكار البنيوية البنائية (بورديو) في أنه يقدم استجابة لاحتياجات تسييرية و تنظيمية ، لأن العلم كما يرى جان فوراستيه "يجب أن يبدأ من واقع احتياجات الناس"⁽¹⁾، فالمؤسسة العمومية الجزائرية خاصة الإنتاجية منها لم تحقق المستوى المطلوب و لم تكن في مستوى الطموح ، بالرغم من كل التجارب و التغييرات التي عرفتها ، ورغم ترسانة الأموال و الهياكل و التقنيات التي صرفتها ، أصبحنا نتساءل عن أسباب و خلفيات هذا الفشل و الإخفاق المستمر ، ترى أين الخلل؟

⁽¹⁾ جان فوراستيه ، معايير الفكر العلمي ،ترجمة .فايز نقش، بيروت، منشورات عويدات،1984، ص . 138

أهداف البحث

كما نطمح من خلال هذه الدراسة ، إعادة اختبار فروض كنا قد أثرناها منذ سنوات في اطار رسالة ماجستير موسومة " الأبعاد السوسيو-ثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية " ⁽¹⁾، لكن بدل مزوجة نظريات و مقاربات " تحليل استراتيجي / ثقافية كأطر مرجعية و براديجمات للتحليل ، سنعمد هذه المرة الى استعارة النظرية الاجتماعية لبيار بورديو كنظرية متجانسة لفهم أوفى لبنية علاقات السلطة و الهيمنة و استراتيجيات الصراع داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مرتكزين في ذلك على تحليل خصائص الحقل المؤسسي ، و خصوصية هابيتوس الأفراد و مدى تجانسه مع الهابيتوس التنظيمي ، استعمالية مفهوم إعادة الإنتاج ، و العنف الرمزي في الحقل المؤسسي .

وعن الأسباب الذاتية التي دفعتنا لاختيار موضوع دراستنا، رغبتنا الشخصية في تكريم عالم الاجتماع الجزائري الراحل جمال غريد الذي لعب دورًا بارزًا في تشكيل رؤيتنا لتناول هذا الموضوع، والذي اقترح علينا يوم مناقشته لرسالتنا في مرحلة الماجستير، ووجهنا لتناول المؤسسة من خلال مقارنة أنثروبولوجية لفهم المؤسسات بشكل شامل وعميق بدلا من مزوجة باراديجمات منهجية.

ونأمل كذلك أن تسمح نتائج هذه الدراسة بإثراء الفكر النقدي في الجزائر حول حقل الدراسات التنظيمية.

مناهج البحث:

إذا كان الهدف الرئيسي لهذا البحث يتلخص في محاولة إعطاء صورة واقعية وموضوعية لحقيقة ممارسة السلطة في التنظيمات الصناعية الجزائرية ومدى تأثيرها بالسياقات السوسيو تاريخية للأفراد والجماعات، فإن بحثنا هذا سوف يختص بدراسة معمقة لإحدى الوحدات الإنتاجية لشركة سوناطراك، متمثلة في مديريتها الجهوية بغرد النصب (حقل حاسي مسعود).

⁽¹⁾ يجدر بالذكر أنه تم الاعتماد على بعض فصول ومباحث رسالتي في الماجستير كمصدر ومرجع للبحث الحالي، أين قمت بتناول بعض هذه الفصول ودراستها من جديد بمقاربة بورديوية، مما أضاف أبعادا جديدة وتفاصيل تحليلية أعمق إلى الموضوع و ساهم بشكل فعال في إثراء فهم السياق وتوسيع آفاق البحث الحالي.

ولإجراء عملية كهذه، وجب علينا رسم ثم إتباع استراتيجية منهجية واضحة المعالم، فمهما اختلفت المناهج المستعملة في البحوث الاجتماعية، بين من يولي أهمية بالغة للدراسات الكشافية ثم الوصول إلى استبصارات جديدة، تتطلق منها بحوث جديدة، أكثر عمقا، و بين من ينطلق من فروض حول مشكلة ما، ليصل إلى بيانات و معطيات تثبت صحة أو خطأ تلك الفروض، فعلى كل، فان دراستنا لظاهرة السلطة ليس بالشيء الجديد، فلقد تعددت الدراسات التي خصت هذا الموضوع منذ القدم، فتناولها أفلاطون في كتابه الجمهورية، و أرسطو في السياسة، و ابن خلدون في حديثه عن الدولة و السلطان في ديوانه، و طبعا لم يترك موضوع السلطة مجردا، بل أعطته بعض النظريات طابعه الإجرائي، كنظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه، و نظرية السلطة التي تحدث عنها " هنري منتزبرغ. *Mintezberg H.*⁽¹⁾، و أعمال انطوني غيدنز *Giddens A.* و ميشال فوكو *Foucault M.* و " فرنسوا شزال" *Chazel F.*⁽²⁾ إلى غير ذلك من الدراسات.⁽³⁾

و مع ذلك يبقى موضوع السلطة من المواضيع التي لم يحسم فيه نظريا، « *c'est un sujet* *inépuisable* »⁽⁴⁾

وانطلاقا من المقولة الشهيرة لقاستون باشلار و أعاد استعمالها بيار بورديو في أكثر من موضع⁽⁵⁾ " لا يوجد من العلم الا ما هو مخفي " « *il n'y a de science que du caché* », و اعتبره بأن العلم الحقيقي هو الذي يسعى لكشف ميكانيزمات الهيمنة المستترة، و علم الاجتماع بوصفه علم نقدي بامتياز غالبا ما ينظر اليه كعلم مزعج، يسير عكس التيارات التي تعمل على إخفاء سيرورات الهيمنة و اظهارها على أنها معطى طبيعي.

⁽¹⁾Henri Mintezberg, *Le pouvoir dans les Organisations*, Organisation, Paris, 1986

⁽²⁾François Chazel, « Pouvoir, structure et domination », *Revue française de sociologie*, 24, n° 3, 1983, p. 369-93, <https://doi.org/10.2307/3321866>

⁽³⁾ محمد بن عامر، الابعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص.24

⁽⁴⁾Jean Muller, « Le sujet du pouvoir » par G. E. R. I., p. 11-69, Harmattan, MULLER Jean, dans *Le pouvoir dans les organisations - masques et mouvances*, Paris, coll. « Dynamiques d'entreprises », 1996, p. 11-69

⁽⁵⁾Philippe Corcuff, « Pour une épistémologie de la fragilité. », *Revue européenne des sciences sociales*, XLI, n° 127, 2003, p. 233-44, <https://doi.org/10.4000/ress.519>

ففي حوار له مع مجلة " البحث " ⁽¹⁾ « *la recherche* » واعيد طبعه في كتابه " أسئلة علم الاجتماع"، اعتبر بورديو صراحة علم الاجتماع كحقل للصراع ، يتموقع بداخله علماء الاجتماع سواء بجانب المهيمن عليهم ، أو على النقيض من ذلك ، يتبوؤون مواقع تخدم الأعوان المهيمون على الحقل، فمهمة عالم الاجتماع تكمن في الكشف عن آليات الهيمنة ، الأمر الذي لا يستسيغه المهيمون على الحقل الاقتصادي و المؤسسي ، و أرباب العمل و مدراء المؤسسات الذي يبحثون عادة عن نظريات و صفات جاهزة من أجل المناجمنت و ليس لتحليل المناجمنت مثلما يرى بورديو في المنتج العلمي الذي يقدمه مركز علم اجتماع التنظيمات ⁽²⁾ CSO.

أين يوجه بيار بورديو نقدا لاذعا لبعض علماء الاجتماع الذين يسخرون علم اجتماع مثالي لخدمة الطبقة المهيمنة ، حليفا و مستشارا للحكومات و الساسة و مسيري المؤسسات ، بفضل ما يقدموه لهم من صفات جاهزة و خبرات لإخفاء آليات الهيمنة و الصراع ، واصفا اياهم "بالمهندسون الاجتماعيون" « *les ingénieurs sociaux* » و علماء اجتماع مزيفون ، وربما كان يقصد من ذلك مدرسة التحليل الاستراتيجي و العلوم السياسية كما تدرس في معهد العلوم السياسية . *Sciences Po*، و على رأسهم ميشال كروزيه دون ذكره بالاسم ⁽³⁾ ليرد عليه كروزيه في يناير سنة 1981 في نفس المجلة « *la recherche* » لما شعر بأنه هو المستهدف من كلام بورديو ⁽⁴⁾

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, « La sociologie est-elle une science ? », *La Recherche*, n° 112, juin 1980, p. 735-43, <https://www.larecherche.fr/entretien-avec-pierre-bourdieu-la-sociologie-est-elle-une-science-texte-int%C3%A9gral>

⁽²⁾CSO مركز البحث في علم اجتماع التنظيمات وحدة بحث مختلطة ما بين المركز الوطني الفرنسي للبحوث العلمية CNRS و معهد الدراسات السياسية في باريس . *Sciences Po* ، اسسه ميشال كروزيه ، و تعاقب على ادارته بعد كروزيه كل من ايرهارد فريديبارغ، كاترين غريميو *Cathrine Grémion* ، كريستين موسلان ، *Christine Musselin* اوليفي بوراز *Olivier Borraz* و تديره حاليا صوفي دوبيوسون-كيلييه *Sophie Dubuisson-Quellier*

انظر : Anon., «Présentation | Sciences Po CSO - Centre de sociologie des organisations», <https://www.sciencespo.fr/cso/fr/content/presentation.html>

⁽³⁾ في رده على سؤال رد بورديو منتقدا علم الاجتماع التنظيمات والمؤسسات و تسيير الموارد البشرية قائلا " " العديد من أولئك الذين يطلقون على أنفسهم علماء اجتماع أو اقتصاديين هم مهندسون اجتماعيون تتمثل مهمتهم في توفير وصفات لمسيرتي الشركات والإدارات الخاصة. إنها تقدم ترشيحا للمعرفة العملية أو شبه العلمية التي يمتلكها أعضاء الطبقة الحاكمة عن العالم الاجتماعي. يحتاج حكام اليوم إلى علم قادر على ترشيح الهيمنة في كلا الاتجاهين، وقادر على تعزيز الآليات التي تضمنه وإضفاء الشرعية عليه وغني عن القول أن هذا العلم يجد حدوده في وظائفه العملية: سواء بين المهندسين الاجتماعيين أو بين القادة الاقتصاديين، لا يمكنه أبدا إجراء استجواب جزري." انظر:

Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*, 1 ere Edition 1984, Paris, Minuit, coll. « Reprise », 2002, https://www.academia.edu/20847153/Questions_de_sociologie_par_pierre_bourdieu, p. 24

⁽⁴⁾Michel Crozier, « La sociologie est-elle une science? Réponse à P. Bourdieu », *La recherche*, n° 118, 1981

و بالرجوع لدراسة فرقة البحث " الكنز ، غريد و شيخي " لمركب الحجار ، دراسة نوافق فيها رأي محمد بشير على أنها دراسة مؤسّسة و تأصيلية لعلم الاجتماع التنظيمات و المؤسسات في الجزائر⁽¹⁾ ، و أنها و ان جاءت بناء على طلب من وزارة الصناعة آنذاك و اندرجت في سياق حركة العلوم الاجتماعية المصاحبة لتحديث المجتمع الجزائري من خلال مشروع التصنيع واقترح تحليل (سواء في جوانبه الإيجابية أو السلبية) تماما مثل " حركة العلوم الاجتماعية التي رافقت عملية تحديث المجتمع الفرنسي في "الثلاثون المحببة" « *les trentes glorieuses* »⁽²⁾ و ضمت نخبة من كبار علماء الاجتماع الفرنسيين و من بينهم ميشال كروزيه، الا أنها اتسمت (دراسة الحجار) بالموضوعية الابستمية و الخلفية النقدية ، لذا لا يمكن في تقديرنا تصنيفها في خانة الهندسة الاجتماعية التي تكلم عنها بورديو.

ولقد وقع اختيارنا على النظرية الاجتماعية لبيار بورديو كمقاربة منهجية لبحثنا، إذ نعتبرها الأكثر ملاءمة لفهم المجتمع الجزائري الذي كان مسرحا لميلاد النظرية البورديزوية من جهة، وفهم المؤسسة و التنظيم كحقل، و تفسير ظواهر السلطة و الهيمنة و أبعاد الصراع من جهة أخرى مستعنيين في ذلك بمفاهيم فكره: كالأسمال، الحقل، الهابيتيس إعادة الإنتاج، العنف الرمزي، و غيرها من المفاهيم البورديزوية.

إن رفضنا للنظرة التبسيطية السلوكية للأفراد وتبنينا لنظرة أكثر تعقيدا، يلزمنا أن نعتمد على أكثر من منهج بحث وتقنية بدءاً بالمنهج الكيفي ودراسة الحالة، مسخرين لذلك تقنية المقابلة والملاحظة الايتوغرافية المفضلة عند بيار بورديو، ايماننا منا بضرورة تبني مقاربة منهجية متعددة " *Approche polythéiste* »⁽³⁾

⁽¹⁾كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية. تلمسان، « محاضرات الاستاذ الدكتور بشير محمد. المحور الثالث: عالم الاجتماع و المسير.

الجزء الأول»، <https://www.youtube.com/watch?v=bu2qELRvgwQ&t=1309s2021>

⁽²⁾Jennifer Bidet, « Philippe Masson, Faire de la sociologie. Les grandes enquêtes françaises depuis 1945 », *Lectures*, février 2009, <https://doi.org/10.4000/lectures.728>, consulté le 15 juin 2015

⁽³⁾Jean-Paul Nancy-Combes et Marie-Françoise Nancy-Combes, « Épistémologie et méthodologie de la recherche dans le secteur LANSAD : qu'apporterait une harmonisation des pratiques ? », *ASp*, n° 27-30, décembre 2000, p. 243-51, <https://doi.org/10.4000/asp.2136>, consulté le 15 mai 2016, p. 4

" حقيقة أنني فكرت في الأصل كعالم إثنولوجي [...] قادتني إلى استيراد الكثير مما تعلمته من خلال ممارسة الفلسفة والإثنولوجيا إلى علم الاجتماع: التقنيات (مثل الاستخدام المكثف للتصوير الفوتوغرافي، الذي مارسه كثيرا في الجزائر)، والأساليب (مثل الملاحظة الإثنوغرافية أو المقابلة) [...] وخاصة ربما المشاكل وأنماط التفكير التي دعت إلى الشرك المنهجي *Polythéisme Methodologique* الذي قمت بتنظيره تدريجيا منذ ذلك الحين." (1)

ولأنه " من الخطأ الاعتقاد بأنه لا يوجد هناك علوم مقبولة إلا فيما هو تكميبي، ان التكميم والقياس ليس الا طرقا منهجية لا غير ... ان فيير يهاجم بشدة النفوذ الذي تتمتع به المعرفة الرياضية من جهة وبعض النظريات التقليدية في العلوم من جهة أخرى، [...] يتطلب من كل عالم أن يقرر بنفسه ما هي المفاهيم المناسبة له وما هي الدقة والمحتوى الذي يعطيه لها حتى يجعلها موافقة لأهداف بحثه " (2).

هذا فضلا عن استخدام المنهج المقارن، لأنه كان من الواجب علينا، القيام بمقارنات حول ممارسة السلطة، كما تتصورها النظريات التنظيمية (مدرسة التحليل الاستراتيجي، الثقافيون)، و ممارستها الفعلية على أرض الواقع، وفق نظام الفعل الحقيقي (*systeme d'action concret*)، فضلا عن مقارنة أشكال ممارستها في ظل أنماط تسييرية مختلفة، (اشتراكية، استقلالية، اقتصاد السوق.. الخ)، وكذا القيام بمقارنات على المستوى المجتمعي، من خلال تحليل أوجه الشبه، و الاختلاف حول تمثل ممارسة السلطة، و استعمال الموارد السلطوية، في المؤسسة الصناعية الجزائرية، و تلك التي كشفت عنها دراسات و بحوث، اجريت في مجتمعات غربية، كفرنسا و بريطانيا و أمريكا مثلا. (3)

وتتبعي الإشارة، الى أن كل نظريات علم الاجتماع استعانت بالمنهج المقارن، ابتداء من من أعمال الرعيل الأول كابن خلدون، و مونتسكيو، اوغيسست كونت و اميل دوركهايم، و يعتمد النهج

(1) Pierre Bourdieu cité par, Olivier Chadoin et Gérald Houdeville, « Le visuel et la conceptuel. Sur l'usage des images dans la revue Actes de la recherche en sciences sociales », *Revue Française des Méthodes Visuelles*, 2017, <https://shs.hal.science/halshs-01618278>

(2) جوليان فروند، نقلا عن بن عيسى محمد الهادي، تحليل سوسيولوجي لأزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر دراسة حالة وحدة عتاد

الخرسانية بالحراش، U. M. B. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1996، ص. 109

(3) جان فوراستيه، معايير الفكر العلمي، مرجع سابق، ص. 19

المقارن في علم الاجتماع على " المقارنات بين مجتمعات مختلفة، أو جماعات داخل المجتمع الواحد أو نظم اجتماعية للكشف عن أوجه الشبه و الاختلاف بين الظواهر الاجتماعية " (1)

ويقصد بالمنهج المقارن عند "إ. دوركهايم Durkheim"، " طريقة التلازم في التغيير أو الارتباط بين ظاهرتين اجتماعيتين، كما يصفه أيضا على أنه التجريب غير المباشر." (2)

كذلك وضحنا في بحثنا، المنهج الإحصائي، حيث يحتل في هذه الدراسة مكانة متميزة خاصة فيما تعلق بالتعامل بالبيانات و الشواهد الكمية، و القيام بمقارنات إحصائية عديدة، و إيجاد العلاقة و الترابط بين بعض المتغيرات إحصائيا، كما ساعدنا التحليل الإحصائي في استخراج عينة البحث، و لقد وظفنا لذلك، برامج الإعلام الآلي المتخصصة في معالجة المعطيات الإحصائية، كبرنامج الحزم الإحصائية المتخصص ⁽³⁾ SPSS، و المصنف رقم واحد في هذا المجال، و برنامج ميكروسوفت اكسل *Microsoft Office Excel 2016*.

بهذا الشكل ، فان بحثنا يجمع بين عدة مناهج و تقنيات بحثية، تخدم أغراض الدراسة النظرية و الميدانية، أما عن بنية اطروحتنا ، فجاءت مقسمة على بابين و مقدمة عامة تضمنت خلفية البحث و السياق العام الذي أتت فيه دراستنا فضلا عن شرح أهمية الدراسة و أهدافها و تحديد الإشكالية و الأسئلة البحثية و فرضيات الدراسة وكذا شرح المنهج المتبع في تحضير هذه الاطروحة و الطرق و التقنيات المستعملة لتحصيل البيانات و تحليلها ، و يتمحور الباب الأول حول دراسة البنية النظرية والمنهجية لموضوع الدراسة، ويتألف هذا الجزء من ثلاثة فصول تطرقنا في الفصل الأول الى مفهوم السطلة و أهم المداخل النظرية التي تناولته ، بينما كرسنا الفصل الثاني لاستعراض النظرية الاجتماعية لبوردو، و جرد مفاهيمه الرئيسية (هابيتوس ، الحقل ، رأس المال ، العنف الرمزي ، إعادة الإنتاج ..)، و الوقوف على خصوصية نظريته للمجتمع و مدى إسهامه في إثراء العلوم الاجتماعية، بينما سنتطرق في الفصل الثالث الى إسهامات نظرية بوردو الملموسة في حقول التسيير و التنظيم ، و مقدرته على تخطي الانقسامات داخل العلوم الاجتماعية من خلال إسهاماته الابيستولوجية و المنهجية ، بالإضافة إلى استخدامات سوسيولوجيا بيار بوردو في الدراسات التنظيمية، من خلال تقديم أمثلة عن ذلك .

(1) عاطف عبلي، المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، 2006، ص. 133

(2) اميل دوركهايم قواعد المنهج في علم الاجتماع ، ترجمة محمود قاسم، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1974، ص. 249 .

(3) Corporation IBM, « IBM SPSS Statistics for Windows (Version 26.0) », IBM Corp., 2014

بينما يتناول الباب الثاني من الأطروحة الجوانب العملية والتطبيقية للموضوع وما توصلت إليه دراسة حالة المؤسسة الوطنية " سوناطراك " -المديرية الجهوية لغرد النص. ويحوي هذا القسم على فصول أربعة سيتم تفصيلها لاحقاً في الأطروحة.

صعوبات البحث:

أما عن الصعوبات التي واجهت الباحث فيمكن أن نوجزها كالآتي:

كوننا اطار في المؤسسة موضوع الدراسة ، نلبس قبعتين « *deux casquettes* »: قبعة الباحث و قبعة اطار فاعل في الحقل المؤسسي المدروس قد يمثل عائقا إستمولوجيا يحول دون علمية نتائج الدراسة المحصل عليها وموضوعيتها ، ولنا أن نتصور مجهود العمل الانعكاسي الواجب بذله لتوخي الموضوعية و الحياد حيال المؤثرات الشخصية والمؤسسية على عملية جمعنا للمعطيات وتحليلها خصوصا عند طرح الأسئلة الحرجة و تلك المتعلقة بموضوع السلطة و الأساليب التسييرية للمسؤولين، نتج عنه نوع من التحفظ عند بعض العمال بخصوص إعطاء آراء و إجابات عن جميع الأسئلة المقدمة.

ثاني صعوبة واجهتنا، تتعلق بصعوبة فك شيفرات بعض كتابات بورديو المستعصية والمعقدة والتي يمزج فيها أحيانا السوسولوجيا بالفلسفة، خصوصا كتابيه: "تأملات باسكالية"⁽¹⁾ و " التمايز: نقد اجتماعي للحكم "⁽²⁾، جعلنا نستعين بمتخصصين في سوسولوجيته، اهتدينا بهم للولوج الى فكره، على غرار بيار مونيي، الهواري عدي، ألان أكاردو، فيليب كوروكوف، برنارد لاهير، كرستين شوفالي، جوليان ديفال، جيزال سابيرو وغيرهم.

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Méditations pascaliennes*, Seuil, Paris, 1997

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *La Distinction. Critique sociale du jugement*, op. cit.

الباب الأول

البناء النظري للدراسة

الفصل الأول

استعراض مفهوم السطة: تفصيل وتحليل

« Toute relation sociale est une relation de rapport hiérarchique.
Il n'y a jamais de relation d'égalité » Alain Touraine

مفهوم السطة:

1. تمهيد

كان من الضروري عند الخوض في الحديث عن ظاهرة السطة أن نطرق أبواب البحوث التي تناولتها، والدراسة التي نحن مقبلين على القيام بها ستحاول أن تسترجع التراث السوسيولوجي المتعلق بمسألة السطة، هذا المفهوم الذي غاب عن أدبيات التنظيم لوقت طويل. يعزوا هذا الغياب هوق⁽¹⁾ إلى ثلاثة أسباب: والأول وله بعد أخلاقي بمعنى لا زال المعنى الشائع لهذه الكلمة متأثر بالتأويل الذي أعطاه ميكافلي للسطة، على أنها الأسلوب الذي يمكر به الفاعل ويخادع للوصول إلى مآربه "الغاية تبرر الوسيلة"، أما السبب الثاني فيتعلق بالطابع المعقد لهذا المفهوم الدينامي والذي عادة ما يستعمل من الناحية المنهجية لتحليله منهج علمي خاص بدراسة الظواهر الساكنة أو الجامدة، أما السبب الثالث والأخير فيتمثل في هيمنة النزعة السلوكية على هذا الفرع ، بمعنى المبالغة في تفسير السطة من بابها السيكولوجي.

ليس الهدف من هذا الفصل جرد أو إحصاء كل ما كتب حول السطة لأن الأمر ليس بالهين، وليس من بين الأهداف الرئيسية التي تم تحديدها لأطروحتنا، حيث سنكتفي إذن و وفق مراحل ثلاث ، تحليل الإشكالية التي تطرحها ظاهرة السطة على مختلف التخصصات الاجتماعية فأبينا إلا أن نتناول في المقام الأول التعليق على أهم النظريات التي تناولت هذا الموضوع بغية فهم أوسع أو غير متحيز لتخصص علمي على آخر، من خلال التعرّيج على أهم الافتراضات الأساسية لفهم هذه الظاهرة المعقدة، أما في المقام الثاني، فسنعمد إلى تحديد مفهوم السطة وما يرتبط بها من مفاهيم أخرى كالقدرة ، الشرعية، النفوذ، والصلاحيية (سلطة شرعية). وفي الأخير سنتطرق إلى مفهوم السطة كما تناولته مدرسة التحليل الاستراتيجي، وبعض المقاربات النظرية الأخرى التي تناولت هذا المفهوم.

⁽¹⁾J.-Pierre Hogue, Denis Lévesque et Estelle M. Morin, *Groupe, pouvoir et communication*, Sillery, Québec : Montréal, Québec, Presses de l'Université du Québec ; Ecole des hautes études commerciales, 1988, p. 59

2. أهم المداخل النظرية التي تناولت السطة:

السطة مفهوم في غاية من التعقيد، وحصره في معني واحد يبدوا مستحيل، إذ يصعب منهجيا تحديد مفهومها وتطرح عائقا ابيستيمولوجيا بالمفهوم الباشلاري⁽¹⁾

و السطة لغة تعني " القدرة و القوة على الشيء، و السلطان الذي يكون للإنسان على غيره " ⁽²⁾ ويقابله في اللغة الفرنسية كلمة Pouvoir التي هي في نفس الوقت تدلل على الفعل استطاع وقدر (Pouvoir / verbe) ، كما تدل على الاستطاعة أو القدرة (Pouvoir / Nom) .

لكن ثمة اشكال يطرح عند ترجمة هذه الكلمة من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية فغالبا ما يستخدم مفهوم السطة في الكتابات التنظيمية للدلالة على مفهوم السطة الحق، أي ما يقابلها في الفرنسية Autorité، الأمر الذي يثير الالتباس عند استعمال هذا المفهوم في اللغة العربية.

و سنقوم في هذا البحث بتوظيف مصطلح السطة (القدرة) « Pouvoir » ، في حين سنستخدم مصطلح السطة الرسمية للتدليل على الجانب القانوني والتنظيمي للمصطلح (Autorité).

يُعد مفهوم السطة مفهوما مجردا حيث يشير إلى العديد من المعاني، فقد يطلق على التكوين القانوني للدولة والذي هو موضوع الدراسة عند علماء السياسة و علماء الاجتماع السياسي (كعلم السطة) و إشكالية العلاقة ما بين الحاكم والمحكوم فكل تجمع بشري صغيرا كان أو كبير، يتضمن هذا النوع من العلاقات، بمعنى حتمية وجود لهؤلاء الذين يأمرن وأولئك الذين يطيعون، من يعطون الأوامر و من ينفذها، من يتخذ القرارات ومن يتحملها، وهكذا نصل إلى تعريف فيه شيء من البدهة باعتبار أنه يعتمد على العلاقة سيطرة/ خضوع : قهر/ قسر⁽³⁾.

⁽¹⁾Matthieu Merlin, « Foucault, le pouvoir et le problème du corps social », *Idées économiques et sociales*, N° 155, n° 1, janvier 2009, p. 51-59, <https://doi.org/10.3917/idee.155.0051>, consulté le 9 novembre 2013

⁽²⁾جميل صليبا، المعجم الفلسفي: بالألفاظ العربية والفرنسية و الإنكليزية واللاتينية، بيروت، دار الكتاب اللبناني، ج. 1، 1982، ص. 670

⁽³⁾حسن ملحم، التحليل الاجتماعي للسطة، الجزائر، دحلب، 1993، ص. 13

ومن التعريفات التي يستشهد بها عادة في علوم التنظيمات تعريف الأمريكي روبرت داهل (Robert Alan Dahl) الذي يعتبر أن السلطة هي " قدرة الشخص (أ) على التوصل إلى جعل شخص آخر (ب) يقوم شيء ما لم يكن ليقدم عليه لولا هذا التدخل"⁽¹⁾.

قد يبدو لنا هذا التعريف بسيط والأكثر تداول بين أهل التخصص، مع ذلك فانه يثير تساؤلا جوهريا حول إشكالية انبثاق السلطة: هل أن ما للشخص (أ) من سلطة على الشخص (ب) يأتي بالضرورة من بعض الميزات التي ينفرد بها (أ) عن غيره (بالشكل الكاريزمي)، أم أنه وليد الوضعية التي تكون تربط الشخص (أ) بالشخص (ب) أم هو نتاج مكتسبات (أ) من علاقته بالمحيط الذي ينشط فيه على شكل موارد تغذي هذه السلطة؟

كثيرة هي تلك التعريفات القائمة على فكرة التأثير على الآخرين على غرار التعريف الذي يعطيه كل من هارولد لاسويل وابراهيم كابلان (Lasswell and Kaplan) للسلطة " باعتبارها شكل في ممارسة التأثير، إجراءات تهدف التأثير في البرامج السياسية المختلفة عن تلك التي تعتمدها "⁽²⁾. في نفس السياق يعتبر برتراند روسل أن " السلطة تعني بكل بساطة إنتاج آثار مرجوة "⁽³⁾، ويشير تعريف روسل هذا إلى أن السلطة هي المقدرة على إنتاج النتائج التي يرغب فيها المرء. تعريف بسيط ولكنه شامل يجسد جوهر القوة، وقد استشهد العديد من العلماء بتعريف راسل وهو متداول على نطاق واسع في مجال العلوم السياسية والفلسفة، مع ذلك، يُنتقد هذا النهج بسبب تصويره للعلاقات السلطوية بشكل ميكانيكي، حيث يغفل السلطة التي قد يمارسها المرؤوسون على رؤسائهم.

⁽¹⁾Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, Paris, Editions d'Organisation, 1991, p. 34 ; Cf. aussi J.-Pierre Hogue, Denis Lévesque et Estelle M. Morin, *Groupe, pouvoir et communication*, op. cit., p. 61

⁽²⁾حسن ملحم، التحليل الاجتماعي للسلطة، مرجع سابق، ص. 14

⁽³⁾ برتراند روسل، ذكر من طرف صونية حداد، مريم عشي، « دراسة تحليلية لظاهرة السلطة من منظور سوسيو-سياسي»، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 7 عدد 61، 2020، ص. 131-140

2. 1. السلطة كخاصية من خصائص الفاعل:

لقد حاول المتخصصون في علم النفس على وجه الخصوص فهم سلوكيات الأفراد بناءا على الميزات الشخصية لهؤلاء الأفراد، وقد رأى "بيار موران" Pierre Morin بأن الفرد الدينامي لا يسلك إلا بدينامية، وأن الشخص المحفز (Individu Motivé) يبحث عن إشباع حاجياته من خلال عمله (1).

و في نفس هذا الاتجاه يعتبر ألفريد أدلر Adler Alfred أن السلطة خاصة من خصائص الفرد أو حافز يدفع الفرد نحو زيادة تأثيره على الآخرين وعلى الوضعيات الاجتماعية ويرى كذلك أن الإنسان عنده عقدة نقص فطرية يحاول دوما تجاوزها من خلال الحاجة إلى التسلط والعلو على الآخرين. (2)

غير بعيد عن هذا التصور، تصب أعمال عالمي النفس الأمريكيين أبراهام ماسلو Abraham Maslow وفريدريك هرزبرغ Herzberg Frederick، الممثلين للمقاربة الإستعدادية (Approche Dispositionnelle)⁽³⁾

وجل هذه النظريات أقرت بفكرة أن الفرد هو موطن السلطة وأنها بالنسبة إليه أشبه بالدوافع والحاجات، لكن ما يعاب على هذا الطرح هو أنه اختزل الفرد في جملة من الاحتياجات دون أن يوضح كيف تتشكل هذه الاحتياجات وكيف تتطور.

و من جهته " ميشال دوكوستر" Michel De Coster يرى أن السلطة لن يكون لها معنى إلا في إطار علاقة، رافضا بذلك فكرة السلطة الملازمة لشخصية الفرد، بعبارة أخرى أن السلطة أكثر منها

(1) Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, op. cit., chap. 2

(2) Alfred Adler cité par J.-Pierre Hogue, Denis Lévesque et Estelle M. Morin, *Groupe, pouvoir et communication*, op. cit., p. 62-64

(3) Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, op. cit., p. 53

علائقية وليس بالضرورة شخصية⁽¹⁾، باعتبار أن الفرد هو ابن ثقافة معنية و نظام قيمي معين، وأن هذا النظام هو الذي يثمن بعض الميزات الفردية على حساب ميزات أخرى، ففي بعض الأوساط الثقافية يتمتع بالسلطة من له قوى بدنية، وفي أوساط أخرى يعتبر الذكاء أو النشاط موردا هاما للسلطة.

ببساطة، يمكننا القول إن السمات الشخصية لا معنى لها خارج الإطار الثقافي المحيط بها، ومن المهم أن نلاحظ أن هذه السمات ليست المصدر الوحيد لتأثير سلوك الأفراد، بل هناك مصادر أخرى مثل العوامل المادية والتنظيمية والرمزية.

2. 2. السلطة ضمن ديناميكية الوضعية الاجتماعية:

يبدو أنه ثمة طريقة أخرى لتحصيل السلوك المرغوب فيه: استعمال دينامية الوضعية على حد تعبير بيار موران Pierre Morin "، في الحقيقة تجد هذه الفكرة جذورها في فكر منظري التنظيمات الكلاسيكيين وهؤلاء الذين يطلق على نظريتهم نظرية الطوارئ الهيكلية " La contingence structurelle" والممثلة أساسا في (وود وارت 1958 J.woodward)، هيكسون (D.Hickson 1969)، لورانس ولورش (Lawrence et Lorsch 1967)، وتتمحور أفكار هؤلاء حول فكرة غياب حدود واضحة المعالم بين المنظمة والبيئة التي تنشط فيها، وكذا فكرة وجود روابط بين الخصائص البيئية: الاجتماعية، التقنية والاقتصادية (Socio- technico-économique) وبيانات المنظمات وسيرها⁽²⁾، فأما السلطة فتتحكم فيها عوامل موضوعية تنبثق من هذه الوضعية (الرابطة) (تكنولوجيا، قواعد، معلومات، اقتصاد... بكلمة أخرى أن السلطة تتحدد بعامل أو عدة عوامل لا تنفك عن الوضعية منظمة/بيئة على حد تعبيره هوك (Hougue)⁽³⁾ و من يتسنى له التحكم في إحدى الموارد أو أكثر

⁽¹⁾Michel De Coster, *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines*, Paris, Éditions de Boeck, 1999, p. 96

⁽²⁾Erhard Friedberg, *Le pouvoir et la règle: dynamiques de l'action organisée*, 2. éd. rev. et Complétée, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points Série essais », 341, 1997, p. 50

⁽³⁾J.-PierreHogue, Denis Lévesque et Estelle M. Morin, *Groupe, pouvoir et communication*, op. cit., p. 66-67

(الموارد المالية، الكفاءة، القواعد القانونية، المعلومة والاتصال، العلاقات بالمحيط...)، يستحوذ على قدر أكبر من السلطة في المؤسسة.

2. 3. السلطة بوصفها علاقة

في كتابه الموسوم "علم اجتماع المنظمات" يقدم لنا فليب برونو Philippe Bernoux⁽¹⁾، عرضاً متميزاً حول الطبيعة العلائقية للسلطة، والتي في نظره لا يكون لها معنى سوى في إطار العلاقة، حيث تقوم السلطة في تصوره على فكرة التبادل (Réciprocité) بين الرئيس والمرؤوس، بين الحاكم والمحكوم، فيبدو واضحاً أن مقدرة التأثير في الآخرين (تعريف Dahl) يجب أن تفهم وتترجم كذلك في الحالة التي يمتنع فيها المرؤوس فعل ما ينتظره منه الرئيس، مثل تقاعسه في أداء واجباته أو تقديم العمل بطريقة سيئة وغير متوافقة مع الأهداف التي حددها الرئيس والاستراتيجية التي وضعها، فيتضح من هنا جلياً أنه كلما عظمت أهمية الفعل وزادت رهاناته في نظر المسؤول، عظمت معها أهمية الفاعل (المرؤوس) في نظر رئيسه. خاصة في الحالات التي يشغل فيها المرؤوس عملاً لا ينافسه فيه أحداً (حالة الخبير)، الأمر الذي سيقوده إلى تطوير استراتيجية، و الدخول في اللعبة التفاوضية مع الرئيس، وبالطريقة هذه يكتسب المرؤوس هو الآخر نصيب من السلطة بفضل تحكمه في مورد "المعلومة"، لأن المعلومة مورد سلطة كما توضحه المقولة الإنجليزية « Knowledge is Power ».

مما سبق ذكره يمكن إعادة النظر في التعريف الميكانيكي للسلطة الذي قدمه داهل (Dahl)- على اعتبارها قدرة الشخص (أ) على التوصل إلى جعل الشخص (ب) يقوم بشيء ما لم يكن ليقدّم على فعله لولا تدخل (أ)، بمعنى أن الحياة غالباً ما تمدنا بمشاهد للسلطة المتقاسمة أو المتبادلة (La réciprocité) والتي تظهر أنه يمكن للشخص (أ) من التأثير على الشخص (ب)، ليسلك في اتجاه معين فإن هذا الأخير وبالطريقة نفسها يملك الوسائل الكافية لجعل الشخص (أ) يفعل أشياء لم يكن ليقدم على فعلها لولا تدخل الشخص (ب).

⁽¹⁾Philippe Bernoux, *Sociologie des organisations*, Paris, Seuil, 1985, p. 155

لذلك يعيد ريمون بودون و فرانسوا بوريكو (Bourricaud F. Boudon R.) تعريف داهل على النحو الآتي:

" تعتبر السلطة بتعابير النشاط المتبادل علاقة غير متناسقة بين فاعلين على الأقل يمكن أن نعرف هذه العلاقة مع ماكس فيبر على أنها قدرة (أ) على إلزام (ب) لفعل ما لم يكن ليفعله من تلقاء نفسه، و ما يكون مطابق للتبليغات أو التوجيهات الصادرة عن (أ)... السلطة اجتماعية في المعنى الثلاثي كونها تستند إلى توقعات و استراتيجيات و كونها تهدف إلى تحقيق بعض الأغراض المشتركة... و كونها تمارس و فقا لأصول صريحة إلى حد ما، قواعد اللعبة التنافسية أو، التعاونية... " (1)

وعلاقات المساومة ما بين الفاعلين تُجلى وتوضح الخاصية الجدلية للسلطة، و تقود الى تغيير التعريف الميكانيكي للسلطة، ليصبح كما أعاد صياغته كل كروزيه و فريدبارغ من خلال شرحهما لتعريف داهل Dahl: سلطة (أ) على (ب) بوصفها " قدرة (أ) على جعل، خلال التعامل مع (ب)، شروط التبادل تميل لصالحه " (2)

والآن وإذا ما قارنا هذا التعريف بذلك الذي أعطته النظرية التقليدية للسلطة، نجد أنها كانت تفسر السلطة على ضوء الخطوط الرسمية للمنظمة، غير أن هذه النظرة السطحية لخطوط السلطة، تعطي صورة خاطئة عن الطريق التي تمارس بها السلطة ، ذلك لأنها تبين نوعا واحدا فقط من السلطة ذلك المرتبط بالتسلسل الرسمي للمنظمة ، بمعنى أنها تظهر السلطة التي يمارسها الرئيس على مرؤوسه، غير أنها لا تظهر نوعا آخر من السلطة الذي قد يمارسه نفس الشخص على زملائه الذين يتساوون معه في الرتبة المهنية أو قيام المرؤوس بممارسة السلطة على رئيسهم كما رأينا من قبل.

(1) Raymond Boudon et François Bourricaud, *Dictionnaire critique de la sociologie*, 1re éd, Paris, Presses universitaires de France, 1982, p. 406-7

(2) Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « Sociologie politique », 1977, p. 59

و يبقى المفهوم العلائقي للسلطة يمتاز ببعده النظر في تحديد المفهوم الفعلي (الواقعي) والإنساني لهذه الظاهرة ، إذ يكتسي هذا المفهوم طابعا شموليا ، حيث يشير إلى أن الأفراد يتقبلون القرارات والأوامر من الآخرين، أي أنهم يسمحون للآخرين بالتأثير على سلوكياتهم في ضل ظروف معينة يعددها لنا هوق وآخرون "Hougue et All"⁽¹⁾ ، على شكل أسس للسلطة.

3. أسس السلطة:

الوازع المادي والرمزي: أو استعمال القمع والتهديد وفي هذه الحالة فإن الذي يستسلم لهذا الوازع إنما يفعل ذلك خوفا من المضار التي تترتب عن الرفض والتي تدور حول عدم استحسان الناس، الاستنكار والعقوبات بأنواعها كالطرد أو خصم الراتب...الخ.

المكافأة المادية أو الرمزية: فالفوائد التي قد يجنيها المرؤوس جراء قبول سلطة رئيسيه، تتمثل في تحقيق رضى الزملاء ، و الحصول على مكافآت أو ترقية...الخ.

الإحاطة أو التحكم في المعلومات: وفي هذه الحالة فإن الذي يطاع يسعى دوما إلى كسب المزيد من المعلومات التي تعزز سلطته.

غير بعيد عن طرح هوك ، يتساءل جورج فيفر J.Pfeffer ، وفرانك شرود F.Sherwood⁽²⁾ عن سبب ظهور السلطة في أيدي أشخاص ولا تظهر عند البعض فما هي العوامل التي ساعدت على اكتساب هؤلاء الأشخاص للسلطة وممارستها ؟

ثم يستشهدان بعد ذلك بأراء كل من لاسوال وكابلان ويجردان ثمانية مؤثرات هي:
الاستقامة، القوة المادية، الاحترام، العواطف، اعتدال المزاج، الثروة، المهارة والتتقيف.

⁽¹⁾J.-Pierre Hogue, Denis Lévesque et Estelle M. Morin, *Groupe, pouvoir et communication, op. cit.*, p. 66

⁽²⁾John Mcdonald Pfiffner et Frank Sherwood, *Administrative Organization*, New jersey, Presente Halle.INC, 1960, p. 352

في حين يرى فرانش وراقن⁽¹⁾ أنه من العسير تصنيف أسس السلطة، لأنه في الواقع نادرا ما يشتغل عنصرا واحد من هذه العناصر منفردا، ويقدمان خمس عوامل شائعة لا تختلف عن تلك التي قدمها هوك Hogue وهي: القمع، المكافأة، الشرعية، الانضمام إلى رمز السلطة، و الخبرة. إذ يعتبرنا أن المكافأة و القمع نوعان مختلفان للجزاء ولا يمكن أن يتحققا إلا بواسطة السلطة، وهذه الأخيرة تتغذي من عوامل بيئية اجتماعية كالثروة أو المكانة في المجتمع، غير أن السلطة التي يكون أساسها قانوني أو شرعي فإن المرؤوس يعلم جيدا أنه خاضع لسيادة الرئيس و يدرك جيدا أن عليه واجبات وبالتالي فإنه محل نفوذ، بعبارة أخرى يكون القانون في هذه الحالة هو أساس السلطة. أما فيما يخص الانضمام إلى سند السلطة فهو شيء معتاد فكلما تعرف الناس على مصدر السلطة، التفوا حول هذا المصدر كأن يحتمي العمال ببعض أعضاء النقابة في المؤسسة، وهذا الاندماج يكون نتيجة للتجاذب بين صاحب السلطة والجماعة التي ينتمي إليها، فكلما زادت هذه الجاذبية زادت السلطة، وأخيرا تلعب الخبرة دورا جوهريا في اكتساب السلطة، فلا يمكن لقرارات وتوصيات خبير ما أن لا تطبق، فكلما زادت الخبرة زادت معها السلطة⁽²⁾، وبصفة عامة كلما قوى أساس السلطة عظمت. بعد هذا العرض الوجيز للأسس التي تبنى عليها السلطة، والذي صور لنا فكرة عن الممارسات السلطوية، لا بد لنا أن ننتبه إلى فكرة مفادها أنه يستحيل الإلمام الشامل والفهم الجيد للسلطة إذا لم نضعها في الإطار السوسيو ثقافي، الذي يشكل مرجعا لها، بمعنى قد تفهم المكافأة في بعض المجتمعات على أنها مكافأة أما في مجتمعات أخرى تفهم على أنها رشوة، بهذا المعنى يجب أن نفهم السلطة كما يوضح هوك (Hogue) كعلاقة بين الأسس أو المصادر والإطار السوسيو ثقافي⁽³⁾.

4. التمييز بين السلطة Pouvoir والسلطة الرسمية Autorité

⁽¹⁾Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, op. cit., p. 35

⁽²⁾ *Ibid.*, p. 32

⁽³⁾J.-Pierre Hogue, Denis Lévesque et Estelle M. Morin, *Groupe, pouvoir et communication*, op. cit., p. 68

لقد حرص علم الاجتماع على التمييز دوماً بين السلطة والسلطة الرسمية أو السلطة الحق، على خلاف باقي العلوم الاجتماعية الأخرى، خاصة علم الإدارة الذي خلط كثيراً بين السلطة والسلطة الحق كمترادفين، على أساس أن التنظيم سوف يعمل وفق الخطوط الرسمية.

يرى عالم الاجتماع الألماني ماكس Max weber أن "السلطة تعني كل حض لنصرة إرادتها الخاصة في خضم العلاقة الاجتماعية، حتى وإن وجدت مقاومة" (1) حسب تعريف فير Weber فإن السلطة مرتبطة بجميع الكيفيات الممكنة التي تهدف إلى تحقيق سيادة أهداف الشخص وقيمه (صاحب السلطة)، أما السلطة الحق (Autorité) فيراها فير Weber على أنها "تعني حض إيجاب أشخاص محددين مستعدين للخضوع لنظام نو محتوى محدد" (2).

ومن خلال التعريفين يتضح أن السلطة الحق لا ترتبط بشخص معين لكنها ترتبط بالوضعيات أو المناصب التي يحتلها في التنظيم، فمثلاً لا يقبل العامل القرارات من عند عمر أو زيد ولكن يقبلها على أساس أنها من عند رئيس المصلحة أو رئيس القسم، فالعلاقة هنا ليست علاقة أشخاص وإنما هي علاقة مناصب.

فعندما نحلل التنظيمات خاصة الإدارية منها فلا بد لنا أن نراعي كل من السلطة (Pouvoir) والسلطة الحق (Autorité)، لأن لكل واحد منها دور مميز وهام، فقد يعمل الاثنان في اتجاه واحد حيث يتطابق المفهومين (أي الشخص صاحب السلطة) يكون مخولاً قانوناً لممارستها فتصبح سلطة حق (Autorité)، كما أنه من الممكن أن يعمل كقطبين متناظرين ومتعارضين باعتبار أن المبدأ التقليدي لتوزيع السلطة يرى أنها حق الشخص (أ) في أن يأمر (ب) و واجب (ب) أن يطيع (أ)، وهذا الكلام قانوني في طبيعته أكثر منه اجتماعي، فهو يستند لشرعية العمل الرسمي، وعلى أية حال فحق الأمر

(1)Max Weber cité par Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, op. cit., p. 34

(2)Max Weber cité par Michel De Coster, *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines*, op. cit., p. 101

لا يعني بالضرورة القدرة عليه، أعني أنه هناك من ينال قدرا من السلطة الرسمية لكنه يفتقد للقدرة على الفعل.

لنعيد ونعرف السلطة (الحق) Autorité مع ج. فيفر و شرود على أنها الحق في إصدار الأوامر- في مفهوم التنظيم الرسمي"⁽¹⁾

أما السلطة (القدرة) "على أنها المقدرة على التحقيق بسيادة فرض أهداف الشخص وقيمه"⁽²⁾، أو أنها المقدرة على خلق الأحداث أو جعل الأشياء تحدث بطريقة معينة تتفق مع الهدف المراد تحقيقه.

وبالنسبة لعالم اجتماع التنظيمات الفرنسي فيليب بارنو Bernoux Philpe كان له رأي حول هذه النقطة ، حيث اعتبر أن جل كتابات التنظيم ركزت على الجانب الحقوقي للتحكم فيما يخص مفهوم السلطة، إذ تنبه إلى فكرة تتعلق بطبيعة وصفة الحق، فقد يكون هذا الأخير ذا طبيعة قانونية كما قد يكون وليد علاقة بسيكو سوسولوجية بين الرئيس والمرؤوس، والممثلة أساسا في الثقة ، ليعرف بذلك السلطة (الحق) Autorité على أنها الثقة التي نضعها في شخص ما⁽³⁾ ، سواء كان في وضعية تراتبية (Hiérarchique) أو لا ، والتي من خلالها تتبع الأوامر أو النصائح لكن فيما يبدو أن Bernoux يريد أن يثير من جديد مصادر المشروعية التي تلازم السيطرة والتي حسم فيها ماكس فير من قبل، فالثقة والاعتقاد هي أساس كل أشكال المشروعية التي قدمها فيبر Weber.

ففي السيطرة القانونية (عقلانية شرعية) مثلا: فإن السلطة تُبنى على الاعتقاد والثقة في مشروعيتها، فيرى الأفراد أنهم عليهم الطاعة لأصحاب السلطة، لأنهم نصبوا رسميا ويمارسون سلطتهم بناء على نصوص قانونية محددة وما يقال عن دور الثقة والاعتقاد في هذا النوع من المشروعية نقوله في حالة السيطرة التقليدية و السلطة الريادية Charismatique.

⁽¹⁾John McdonaldPfiffner et Frank Sherwood, *Administrative Organization*, op. cit., p. 87

⁽²⁾Ibid.

⁽³⁾Philippe Bernoux, *Sociologie des organisations*, op. cit.

5. السلطة في منظار مدرسة التحليل الاستراتيجي:

عالجت مدرسة التحليل الاستراتيجي واقع التنظيمات من خلال التفاعلات الحادثة بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين المكونين لها في إطار علاقات بعضهم بعض، وقد اشترط كروزيه Crozier وفريدبرغ Friedberg⁽¹⁾ لكي تتحول العلاقة الاجتماعية بين الفاعلين إلى علاقة سلطة ما يلي:

أن تكون هذه العلاقة أداتيه بمعنى أن سلوكيات الأفراد داخل التنظيم تحمل معنى ليس فقط باتجاه أفراد آخرين، ولكن أيضا في إطار ما يصطلح عليه قواعد اللعب و أن سلوكياتهم عقلانية مصحوبة بحسابات موجهة لتحقيق أهداف مرسومة منذ بداية السلوك.

لا تكون العلاقة بالضرورة متعدية: فإذا كان في إمكان الشخص (أ) أن يجعل الشخص (ب) يفعل سلوكا (x)، وإذا كان الشخص (ب) في وسعه أن ينال سلوكا (y) من شخص آخر (ج)، فليس بالضرورة أن ينجح الشخص (أ) في حث الشخص (ب) للقيام بالسلوك (y). فالسلطة ليست بالضرورة متعدية في اتجاه منطوق التنظيم الرسمي، بمعنى أن أهمية موارد الفاعلين تبقى خاضعة لنوع العلاقة التي تربطهم، فقد يطلب رئيس قسم أو مصلحة من سكرتيرته أن ترتب له رسائله وتنظم له أجندة اجتماعاته لكن لا يمكن له أن يطلبها في نشاط يدخل ضمن نطاق حياته الشخصية كذلك الذي تقوم به زوجته في العائلة.

أن تكون العلاقة غير متوازية وغير متكافئة: فإذا افتقد الفاعل لأي مورد لا يمكنه الحصول على السلطة، كما أنه في حال تعادل موارده مع موارد الآخرين تنتفي علاقة السلطة وكل هذا في نظر ميشال دوكوستر De Coster ممكن نظريا ولا يتحقق عمليا لأن السلطة في نظره هي الشيء الأكثر تقاسما في العالم، وتفهم السلطة في نظره على أنها "المقدرة على التأثير الممارس بطريقته غير متماثلة بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين العاقدين لعلاقات بين بعضهم البعض"⁽²⁾.

⁽¹⁾Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, op. cit.

⁽²⁾Michel De Coster, *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines*, op. cit., p. 96-97

ليصبح تعريف كروزيه وفريديبارغ للسلطة أوضح من ذلك الذي أعطاه Dahl بوصفها: « مقدرة (أ) على جعل (ب) من خلال التعامل معه، شروط التبادل تميل لصالحه »، و من خلال التعريفين يبدو أن الموارد مطلوبة لظهور و تشكل السلطة ، لكن الأهم بالنسبة لممثلي التحليل الاستراتيجي ليس فقط بامتلاك و مراكمة الموارد، وإنما عن طريق احكام التفاوض مع الآخرين حول هذه الموارد فإذا كان (ب) بحاجة ماسة إلى مورد مهم ينفرد به (أ) عن غيره، فنقول أن (أ) يستطيع أن يضع (ب) في الحيرة ومنطقة الشك (Zone d'incertitude) لما يملكه من موارد مهمة بالنسبة إليه، وبالتالي لقدرتة على كشف تصرف (ب) بسهولة أي أن سلوك (ب) أصبح متوقعا ومكشوفاً من قبل (أ).

مفهوم التحليل الاستراتيجي:

يعد التحليل الاستراتيجي مقارنة أصيلة لتحليل و دراسة التنظيمات، تهتم بالدرجة الأولى على ملاحظة الفاعلين *Acteur* كما يجدون أو يرتبون أنفسهم في المنظمة وليس بناء على ما تملية عليهم القواعد الرسمية. وجوهر هذه النظرية يكمن في أن كل فاعل في المنظمة يتبنى سلوكا استراتيجيا و تنتج استراتيجيات الفعل هذه نتيجة لإدراك الفاعلين لإمكانياتهم الخاصة للتصرف حيال القواعد الرسمية و نظام القهر السائد .

تقوم نظرية التحليل الاستراتيجي على ثلاث مسلمات، يمكن تلخيصها مع فيليب برنو Bernoux P. (1) كالآتي :

- المؤسسة هي نظام أو نسق الأفعال، أين يتخذ الفاعلون استراتيجيات فردية أو جماعية.
- يعمل المنهج الاستراتيجي على دراسة المؤسسة ، و يوضح الفروق الموجودة بين الهياكل الرسمية، و نسق الفعل الحقيقي، أي تلك العلاقات الاجتماعية التي تبرز انطلاقا من أشكال التداخلات الاجتماعية للأفراد و الجماعات.

(1) Philippe Bernoux, *Sociologie des organisations*, op. cit., p. 128-33

- المؤسسة هي بناء إنساني يهدف إلى تحقيق مجموعة من الوظائف الاجتماعية كما بين ذلك كروزيه، هذا معناه أن المؤسسة وتنظيمها وسياساتها ليست أجوبة، بل هي بناء من طرف الفاعلين الذين يعتبرون الصعاب والضغوطات، كعوامل للاستراتيجية.

ولمفهوم الفاعل Acteur أهمية بالغة عند منظري التحليل الاستراتيجي، حتى أن فليب بارنو Philippe Bernoux و للتفريق بين التحليل الاستراتيجي المستعمل في الاقتصاد والتسيير و بين المستعمل في علم الاجتماع يقول: "يمكن لنا تسمية التحليل الاستراتيجي في علم الاجتماع كتحليل استراتيجي من خلال الفاعل" (1).

ولكن لا بد لنا هنا أن نأخذ بعين الاعتبار مبدئاً آخر يُمكننا من فهم التحليل الاستراتيجي، مفاده أن الفاعل من خلال هذه المدرسة لا يتصرف بصورة مقيدة تماما ، مثلما صورته التaylorية يداً تسعى بطريقة آلية إلى كسب المزيد من الأرباح، أو مثلما رأته مدرسة العلاقات الانسانية التون ماي (Elton Mayo) يدا وقلبا تحركهما الحوافز الاقتصادية والبسيكو سوسولوجية، فالفاعل في منظار التحليل الاستراتيجي، ليس مجرد يد وقلب بل هو عقل كذلك ، بمعنى أنه ذات واعية تتمتع بالاستقلالية ، وفي وسعه الاحتساب والتكيف أمام وضعيات مختلفة ، بعبارة أخرى انه "هامش من الحرية " و هامش من المناورة (2)

إذ يستحيل أن تُضبط تصرفاته بشكل مطلق مثل ما تصوره منظرو التنظيمات الكلاسيكيون، لأن سلوكياته لها وجهتين: وجهة هجومية (*offensive*) تسمح له بتوسيع هامش حريته من أجل تحسين وضعيته، وأخرى دفاعية (*défensive*) من خلالها يحافظ على القدرة على الفعل عن طريق تصديه إلى كل محاولة لكشف اللايقين (*Zone d'incertitude*) الذي تتغذى منه سلطته.

(1) *Ibid.*, p. 135

(2) Linda Rouleau, *Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2007, p. 121

و السلطة في نظر كروزيه و فريدبارغ تكمن في مقدرة الفاعل على توسيع دائرة حريته و تقليص حرية الآخرين، حيث يضطر الفاعل الذي يتحكم في خيوط لعبة السطة إلى جعل تصرفه في ضبابية وبعيدة عن التوقع ، الأمر الذي يضيق من هامش حرية شريكه في اللعبة ويجعل من تصرفه تابعا و قابل للتوقع.

يحتاج التحليل الاستراتيجي أيضًا إلى تحديد الموارد المتاحة للفاعلين والتي يعتمدون عليها لتحقيق أهدافهم، بالإضافة إلى فهم التحديات التي تواجههم، بمعنى آخر تحديد المخاطر والمكاسب المحتملة، فبمجرد فهم هذه العناصر (المشكلة، وأهداف وغايات كل فاعل، والموارد، والتحديات)، يصبح من الممكن تحديد استراتيجيات مختلف الفاعلين.

كما يمكن فهم هذه الاستراتيجيات كخيارات يتبناها الفاعلون من بين مجموعة من الإجراءات الممكنة من أجل تحقيق أهدافهم، حيث يمكن أن تتخذ استراتيجيات الفاعلين الطابع الهجومي عندما يكون الهدف هو تحسين الوضعية، وقد تكون دفاعية عندما تهدف إلى الحفاظ على مرونتهم وسيطرتهم، قدرتهم على التفاوض بناءً على بعض وسائل السلطة التي يمتلكونها، مثل خبراتهم المهنية، ومعرفتهم بالعمل، أو الطريقة التي يديرون بها المواقف التي يعيشونها.

وعلى الرغم من أن نظرية التحليل الاستراتيجي كان لها تأثير كبير على علم اجتماع المنظمات وساهمت في تجديد مناهج تحليل السلوك التنظيمي، غير أنها تعرضت لانتقادات عديدة منذ إنشائها.

حيث تركز تلك الانتقادات بشكل أساسي على الركيزتين الرئيسيتين لنظريته: المفهوم الفردي للفاعل الاجتماعي والرؤية الاستراتيجية للمنظمة⁽¹⁾. وأشار بعض النقاد أيضًا إلى أن نظرية التحليل الاستراتيجي لم تأخذ في الاعتبار بشكل كاف العوامل التاريخية، البنوية والمؤسسية التي تؤثر على سلوكيات الجهات الفاعلة ، مما قلل من شموليتها في فهم التفاعلات الاجتماعية ، لأن الفعل الإنساني متعدد

(1) Dominique Martin, « L'analyse stratégique en perspective », *Revue européenne des sciences sociales. European Journal of Social Sciences*, n° 50-2, Librairie Droz, décembre 2012, p. 93-114, <https://doi.org/10.4000/ress.2255>, consulté le 2 septembre 2017

الأوجه أكثر مما يتصوره كروزيه و فريديبارغ، وتتطلب دراسته اللجوء إلى مفاهيم إضافية (الثقافة والتأثيرات والدوافع)، على الرغم من إقرار كروزيه و فريديبارغ على أن "التجارب السابقة للأفراد ، وتأثير التنشئة الاجتماعية والقيم التي تتبع منها لا تختفي في هذا التحليل (أي التحليل الاستراتيجي) ، بل يتم تحديدها ببساطة: إنها ليست هنا سوى أحد العناصر التي تشكل قدرات الأفراد والمجموعات، وبالتالي تؤثر بشكل غير مباشر على استراتيجيات الأفراد والألعاب الجماعية". (1)

كما تلقت مدرسة التحليل الاستراتيجي العديد من الانتقادات " التي رفضت بشكل خاص مفاهيمها المقيدة بشكل مفرط للفعل والسلطة" (2)، خصوصا تجاهلها للبعد الرمزي والثقافي في تفسير التفاعلات الاجتماعية، وتقليلها من أهمية الرموز في تشكيل الهويات الفردية. فالممارسات الرمزية، طقوس الانخراط للتنظيم (3) ، والجهوية هي ملاحظات لا تستوعبها نظرية الفعل المنظم الذي يقترحه ميشال كروزيه و فريديبارغ. ولقد حاول رونو سانسوليو تدارك ذلك باقتراحه لمقاربة شاملة تجمع ما بين نظام التمثلات ونظام السلطة (4)، فحسب رونو سانسوليو، ألعاب السلطة لا يمكن أن تتفك عن نظام التمثلات والقيم ومعتقدات الأفراد.

بالإضافة إلى ذلك، وجه بيار بورديو نقدا لاذعا لنظرية التحليل الاستراتيجي واصفا اياها بمجرد هندسة اجتماعية، تقدم وصفات جاهزة لأصحاب السلطة لتمكنهم من إخفاء آليات الهيمنة.

6. خلاصة:

في هذا الفصل، قمنا بفحص مفهوم السلطة وتحليل مختلف جوانبه، حيث قدمنا لمحة عن أهم المداخل النظرية التي تناولته، كما قدمنا نظرة عن المفاهيم والأفكار التي ساهمت في تطوير فهمنا لهذا المفهوم.

(1) Michel Crozier et Erhard Friedberg , cité par Stéphane Dion, « Pouvoir et conflits dans l'organisation: grandeur et limites du modèle de Michel Crozier », *Canadian Journal of Political Science / Revue canadienne de science politique*, 15, 1982, p. 85-101, <http://www.jstor.org/stable/3230294>, p. 99

(2) Dominique Martin, « L'analyse stratégique en perspective », art. cit.

(3) Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », dans éd. Marc Ingham, *Management stratégique et compétitivité*, Bruxelles, De Boeck université, 1995, p. 501-15

(4) Stéphane Dion, « Pouvoir et conflits dans l'organisation: grandeur et limites du modèle de Michel Crozier », art. cit., p. 101

كما تناولنا تحليل السطة كخاصية من خصائص الفاعل، واستكملنا الدراسة بالنظر إلى السطة في سياق الوضعية الاجتماعية. بعد ذلك، قمنا بجرد أهم الأسس التي تقوم عليها ظاهرة السطة، كما عرضنا لأهم الفروق بين مفهومي السطة (Pouvoir) والسطة الرسمية (Autorité)، مشيرين إلى الاختلافات الجوهرية بينهما. وفي الختام، تطرقنا لظاهرة السطة كما تناولتها مدرسة التحليل الاستراتيجي، مقدمين شرحاً لأهم المبادئ والمسلمات التي يستند إليها التحليل الاستراتيجي عند مشال كروزيه وارهارد فريديبارغ. ونعتمزم في الفصل الموالي، التعمق في فهم النظرية الاجتماعية لبيار بورديو، مقدمين شرحاً لأبرز مفاهيمه الأساسية بشكل مفصل.

الفصل الثاني
النظرية الاجتماعية عند بيار بورديو

النظرية الاجتماعية عند بيار بورديو

« On connaît le mot de Bachelard:

Il n'y a de science que du caché».

Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*, Paris, Minuit, coll. « Reprise », 2002, p22.

1. تمهيد

ولد بيار بورديو في 01 أوت عام 1930 في منطقة البيارن بفرنسا، وتوفي في 23 يناير 2002⁽¹⁾ عالم اجتماع فرنسي، من أكبر المؤثرين على الساحة الفكرية والحقل السوسيولوجي والفلسفي الأوروبي والعالم في النصف الثاني من القرن العشرين، بالأخص في مجالي علم الاجتماع التربوي والثقافي. قرأ بورديو وتأثر بكبار المفكرين و الفلاسفة ، ككارل ماركس ودوركايم، ليفي ستروس ، ماكس فيبر و غيرهم ،و تميز عن مفكري عصره بتبني منهج نقدي توليفي طموح لتجاوز المتعارضات التقليدية في العلوم الاجتماعية : بنية / فاعل موضوعي/ ذاتي ، ماكرو/ ميكرو ، نظري/تجريبي . و حتى بعد وفاته لا تزال أعماله تثير اهتمام الباحثين و المتخصصين في شتى حقول المعرفة الاجتماعية و الإنسانية ،لمواصلة الطريق بعد تسويتها من قبل هذه السوسيولوجيا البيلدوزر « *Sociologies Bulldozer* » على حد تعبير فيليب كوركوف⁽²⁾ *Corcuff Philippe*

تتشكل الحياة الاجتماعية حسب ألان أكاردو *Alain Accardro* من مجموعة من التفاعلات التي تنشأ ما بين الافراد سواء من خلال المبادلات بأنواعها ، نقاشات ، علاقات عمل ، أو حتى نزاعات و صراعات ، في زمن و مجال معينين⁽³⁾، و لقد ساهم المؤسسون الأوائل لعلم الاجتماع كايميل دوركايم ، ماكس فيبر في دراسة الوقائع و الظواهر الاجتماعية كل حسب نظرة و باراديجم خاص به ، فتعددت

⁽¹⁾ Xavier Molénat, « Pierre Bourdieu (1930-2002): une pensée toujours à l'oeuvre », https://www.scienceshumaines.com/pierre-bourdieu-1930-2002-une-pensee-toujours-a-l-oeuvre_fr_28372.html, consulté le 18 mai 2016

⁽²⁾ Philippe Corcuff, « Justification, stratégie et compassion: Apports de la sociologie des régimes d'action », *Correspondances*, n° 51, juin 1998, p. 1-9, p. 2

⁽³⁾ Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu*, Agone, Paris, coll. « Eléments », 2006, p. 43

الرؤى و تبعثرت الجهود بين قطبين ، الى أن بزغ نجم عالم الاجتماع بيار بورديو في منتصف الثمانينات ، متأثراً بموضوعية دوركايم ، متشعباً ببنوية كارل ماركس ، و مستعيراً لطريقة الفهم الخاصة بماكس فيبر ، في محاولة جادة منه لفض الخلاف الحاصل في حقل السوسيولوجيا ، رافضاً للتقسيم العقيم الذي حل بها ، و مسألة التقاطب الابتسيولوجي ما بين الذاتي و الموضوعي ، أو مثلما سماه بورديو " التعارض اللامنطقي بين الفردي و الموضوعي " ، او التعارض ما بين الفينومونولوجيا الاجتماعية و الفيزياء الاجتماعية (1)

و ما يميز الجهاز النظري الذي صاغه بورديو ثرائه النظري و تجانسه المنهجي و الإبتسيولوجي، مقدرته الكبيرة على تناول العديد من مجالات الحياة الاجتماعية كالمدرسة، الادب، الفن، الصحافة ، السياسة ، الاقتصاد الرمزي و غيرها من المجالات الأخرى مرتكزا في ذلك على نظرة جديدة و مختلفة للمجتمعات لم نعهدها عند السوسيولوجيون الأوائل ، و التي سخر لها أرمدة مفاهيمية صاغها بنفسه خصيصاً لذلك، كمفهوم الحقل ، الرأس مال ، الهابيتوس ، السلطة الرمزية ، الدوكسا ... الخ سنحاول في هذا الفصل شرح هذه النظرية، مستعرضين بشيء من الاسهاب شبكة مصطلحاته و مفاهيمه الرئيسية :

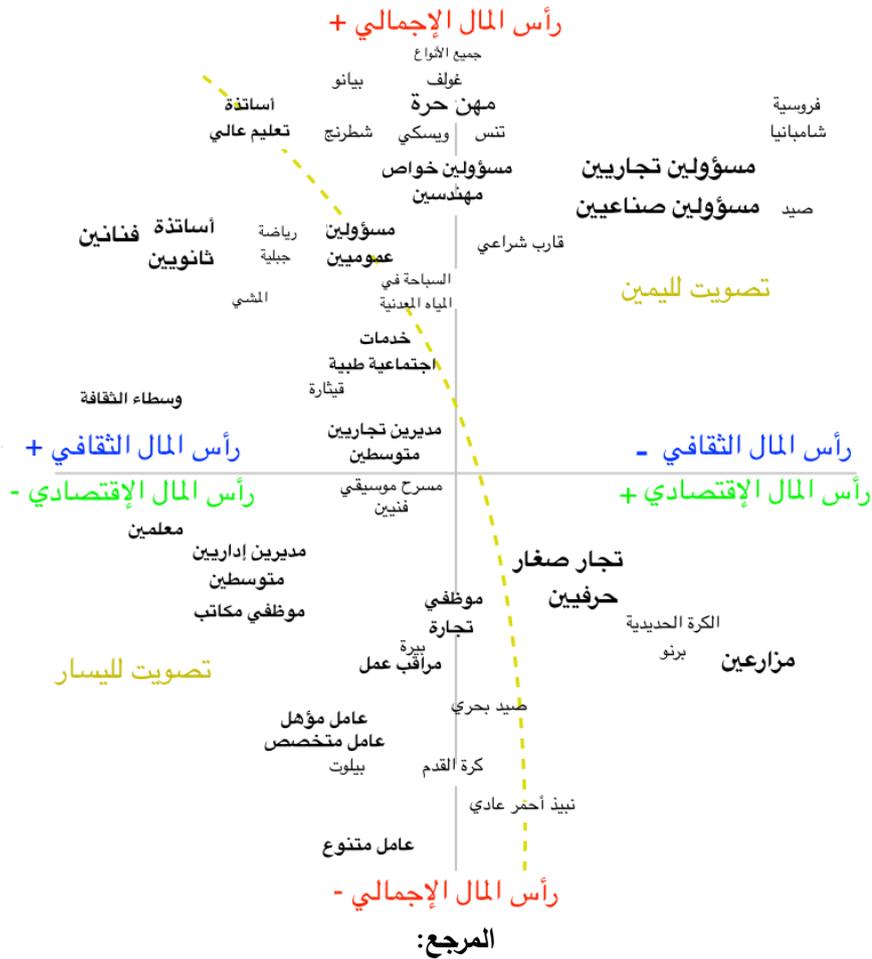
- التطرق لنظره بيار بورديو للعالم الاجتماعي من خلال مفهوم المجال والحقول الاجتماعية
- تناول مفهوم راس المال عند بورديو واستعراض مختلف اشكاله وطريقة تحوله
- تناول المفهوم المحوري في هذه النظرية ألا وهو مفهوم الهابيتوس
- استعراض بعد ذلك لمختلف المفاهيم التي صاغها بورديو مثل مفهوم: إعادة الإنتاج، العنف الرمزي، الهيمنة و التي لم تلقى نفس شهرة الثالوث المفاهيمي المعروف " حقل، هابيتوس، رأس مال " ، مع ذلك سنستعين بها في اطار بحثنا ، كونها تسهم هي الأخرى و تدعم فهمنا للعديد من مظاهر الحياة الاجتماعية عموماً و الممارسات التنظيمية على وجه الخصوص .

(1) Pierre Bourdieu et Loïc J. D Wacquant, *Réponses : Réponses : pour une anthropologie réflexive*, Paris, Seuil, coll. « Libre Examen », 1992, https://monoskop.org/images/f/f4/Bourdieu_Pierre_Wacquant_Loic_Pour_une_anthropologie_reflexive_1992.pdf, p. 3 ; انظر ايضا Robert Maggiori, « Bourdieu, premières leçons », Consulté le , consulté le 20 août 2017 https://www.liberation.fr/livres/2016/01/01/bourdieu-premieres-lecons_1423882/, consulté le 20 août 2017

2. فهم الفضاء الاجتماعي والحقول الاجتماعية على ضوء نظرية بورديو الاجتماعية.

اقترح بورديو مقارنة أصيلة لدراسة و فهم الحقائق الاجتماعية، تختلف بشكل كبير عن المقاربات الماركسية ذات البعد الواحد (الرأسمال الاقتصادي)، ففي تصور بورديو يعتبر المجتمع كفضاءات اجتماعية ثلاثية الأبعاد⁽¹⁾، معلنا بذلك القطيعة مع التيارات التقليدية التي تصورت التراتيبات الاجتماعية بشكل هرمي⁽²⁾. وتصور الحقول عند بيار بورديو يختلف عنها عند لويين، فالحقول حسب بورديو عبارة عن أسواق مزودة بمنطق خاص، كما تمتاز باستقلالية نسبية⁽³⁾.

شكل رقم 1: يمثل الفضاء الاجتماعي عند بيار بورديو



Bourdieu, P. (1979). La distinction. Critique sociale du jugement. Paris: Minuit.p140-141

(1) Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu, op. cit.*, p. 216

(2) Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction*, Pocket, Paris, Pocket, 2001, p. 90

(3) Bertrand Moingeon, « La Sociologie de Pierre Bourdieu et Son Apport Au Marketing », *Recherche et Applications En Marketing*, 8, n° 3, p. 105-23, <http://www.jstor.org/stable/40588904>, p. 106

اقترح بيار بورديو مع مونيك دي سان مارتان بناء نظريا حول فضاء المواقع الاجتماعية، يهدف لتصوير الحقل الاجتماعي كفضاء اجتماعي ثلاثي الأبعاد⁽¹⁾. البعد الأول يعكس مقدار و حجم رأس المال الإجمالي أي مجمل الموارد و السلطة و القوة التي يحوزها العون الاجتماعي (من رأس مال اقتصادي ، رأس مال ثقافي و رأس مال اجتماعي)

بينما يترجم البعد الثاني "بنية" رأس المال هذا، أي مما يتكون رأس المال الإجمالي الذي بحوزة الفرد ، و يمثل في الشكل البياني الذي تصوره بورديو و سان مارتان التوزيع البياني لمختلف الرساميل ، حيث يُظهر الشكل البياني للفضاء الاجتماعي تموقع الأعوان أصحاب الحجم المرتفع من رأس المال الثقافي على الجانب الايسر ، في حين يتركز أصحاب الرسمال الاقتصادي في الجانب الأيمن أما البعد الثالث فيمثل تطور حجم وبنية رأس المال عبر الزمن.

فالفضاء الاجتماعي حسب تصورها منظم وفق أبعاد ثلاثية أساسية حيث يتوزع في البعد الاول الافراد حسب حجم رأس المال الذي بحوزتهم أما البعد الثاني فيتوزع الافراد داخله بناء على بنية رأس المال ووزنه وقيمه مقارنة مع باقي أشكال رأس المال في حين يتوزع الأفراد في البعد الثالث حسب تطور حجم وبنية رأس المال عبر الزمن وعلى هذا الأساس يمكن اعتبار الفضاء الاجتماعي كبنية لمواقع مختلفة متباينة، تُحدد في كل حالة بواسطة المكان الذي تشغله هذه المواقع داخل توزيع القوى والموارد والعلاقات في المجتمع⁽²⁾

و الفضاء الاجتماعي ليس حقيقة في حد ذاته بل هو مجموعة من المواقع التراتبية، و التي ليس لها وجود الا في اطار علاقة تربطها بمواقع أخرى⁽³⁾ . حيث يتحدد الأفراد في فضاء معين من خلال المواقع التي يشغلونها، مواقع ذات قيمة نسبية، باعتبار أن حجم الموارد المالية التي يحوزها الافراد و درجة الشهادة الدراسية التي بحوزتهم على سبيل المثال لن تكون ذات قيمة و معنى ما لم تُعرف المسارات

⁽¹⁾Pierre Bourdieu et Monique de Saint Martin, « Anatomie du goût », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2, n° 5, 1976, p. 2-81, <https://doi.org/10.3406/arss.1976.3471>.

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Seuil, Paris, 1994, p. 32

⁽³⁾Christiane Chauviré et Olivier Fontaine, *Le vocabulaire de Bourdieu*, Paris, Ellipses, 2003, p. 45-46

التي خطتها ، حينها يمكن الحكم حول ما اذا كان حجم هذه الموارد مثمنا قوي أو ضعيف ، كما أن مواقع الافراد تقاس بالمقارنة مع أفراد آخرين⁽¹⁾

لهذا لا يمكن لتلك المواقع أن تتحدد بشكل ثابت في فضاء محدد وفي وقت معين ولكنها تتحدد مقارنة بمواقع أخرى، فالمواقع الاجتماعية تقاس ببعد المسافة التي تفصلها عن المواقع الاخرى وعليه فلا وجود لموقع اجتماعي بمعزل عن بقية المواقع⁽²⁾ فكل موقع داخل بنية الحقل الاجتماعي يتميز بمجموعة من الخصائص الفريدة، تحدد لها قيمة ونوع رأس المال الخاص بها، أي القدرة على التأثير والنفوذ في المجتمع. وهذا يشير إلى أن البنية الاجتماعية تؤثر بشكل كبير على المواقع والخصائص المختلفة لأفراد المجتمع.

ان مثل هذه النظرة الديناميكية عن الفضاء الاجتماعي تبين بوضوح تدرج وانتقال الافراد من وضعيه لأخرى وتمثلاتهم عن مستوياتهم الاجتماعية أو مسار المجموعة التي ينتمون اليها. "مجموعه من المواقع المتباينة والمتعايشة عن بعضها البعض تحدد بعضها البعض عن طريق العوامل الخارجية المتبادلة وعلاقات القرب والجوار أو البعد، وكذلك عن طريق علاقات النظام"⁽³⁾. هكذا عرف بيار بورديو الفضاء الاجتماعي حيث يتشكل من عدة حقول تشتغل مثل الأسواق، يضبطها منطق خاص بها و تتمتع باستقلالية نسبية يضيف بيرتراند موانيون و برنارد رامانانتسوا⁽⁴⁾

1.2 الحقول الاجتماعية

تتألف الفضاءات الاجتماعية من مجموعة حقول مستقلة عن بعضها نسبيا، و يتميز كل فضاء برهانات و مصالح خاصة، و الحقول حسب بورديو عبارة عن مجالات اجتماعية تمارس بداخلها علاقات السلطة و أشكال الهيمنة والصراع الدائر بين الأعوان الاجتماعيين للمحافظة على مواقع الهيمنة

⁽¹⁾Louis Pinto, *Pierre Bourdieu et la théorie du monde social*, Paris, Albin Michel, 1998, p. 138

⁽²⁾Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu, op. cit.*, p. 44

⁽³⁾Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action, op. cit.*, p. 20

⁽⁴⁾Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit., p. 501

أو تحويلها عن طريق تبني استراتيجيات المحافظة و الإبقاء على الوضع القائم أو على العكس من ذلك، استراتيجية الهدم و التدمير هو عالم خاص (أي الحقل)، له قوانين خاصة لاشتغاله⁽¹⁾

و من خصائص الحقول أنها تتألف من أعوان اجتماعيون بعضهم مهيمون و البعض الآخر مهيم عليهم ، حيث يسعى بشكل مستمر أصحاب الوضعيات المهيمنة إلى تبني استراتيجيات تمكنهم من المحافظة و الإبقاء على مكاناتهم الامتيازية من خلال مراكمة و توسيع حجم رأس المال النوعي (المثلث داخل الحقل) ، بينما يحاول الأعوان المهيم عليهم و الوافدون الجدد على الحقل ، جاهدين لزعزعة و خلخلة الوضع القائم و قلب مواقع الهيمنة من خلال تبني استراتيجيات ما يسميها بورديو **الهرطقة** و تطوير ابتكارات جديدة تهدف للتقليل من قيمة و نوعية رأس المال الذي بحوزة المهيمين و أصحاب السلطة داخل الحقل⁽²⁾.

و مثلما يسود الحقل من علاقات نزاع و تنافس، تظهر بداخله أيضا علاقات التعاون و التحالف ما بين مواقع مختلفة مؤسسة و محددة اجتماعيا، مستقلة عن الوجود المادي للأفراد الذين يشغلونها⁽³⁾ ، بعبارة أخرى ، الحقل عبارة عن تشكل من العلاقات الموضوعية بين مواقع يشغلها الافراد و الجماعات ، أين يتحدد كل موقع بحجم و بنية و شكل رأس المال الذي يحوزه الاعوان الاجتماعيون.

حيث يتصور بورديو الحقول "كفضاءات مشكلة و مبنية من مجموعة من المواقع *les positions* خصائص هذه المواقع تتحدد من خلال تموقعها هي الأخرى في تراتبية الفضاء الاجتماعي، يمكن تحليلها و دراستها بغض النظر عن الخصائص الفردية لهؤلاء الذين يشغلونها"⁽⁴⁾

و الحقول في نظر بيار موني *Pierre Mounier* ليست بفضاءات للتعايش ما بين الافراد و المواقع ، بل هي أمكنة للصراع و القوة و النزاع ، و مجموعة من العلاقات الغير المتكافئة ما بين المواقع أفرزتها الممارسات⁽⁵⁾

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *La noblesse d'État: grandes écoles et esprit de corps*, Minuit, Paris, coll. « Le sens commun », 1989, p. 315

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*, op. cit., p. 113-16

⁽³⁾Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu*, op. cit., p. 57

⁽⁴⁾Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*, op. cit., p. 113

⁽⁵⁾Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction*, op. cit., p. 57

و كل موقع ضمن الحقل يكون حتما محل منافسة، والمحرك الاساسي لمواقف الأعوان الاجتماعيين حول الشرعية، الإبداعات الداخلية أو الهرطقة (*la hérésie*) ، و مجمل التوترات و النزاعات الي تنشأ ما بين المتريعين على مواقع الهيمنة و المنافسين الطامحين للولوج لتلك المواقع⁽¹⁾ و من خصائص الحقول وفق التصور البوردويزي أنها ليست هياكل و بنيات جامدة و ثابتة، بل على العكس من ذلك، حيث تصفها كلودات لافاي *Lafay* على أنها ديناميكية و في تقلبات دائمة و مفتحة بشكل كبير على التغيير ،حيث تعمل التوترات و النزاعات التي تحدث بداخلها على تطوير بنية الحقول⁽²⁾ و الأكثر من هذا يؤكد بورديو في احدى محاضراته في الكوليج دوفرانس على أن "المعارك و الصراعات التي تجري في الحقول مهمة لتحويل النظرة الى العالم (*Transformer la vision du monde*) و التي تؤدي بدورها الى تغيير العالم في حال ما اذا أضحت تلك النظرة الى العالم كقوى اجتماعية و أفكار قوية قادرة على تعبئة الجماعات الاجتماعية " ⁽³⁾ وتتحدد مواقع الأفراد بداخل الحقول بناءا على حجم وشكل رأس المال النوعي الذي يحوزونه في مرحلة ما، ويشرح لنا **جيفري ايفيرت** كيف تنشأ علاقات القوة والصراع بين مختلف الفاعلين الذين ينخرطون في نضالات بخصائص قد ترتقي وتتحول الى "رأسمال نوعي" ومثمن يتم توظيفه لكسب مواقع امتيازيه داخل ذلك الحقل.⁽⁴⁾

2.2. الخصائص العامة للحقول الاجتماعية

يعتبر الحقل مثلما أسلفنا الذكر، كفضاء اجتماعي مستقل بشكل نسبي عن بقية الحقول، له منطق اشتغال خاص به يختلف عن منطق اشتغال باقي الحقول الأخرى⁽⁵⁾ يمكن تلخيصه مع بورديو كالآتي:

⁽¹⁾Louis Pinto, *Pierre Bourdieu et la théorie du monde social*, op. cit., p. 114

⁽²⁾Claudette Lafaye, *La sociologie des organisations*, Paris, Nathan, 1996, p. 97-98

⁽³⁾Pierre Bourdieu, *Sociologie Générale, Cours au collège de France 1981-1983 : Les concepts élémentaires de la Sociologie*, Seuil, Paris, coll. « Raisons d'agir », vol. 2, 2016, 2 vol., p. 1035

⁽⁴⁾Jeffery Everett, « Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu », *Organizational Research Methods*, 5, n° 1, janvier 2002, p. 56-80, <https://doi.org/10.1177/1094428102051005>, consulté le 12 mars 2015

⁽⁵⁾Gérard Mauger, « Champ, habitus et capital », dans *Pierre Bourdieu : les champs de la critique*, Paris, Bibliothèque publique d'information, coll. « Collection BPI en actes. », 2003, p. 284, p. 65

" حله صراع لها خصائص وقواعد لعبة خاصة بها أشكال متعددة من رأس المال له استقلاليه نسبيه وبعض التواطؤ ما بين الافراد" (1)

"الحقول في الاجتماع هي حلبات للصراع ومراقبة الموارد ومختلف أشكال رأس المال فهي بذلك مكان للنزاع واضفاء للشرعية واحتكار ممارسة العنف الرمزي" (2)

و تضيف كلوديت لافاي بأن الحقول عبارة عن فضاءات مهيكلة من المواقع تستند على مختلف أشكال و أحجام رأس المال " وكل حقل يتحدد بناءا على رهانات و مصالح واهتمامات خاصة و محددة لا يمكن اختزالها إلى مصالح حقل آخر: فما يحرك العلماء ليس هو الذي يحرك رجل الأعمال أو رجال الدين". (3)

و يُشترط للدخول الى الحقل مثل ما يشير موانيون و رمانانستوا، القبول الضمني لقواعد اللعب، و هذا يعني أنه يوجد أشكال صراعات شرعية بينما يتم استبعاد أشكال أخرى من هذا الحقل، " فلا يكفي أن يتقاسم الوافد الجديد للحقل المصالح الخاصة، بل عليه أن يدرك قواعد اللعب و يتعلمها و غالبا ما يحصل هذا التعلم بطريقه غير رسمية" (4)

و يشترط الحقل في الأعوان الاجتماعيون أن يكونوا مزودين باستعدادات و مهارات ملائمة، تلك التي يسميها بورديو "الهابينوس" ، بعبارة أخرى ، يتعين على الأعوان أن يكونوا على دراية كافية بقواعد اللعب الخاصة بهذا الحقل (5)

يتواجه الافراد والجماعات في الحقل و يتنافسون بهدف تملك السلع ذات القيمة النادرة ويشترط بورديو في حصول الصراعات هذه أن يكون هناك اتفاق مسبق حول ما يستحق الصراع من أجله ووجود

(1) Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*, op. cit., p. 114

(2) *Ibid.*

(3) Claudette Lafaye, *La sociologie des organisations*, op. cit., p. 98

(4) Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit.

(5) Claudette Lafaye, *La sociologie des organisations*, op. cit., p. 97

ما يسميه بورديو **تواطؤ موضوعي** ما بين الأفراد أساسه الاعتراف بقيمة الرهان، ولكي يشغل الحقل يجب توفر رهانات اللعب وأشخاص مستعدون لخوض غمار اللعب⁽¹⁾.

و من خصائص الحقول أنها مبنية بواسطة ميكانيزمات داخلية تتميز باستقلالية نسبية مقارنة مع محيطها الخارجي "الحقل هو فضاء اجتماعي مستقل له قوانين اشتغاله الخاصة"⁽²⁾ ولكن تبقى استقلالية الحقول نسبية لأنها مرتبطة ببعضها البعض و تتفاعل في ما بينها وتؤثر في بعضها البعض و تذكرنا في هذا الصدد **لافاي** بأن الحقول ليست فضاءات مغلقة ، وقد تشكل حدودها رهان مستمر للنضال ما بين الأعوان الاجتماعيون الذين يشكلونها⁽³⁾

و تجدر الإشارة الى خاصية أخرى للحقول تتمثل في تفاوت المواقع ما بين الأعوان المشكلين له ، فالأفراد الذين يحكمون هيمنتهم على الحقل موجودين عادة في مواقع امتيازية تسمح لهم بالتحكم بآليات اشتغاله و توجيهها لما يخدم مصالحهم الخاصة و هذا ما يدفع بمن هم في مواقع مُهيمن عليها للدخول في مواجهة على شكل احتجاجات ومطالب .

3.2. رهانات الحقل

و مما لا شك فيه أن الحقول تمتاز بوجود مصالح و قواعد لعب تغذيها رهانات خاصة، يتم فرضها بشكل ضمني على أي وافد جديد، حيث تعتبر مكان صراع متواصل ما بين الافراد و الجماعات للمحافظة أو مراكمة رؤوس الأموال، أو إعادة توزيعها⁽⁴⁾.

و من هذا المنطلق يعتبر بيار بورديو أن حدوث الصراعات يكون نتيجة للتوزيع الغير المتساوي لمختلف أشكال رأس المال، الأمر الذي يخلق ندرة في بعض المنافع و المواقع، و يؤدي بالنتيجة الى

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*, op. cit., p. 115

⁽²⁾Pierre Bourdieu et Loïc J. D Wacquant, *Réponses : Réponses : pour une anthropologie réflexive*, op. cit., p. 98

⁽³⁾Claudette Lafaye, *La sociologie des organisations*, op. cit., p. 98

⁽⁴⁾Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit.

تبنى الأعوان الاجتماعيين لاستراتيجيات من شأنها القضاء على هذه الندرة عن طريق السعي للاستحواذ على الموارد و المواقع النادرة و كذا المحافظة و الاستماتة من أجل الدفاع عنها⁽¹⁾ و في نفس السياق يعتبر جيرار موجار أن التنافس ما بين اللاعبين يُسهم بشكل كبير في نشوء رهانات الحقل، حيث يسعى بعض الأعوان الاجتماعيين الى المحافظة على المكاسب و إعادة انتاج الوضع القائم في حين يناضل البعض الآخر لتغيير و تدمير البنية القائمة للحقل والقضاء عليها⁽²⁾ و يميز بورديو بين نوعين من الاستراتيجيات التي يتبناها الاعوان الاجتماعيون في مسيرة نضالهم داخل الحقول ، استراتيجيات إعادة الإنتاج و استراتيجيات الهرطقة (التخريب) .

استراتيجيات إعادة الإنتاج

عبارة عن استراتيجيات يطورها المهيمنين على الحقل و على موارد، تهدف في الغالب الى الإبقاء أو تحسين مواقعهم الامتيازية، من خلال تعزيز حجم رأس مالهم النوعي، و فرض الاحتكار (*le monopole*) و محاولة ابعاد و اقضاء أي منافسة على حد تعبير بورديو⁽³⁾

استراتيجيات التدمير و التخريب

على الجانب الأخرى، هناك استراتيجيات التدمير و الهرطقة⁽⁴⁾ يطورها الأعوان المهيمن عليهم أو حتى الوافدون الجدد للحقول الذين يفتقرون لقدرة كافي من رأس المال النوعي و المثلث في الحقل، فيعمدون من خلالها اجراء تغيير كلي أو جزئي لقواعد اللعب ، على نحو يقلل من شأن مكاسب المهيمنين و يقزم من قيمة رؤوس الأموال التي بحوزة الخصوم و المبالغة في تنقيتها (*banalisation*)⁽⁵⁾

4.2. حقل السلطة

تناول بورديو في مشروعه الفكري العديد من الحقول بشمولية وتفصيل، الا أن حقل السلطة احتل مكانة مركزية في نظريته عن الحقول. ويتميز هذا الحقل عن غيره من الحقول بأنه يضم بداخله ويشمل

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Sociologie Générale, Cours au collège de France 1981-1983 : Volum 1*, Paris, Raisons d'agir /Seuil, vol. 1, 2015, 2 vol., p. 138-40

⁽²⁾Gérard Mauger, « Champ, habitus et capital », art. cit., p. 67

⁽³⁾Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie, op. cit.*, p. 113-15

⁽⁴⁾ قمنا بترجمة مصطلح " la hérésie الى الهرطقة ، subversion: التخريب و التدمير

⁽⁵⁾Gérard Mauger, « Champ, habitus et capital », art. cit., p. 66

العديد من الحقول الأخرى، كما يعمل في نفس الوقت كحقل كبير « *Un méta Champ* »⁽¹⁾. مبني و مهيكّل على أساس التراتبية و التمايز، و له كبقية الحقول قوانينه الخاصة و قواعد اشتغاله.

يمثل حقل السلطة فضاءا للصراع و لعلاقات القوة ما بين الافراد و المؤسسات، يتنافسون من أجل الاستحواذ و تكديس رأس المال المؤهل لتبوء مواقع مهيمنة في مختلف الحقول (اقتصادية ، ثقافية ، أدبية ،.. الخ) و هو مسرح للصراع بين المستحويين على السلطة و رؤوس الأموال المختلفة و سعيهم المتواصل للتحويل أو الاحتفاظ بالقيمة النسبية لمختلف أشكال رأس المال و التي تحدد في كل مرة من هي القوى المحتملة للدخول في هذه الصراعات، و لتوضيح ذلك يضرب لنا بيار بورديو في مؤلفه "قواعد الفن " مثالا عن الصراعات الرمزية التي عرفها القرن التاسع عشر على غرار تلك التي درت بين فئة الفنانين و الطبقة البورجوازية و هي طبقة أصحاب رؤوس الأموال والحرف⁽²⁾

وبذلك يكون حقل السلطة عبارة عن حقل كبير تدور في دواليبه منافسة قوية ما بين الحقول لافتكاك الشرعية واحتلال المواقع المهيمنة في تراتبية الحقل الكبير.

ومما لا شك فيه حسب بيار مونيي أنه لا يمكن اختزال حقل السلطة في مجرد حقل سياسي بمعناه الضيق و مسألة تنافس سياسي بحث، لأن الحقل السياسي هو حقل مستقل و قائم بذاته وبالتالي له لاعبين من الطبقة السياسية، في حين أن حقل السلطة هو حقل تنافس سياسي بمعناه الأنثروبولوجي الواسع، يكون الرهان فيه الهيمنة على سلطات الحقول الأخرى⁽³⁾.

حقل السلطة و على غرار باقي الحقول، يخضع في سيرورة اشتغاله لمبدأ التعارض و التضاد ما بين مهيمين و مهيمن عليهم ، بعبارة أخرى حتى في حقل السلطة يوجد تقاطب ما بين حقول مهيمنة و أخرى مهيمن عليها، تتنافس باستمرار في فضاء هذا الحقل لفرض مبدأ "هيمنة المهيمين"⁽⁴⁾ (*le pouvoir sur les pouvoirs*)

و في تصور بيار بورديو ينحصر تنافس مختلف رؤوس الاموال حول الشرعية في حقل السلطة أي حول الأسبقية أو الدور لتبوء الموقع المهيم في الحقل، بين شكلين رئيسيين من رأس المال: الرأسمال

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, « Champ du pouvoir et division du travail de domination. Texte manuscrit inédit ayant servi de support de cours au Collège de France, 1985-1986 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190, n° 5, 2011, p. 126-39, <https://doi.org/10.3917/arss.190.0126>

⁽²⁾Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction, op. cit.*, p. 72

⁽³⁾Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction, op. cit.*

⁽⁴⁾*Ibid.*, p. 73

الاقتصادي و الرأسمال الرمزي، و نتيجة لذلك تتحدد ما اصطلح عليه بورديو "معدلات التحويل"⁽¹⁾ بين مختلف أشكال رأس المال، مثل تحويل رأس المال الثقافي إلى رأس مال اقتصادي، أو تحويلهما إلى رأس مال رمزي و ما الى ذلك. كما أن بيئة حقل السلطة وهيكلته تخضع لنوع وقوة الرساميل المستثمرة في حلبة الصراع لغرض الهيمنة ولوزنها ولقيمتها النسبية⁽²⁾.

3. مفهوم الرأس مال عند بيار بورديو

يعد مفهوم " رأس المال " من بين أهم المفاهيم المحورية التي صاغها بورديو واستعان بها ووظفها بشكل علائقي في بناء نظريته الاجتماعية على غرار مفهومي الحقل و الهابيتوس ، و وفقا لهذا التصور العلائقي ، يتضمن كل حقل من الحقول مجموعة من الرساميل بأشكال و أحجام و أوزان مختلفة ، تعمل كموارد قوة و سلطة و نفوذ تمكن الأعوان الاجتماعيين من احتلال مواقع متباينة في التراتبية الاجتماعية.

و يتخذ مفهوم "الرأسمال " أشكالا مختلفة حسب بورديو، تتعايش فيما بينها و تسهم في فرض الهيمنة على مستوى الحقل، و الواقع أن صاحب نظرية الحقول استعار مفهوم الرأسمال من النظرية الماركسية، كبديلا مفهوميا دقيقا للموارد و يشمل مفاهيم : رأس المال الثقافي ورأس المال الاجتماعي ورأس المال الاقتصادي ورأس المال الرمزي الى غير ذلك ، و بموجب هذا الفهم لم يعد مفهوم الرأسمال مقتصرًا على الجانب الاقتصادي فحسب ، بل تجاوز بكثير الشكل الذي تصوره كارل مارس .⁽³⁾

بالإضافة الى ذلك، تتميز بعض الحقول بامتلاك رأس مال نوعي خاص بها، كما أوضح جيفري ايفيرت و مثلما هو الحال بالنسبة للرأسمال الأدبي في الحقل الادبي، و الرأسمال العلمي في الحقل العلمي الخ ..⁽⁴⁾، بينما تتواجد بعض أنواع رأس المال في العديد من الحقول على غرار الرأس مال الاقتصادي و الاجتماعي فضلا عن الرأس المال الثقافي ، فهي لا تختص بحقل معين ، وقد تشتغل بشكل متصل و تكمل بعضها البعض ، و لشرح هذه الفكرة يمدنا ايفيرت بمثال جيد عن الفرد الذي

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Sociologie Générale, Cours au collège de France 1981-1983 : Les concepts élémentaires de la Sociologie, op. cit.*, p. 1021-22

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *La noblesse d'État: grandes écoles et esprit de corps, op. cit.*, p. 378

⁽³⁾Şinasi Öztürk, « Pierre Bourdieu's theory of social action », *Revue des sciences sociales de l'Université Afyon Kocatepe*, 6, n° 2, 2004, p. 143-56, <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423867364.pdf>, p. 147 أنظر أيضا : التاييب، عائشة. النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. القاهرة: منظمة المرأة العربية، 2011، ص.264.

⁽⁴⁾Jeffery Everett, « Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu », art. cit.

يحوز على مقدار مهم من الرأس المال الاقتصادي ، فغالبا ما تزداد لديه فرص مراكمة أشكال أخرى لرأس المال الثقافي (شراء كتب ، آلات موسيقية ، زيارة متاحف .. الخ) ، رأسمال لغوي (فرص احتكاكه بلغات أخرى خلال الاسفار ..)، و حتى الرأسمال الرمزي و البريستيج (كترتيب أغنى رجل في منطقة ما)... الخ⁽¹⁾

ومن المؤكد عند بيار بورديو، أن الاشكال المختلفة من رأس المال هي المسؤولة بدرجة كبيرة عن بناء و هيكله الفضاء الاجتماعي. وبشكل أكثر مباشرة، تعمل هذه الرساميل في الحقول مثل الأوراق الرابحة في اللعبة، فهي القوى التي تحدد احتمالات الفوز⁽²⁾ و تتغير قيمة كل ورقة رابحة (أي قيمة رأس المال) بتغير اللعبة و قواعدها ، بالطريقة نفسها تتغير قيمة رأس المال بتغير الحقل و باختلاف الزمان و المكان⁽³⁾.

وتماشيا مع أسلفنا ذكره يمكن فهم رأس المال مع أميرباير و فيكتوريا جونسون على أنه "أنواع مختلفة من الموارد ، قابلة للتحويل فيما بينها من أسعار صرف مختلفة ، كل منها يعمل في حقول معينة وفي أوقات محددة"⁽⁴⁾، و من خصائص رأس المال قابلية مراكمته و تكديسه من خلال العمليات الاستثمارية ، وقابلية انتقاله كذلك بين أفراد الأسر و الأجيال بواسطة الية الميراث .وفيما يلي سنستعرض بعض أهم وأبرز أشكال رأس المال:

1.3. الرأس مال الاقتصادي:

يشير الى مجمل الملكيات المالية من عملات و مدخرات و أسهم وودائع ، وقد يكون على شكل أدوات ووسائل إنتاج من أراضي و مصانع... الخ، ويعرفه بونفيتز على أنه " مجموعة الموارد الموروثة (أراضي ، أملاك عقارية ، أموال) ، و مداخيل سواءا تعلق برأس المال (ايجار ، فوائد بنكية، أرباح

⁽¹⁾Ibid.

⁽²⁾Pierre Bourdieu et Loïc J. D Wacquant, *Réponses : Réponses : pour une anthropologie réflexive*, op. cit., p. 67

⁽³⁾Frédéric Mérand et Vincent Pouliot, « Le monde de Pierre Bourdieu : Éléments pour une théorie sociale des Relations internationales », *Canadian Journal of Political Science*, 41, septembre 2008, p. 603-25, <https://doi.org/10.1017/S0008423908080748>

⁽⁴⁾Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », *Theory and Society*

اسهم) ، أو بممارسة أنشطة مأجورة أو غير مأجورة (أرباح المهن الحرة ، الفوائد التجارية و الصناعية لأصحاب المشاريع أو الحرفيين و التجار)⁽¹⁾

و من زاوية أخرى يعتبر ديغون و وايل بأن رأس المال الاقتصادي " لا يتشكل فقط من خلال عوامل الإنتاج المختلفة (أرض، مصانع، عمل، نقد ..الخ) وجميع السلع الاقتصادية و المداخل فحسب ، بل يتميز كذلك بنوع الفائدة الاقتصادية والتي تكون سارية في وقت ما كما لا يعمل رأس المال الاقتصادي بنفس الطريقة في الاقتصاد الزراعي الخاضع لمنطق المحاصيل السابقة ، وفي الاقتصاد الرأسمالي الذي يتطلب حساب منطقي " ⁽²⁾

يستثمر الاعوان الاجتماعيون و المجموعات هذه الموارد و يتأبرون على الدوام للمحافظة عليها و مراكمتها ، ويتنافسون لشغل مواقع عالية في تراتبية الحقل الاقتصادي ، وفي عصرنا الحالي تشكل المنظمات ، المؤسسات ، أرباب الاعمال و الباترونا ، الاتحادات العمالية ، المستهلكين ، اللاعبين الأساسيين في الحقل الاقتصادي الذي يشهد إضافة الى التنافس الداخلي ، تنافسا خارجيا من قبيل أعوان و مجموعات تنتمي لحقول أخرى (كالحقل السياسي ، و الحقل الاجتماعي ، الحقل الاكاديمي ..الخ) ، كما تلعب أجهزة الدول دورا محوريا في ضبط و مراقبة قوانين اشتغال الحقل الاقتصادي (سلطة الضبط مثلا و المفتشيات، بعض الوزارات ..الخ) من خلال سن قوانين و تشريعات .

و لابد من التأكيد على أن الحقل الاقتصادي يشمل و يحتوي بدوره على حقول فرعية أخرى نذكر على سبيل المثال لا الحصر: الحقل الصناعي، الحقل التجاري، الحقل التنظيمي، الحقل النقابي .. الخ

في مقال خصه بيار بورديو للحديث عن " الحقل الاقتصادي " ، أكد أن " الاعوان هم من يخلق الفضاء أي الحقل الاقتصادي ، و الذي لا وجود له الا من خلال هؤلاء الاعوان ، و تشويهم للفضاء من حولهم هو الذي يعطي للحقل شكلها و بنتيه .. بمعنى ، هؤلاء الأعوان (أي المؤسسات) من خلال حجم و بنية رأس المال الذي بحوزتهم هو الذي يحدد بنية الحقل ، و بالتالي حالة القوى التي

⁽¹⁾Patrice Bonnewitz, *Premières leçons sur la Sociologie de P. Bourdieu*, 2 ème édition mise à jour, Paris, PUF, 2002, p. 93

⁽²⁾Jean-Pierre Durand et Robert Weil, *Sociologie contemporaine*, 3e édition revue et Augmentée, Paris, VIGOT, 2006, p. 296

تمارس على جميع المؤسسات العاملة في إنتاج السلع المماثلة (ما يسمى عادة " قطاع " أو 'فرع ")
(1)

ويوجد حسب بورديو علاقة طردية بين حجم رأس المال الذي تحوزه المؤسسات ونسبة سيطرتها على حصص من الحقل (أي حصتها من السوق) ، أما قوة الأعوان في الحقل فترتبط ارتباطا وثيقا بمختلف الموارد و الممتلكات، واستراتيجيات التعامل مع السوق التي تُعينهم في المنافسة، بعبارة أخرى و بتعابير بورديو يرتبط بحجم و بنية رأس المال المراكم بمختلف أشكاله: رأس مال مالي أو نقدي و يعني به بورديو درجة التحكم و تسيير الموارد المالية و التي تعد الشرط الأهم في المحافظة على باقي الرساميل الأخرى. رأس مال تكنولوجي و كل ما تعلق بالموارد العلمية و المعارف التقنية و الأنظمة الرقمية و التحكم في سيرورة الإنتاج و التي من شأنها زيادة النجاعة و المردودية، تحقيق أفضل النتائج باستخدام أفضل الوسائل و التقليل قدر الإمكان من العمالة و تكاليفها، رأس مال تجاري : يقصد به قوى البيع و التحكم في تقنيات التسويق بأنواعها واليات تطويرها (2) تسويق شبكي ، الكتروني ، تسويق محلي و دولي ، وخدمات ما بعد البيع و القدرة على فهم سلوكيات العملاء و المستهلكين. رأس مال رمزي يعني درجة التحكم في ما يسميه بورديو بالموارد الرمزية القائمة على أساس القبول أو الاعتراف أو الاعتقاد مثل "رأسمال العلامة التجارية" أو ما يعرف في مجال العلوم التجارية بصورة العلامة التجارية (*l'image de marque*)، فضلا عن أشكال أخرى كرأس مال الثقافي، الرأس مال التنظيمي، الرأس مال القانوني، الرأس المال المعلوماتي و المعرفي حول اشتغال الحقل، و ما الى ذلك.

(1) Pierre Bourdieu, « Le champ économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 119, 1997, p. 48-66, <https://doi.org/10.3917/arss.p1997.119n1.0048>, p. 52

(2) أسفيان لراديوخالد فاشي. « رأس المال العلامة التجارية في الأسواق الدولية آلية لتطوير الممارسات التسويقية : كيفية البناء و القياس »، *رمح للبحوث و الدراسات*، عدد 15 (31 اغسطس 2015)، 171-91.

2.3. الرأس المال الثقافي:

يتعلق هذا النوع من الرأس مال " بمجموعة المهارات الثقافية التي ينتجها النظام المدرسي أو تنقلها الأسرة (1)، و يتخذ ثلاثة أشكال رئيسية (2) فقد يكون على حالة مدمجة *Etat incorporé* ، حالة مموضعة *Etat Objectivé* و الحالة المأسسة *Etat institutionnalisé*

الحالة المدمجة: تظهر على شكل استعدادات دائمة للجسد " كخرائط للإدراك و الفعل ، مبادئ للنظر و التقسيم ، بنيات عملية " (3) ، و يشترط بورديو لتراكم رأس المال الثقافي ما أسماه عملية " الاستبطان « *L'incorporation* » التي تقتضي بذل مجهود فردي و وقت لاكتساب هذا الشكل من رأس المال ، و عليه فعملية انتقاله لن آنية و لحظية مثل النقود أو عقود ملكية ، أو على شكل مبادلات تجارية أو هبة ، و يرى بورديو أن عملية حيازته تكون في الغالب بشكل غير واعي و مستمر ، و غالبا ما يضيع رأس المال هذا و يختفي بموت من يحوزه باعتبار أن له علاقة مباشرة بمقدرات الشخص البيولوجية و ذاكرته و خطاطاته الذهنية (4)

الحالة المموضعة : حيث يكون على شكل ممتلكات ثقافية مادية كحيازة لوحات فنية ، آلات موسيقية ، قواميس فبإمكان الأفراد حيازة هذا النوع من الرأس مال عن طريق توظيف الرأس مال الاقتصادي، غير أن الأمر يستوجب حيازة رأس مال ثقافي مدمج، كحال من يشتري أو يرث آلة بيانو أو كمان أو حتى لوحة فنية ، فتملكهم المادي لا يكفي وحده لاشتغاله كرأس مال ثقافي نشط.

الحالة المأسسة: تشير الى مجمل الشهادات المدرسية و الألقاب و التي تترجم بشكل رسمي اعتراف و تثمين المجتمع للكفاءات.

و على خلاف بقية الرساميل ، يعتبر بورديو بأن حيازة الرسمال الثقافي يتطلب تكريس وقت طويل و استثمار شخصي على عكس الرأس المال الثقافي المموضع و الذي يمكن انتقاله في وقت وجيز عن طريق التوريث ، الهبة أو حتى الاستيلاء ، ولقد كان لبيار بورديو و جون كلود باسرون

(1)Patrice Bonnewitz, *Premières leçons sur la Sociologie de P. Bourdieu, op. cit.*

(2)Pierre Bourdieu, « Les trois  tats du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 30, 1979, p. 3-6, <https://doi.org/10.3406/arss.1979.2654>

(3)Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu, op. cit.*, p. 93

(4)Pierre Bourdieu, « Les trois  tats du capital culturel », art. cit., p. 4

الفضل في توظيف هذا المفهوم لفهم مسألة اللاتساوي في المهارات المدرسية عند التلاميذ المنحدرين من مختلف الطبقات الاجتماعية⁽¹⁾، و تفسيرهم لظاهرة الفشل المدرسي و إعادة انتاج النخب .
و لا بد من الإشارة هنا مع **عدي الهواري** الى أن مفهوم الثقافة عند بيار بورديو يختلف عن المفهوم المتداول عند الأنثروبولوجيين، فالثقافة تختص بها الطبقة المهيمنة فقط ، و اكتسابها يكون لغرض التمايز ، فلا ثقافة الا الثقافة المهيمن ، ما يعني الغاء ما يصطلح عليه بالثقافة الشعبية ، و الحديث عن الثقافة الشعبية يعني الخوض في السياسة⁽²⁾

3.3. الرأس المال الاجتماعي:

يعد بيار بورديو واحد من أبرز الموظفين والمطورين لمفهوم "رأس المال الاجتماعي" على غرار كل من **جيمس كوليمان** و **روبرت بوتنام**، و يعد ركيزة مفاهيمية قوية في مشروعه النظري و الإبستمولوجي، بل شيد عليه نظرية سوسولوجية قائمة بذاتها، فسر من خلاله الكيفية التي يستثمر و يستفيد بها الأعوان الاجتماعيون و الطبقات من مختلف الموارد المادية و الرمزية ، ولقد وصفه بيار بورديو أول مرة عام 1980 في مقال لهما صفحتين فقط موسوم "الرأس المال الاجتماعي: ملاحظات مؤقتة"، للإشارة الى أحد الموارد التي يحوزها و يستثمر فيها الافراد و المجموعات الاجتماعية⁽³⁾، و أعاد تناوله مرة أخرى في مقال بالإنجليزية نشره في دليل النظرية والبحث في علم اجتماع التربية سنة 1986، « *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* »⁽⁴⁾

و يشير مفهوم الرأس مال الاجتماعي - وهو مصطلح يطلق على قيمة العلاقات والشبكات الاجتماعية في المجتمع - تماما إلى مصطلح "العلاقات" الذي يُستخدَم بشكل شائع في لغتنا العامية للإشارة إلى العلاقات الاجتماعية والشخصية التي تتيح فرصا وتأثيرا إيجابيا في المجتمع ، ويعرفه بورديو على أنه "مجموعة العلاقات الانية او الممكنة المرتبطة بجزء شبكة علاقات دائمة قائمة على الفهم

⁽¹⁾Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu, op. cit.*, p. 93

⁽²⁾Lahouari Addi, « Pierre Bourdieu revisité. La notion de capital social », Paris, Awal Ibis Press, 2004, p. 4

⁽³⁾Dominique Méda, « Le capital social : un point de vue critique », *L'Économie politique*, 14, n° 2, Paris, Alternatives économiques, 2002, p. 36-47, <https://doi.org/10.3917/leco.014.0036>, p. 1

⁽⁴⁾Pierre Bourdieu, « The Forms of Capital », dans éd. John G Richardson, *Handbook of theory and research for the sociology of education*, Westport, Conn, Greenwood Press, 1986, p. 241-58, <https://canvas.harvard.edu/files/4148520/download>

والوعي و الاعتراف المتبادل، و هذا في ظل الانتماء لمجموعة ما، باعتبار ان الانتماء لمجموعة ما يضيفي على كل عضو من أعضاءها ثقة و أمانا جماعيا..⁽¹⁾، بهذا التصور يسعى الاعوان الاجتماعيون للإبقاء بشكل استراتيجي على علاقتهم الاجتماعية و الاستثمار فيها و صيانتها بشكل مستمر بما يضمن لهم العون و السند وقت الحاجة و الضرورة⁽²⁾، و هو كل الموارد التي بحوزة الافراد و الجماعات بكل أشكالها مادية كانت أو رمزية ، التي يوظفها الافراد ويستثمرونها لافتتكاك مزايا و أرباح من نوع آخر (مزايا رمزية ، اقتصادية الخ).

و بعبارات أخرى يعد الرأس مال الاجتماعي كمجموعة العلاقات، المعارف و الصداقات التي ينسجها الأعوان الاجتماعيون، و يستلزم امتلاك مثل هذا النوع من رأس المال مجهودا لنسج العديد من العلاقات و السهر على الحفاظ عليها من خلال الزواج ، تبادل الدعوات و الهدايا مثلا ، أو المشاركة في النوادي و الجمعيات و الانخراط في الأحزاب و النقابات و المشاركة في فضاءات الترفيه المشترك، حيث تتبني مثل هذه العلاقات على مبدأ التبادل المادي و الرمزي⁽³⁾

وفي هذا الإطار يشرح بورديو العلاقة الطردية بين حجم و وزن شبكة العلاقات التي يديرها و يستثمر من خلالها الأعوان الاجتماعيين في تحديد حجم الرأس المال الاجتماعي المحصل عليه، كما يرتبط بحجم ما يمتلكه الأعوان الآخرون المنتمون لذات الشبكة من رساميل اقتصادية، ثقافية ، رمزية و ما الى ذلك.⁽⁴⁾

و في هذا الصدد تضيف ريمي لونوار بأن الرأس مال الاجتماعي " يرتبط ارتباطا وثيقا بأقدمية الأعوان الاجتماعيين داخل الطبقة بواسطة نبل و عراقة الاسم و حجم و نوعية الشبكة العلائقية " ⁽⁵⁾

⁽¹⁾Ibid., p. 247

⁽²⁾Pierre Bourdieu, La noblesse : capital social et capital symbolique In : Anciennes et nouvelles aristocraties : De 1880 à nos jours [enligne]. Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 2007 (généré le 14 septembre 2019). Disponible sur Internet : <<http://books.openedition.org/editionsmsmh/10044>>. ISBN : 9782735118502. DOI : 10.4000/books.editionsmsmh.10044.

⁽³⁾Christiane Chauviré et Olivier Fontaine, *Le vocabulaire de Bourdieu, op. cit.*, p. 13

⁽⁴⁾Pierre Bourdieu, « The Forms of Capital », art. cit., p. 250

⁽⁵⁾Remi Lenoir, « La notion de capital social dans l'œuvre de pierre bourdieu », dans éd. Vincent Dubois, Bernard Lehmann, Fabienne Pavis et Louis Pinto, *Pierre Bourdieu : Points de vue*, Vulaines-sur-Seine, Champ social, coll. « Champ social », 2022, p. 213-62, https://iris.unimore.it/retrieve/d93a62e0-8e45-43a3-ae20-8f929f0fcb94/MaqBourdieu_V1_20mai.pdf, p. 233

و يتضاعف الرأس مال الاجتماعي للعون حسب نولين و جوردينان كلما كانت شبكته العلائقية أكبر وكان الأشخاص الذين يتعامل معهم مجهزين برأس مال اقتصادي وثقافي أكبر⁽¹⁾.
يمثل الرأس المال كطاقة اجتماعية في المجتمعات ما قبل الرأسمالية *Précapitalistes* على شاكلتين رئيسيتين : رأس مال رمزي و رأس مال اقتصادي مشكلين في ما بينهما ما يسمى بتراث العائلة ، تراث لا يتكون حسب بورديو من "الأرض و وسائل الإنتاج فحسب ، بل يتكون كذلك من القرابة و الزبونية *clientélisme* ، من النسب و شبكة التحالفات ، أو بشكل أوسع ، من العلاقات الواجب الحفاظ عليها و صيانتها بشكل مستمر ، ميراث من الالتزامات و مديونية الشرف ، رأس مال اجتماعي من العلاقات التي تتضمن حقوقا و واجبات تراكمت خلال أجيال متعاقبة ، مُشكّلة بذلك قوة يمكن الاعتماد عليها و تعبئتها متى ظهرت أوضاع غير مألوفة لتكسر الروتين اليومي"⁽²⁾

و يرى الهواري عدي أن المنطق الذي يحكم الرأسمال الاجتماعي في النظرة البوردديوزية يعلن بشكل واضح القطيعة مع التصور الدروكيمي و البنوي ، اللذان يلغيان الاعوان الاجتماعيين لصالحه البنية أو الوعي الجمعي ، الرأسمال الاجتماعي في بعده الأنثروبولوجي يبلور لعلاقة داخل الحقل ، على شكل تدفق يكون بحاجة الى ناقل لتمريره و إعادة انتاجه ، يتمثل هذا الناقل في العون الاجتماعي (موجبا كان أو سالبا) موجبا لأن الرأس مال الاجتماعي بحاجة لناقل حيوي متفاعل مع اختلافات و تغير التدفقات.. و سالبا من جهة أخرى لأنه حسب الهواري عدي لا طبيعة ولا حجم رأس المال الاجتماعي خاضع لإرادة من يحوزه. بذلك لا يمكن اعتبار الفرد فاعلا سيدا لقراراته وقدره، و لا هو سجيناً و عبداً خاضعاً بشكل كلي للبنىات⁽³⁾.

وفي نفس السياق يؤكد الهواري عدي بأن رأس المال الاجتماعي هو رهان للمنافسة يتم اكتسابه وحمايته من خلال العنف الرمزي في إطار الرابطة الاجتماعية، في إشارة إلى الشرعية التي توفرها الطبيعة أو الدين أو المعتقدات الشعبية⁽⁴⁾

⁽¹⁾Anne Jourdain et Sidonie Naulin, « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu », *Idées économiques et sociales*, 166, n° 4, Chasseneuil-du-Poitou, Réseau Canopé, 2011, p. 6-14, <https://doi.org/10.3917/idee.166.0006>, p. 13

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *Esquisse d'une théorie de la pratique. Précédé de « Trois études d'ethnologie kabyle »*, Genève, Librairie Droz, coll. « Travaux de Sciences Sociales », 1972, <https://www.cairn.info/esquisse-d-une-theorie-de-la-pratique--9782600041553.htm>, p. 264

⁽³⁾Lahouari Addi, « Pierre Bourdieu revisité. La notion de capital social », art. cit., p. 5

⁽⁴⁾*Ibid.*, p. 5

كما تجدر الإشارة هنا الى أن وجود شبكة العلاقات ليست مجرد معطى طبيعي و محصل أزلي دائم ، و انما هي نتاج أعمال صيانة و عناية دائمة بتعبير بورديو ، كشرط لإنتاج و إعادة إنتاج العلاقات الدائمة المصلحية النافعة و المدرة لمزايا وخيرات مادية و أخرى رمزية⁽¹⁾، و يحتاج لكي يبقى فعال و مفيد حسب نولين و جوغدان الى " تحيين دائم لجهات الاتصال في كناشة الأرقام الهاتفية " (2)

4.3. الرأس مال الرمزي

يتعلق هذا النوع من رأس المال بمجموعة من الطقوس ذات الصلة الوطيدة بمفهوم " الشرف" و الاعتراف و هو يعني كذلك السمعة و البريستيج و السلطة التي يتمتع بها الاعوان الاجتماعيين جراء ملكيتهم و مراكمتهم للأشكال الأخرى من رأس المال التي ذكرناها سابقا .
ففي تصور بيار بورديو ما الرأس مال الرمزي الا شكلا آخر لما اصطلح عليه ماكس فيبر بالكاريزما" ، و هو حسبه كل ملكية أيا كانت طبيعتها (بمعنى أي شكل من أشكال الرساميل : اقتصادي ، ثقافي او اجتماعي ، نال اعتراف و تقدير الاعوان الاجتماعيين ، بعبارات أخرى كل شكل من اشكال رأس المال تحول و ارتقى الى "بريستيج" يمكن اعتباره كرأس مال رمزي .
مضيفا في ذات السياق في كتابه "choses dites" بما أن رأس المال الرمزي ليس الا رأس مال اقتصادي أو ثقافي تم التعرف عليه والاعتراف به، و عندما يتم التعرف عليه وفقاً لفئات الإدراك التي يفرضها، فإن علاقات القوة الرمزية تميل إلى إعادة إنتاج وتعزيز علاقات القوة التي تشكل بنية الفضاء الاجتماعي⁽³⁾

و ما يميز الرأس مال الرمزي عن بقية أشكال الرساميل، هو أنه رأس مال مستتر و غير معروف، مثل بقية الاشكال الأخرى، مع ذلك يعتبر النوع الاكثر اعترافا و الافضل قيمة من حيث الشرعية، ليس بفعل الاقدمية فحسب، باعتبار أن رأس المال يجب أن يحتفظ بقدرته على الديمومة و الاستمرارية لإعادة انتاجه، على مقدرته أن يحظى بالاعتراف و الشرعية و على مقدرته كذلك على التتكر و التخفي.

⁽¹⁾Alain Accardo et Philippe Corcuff, *La sociologie de Bourdieu-textes, choisi et commenté*, 2. éd. revue et augm., Bordeaux, Mascaret, 1989, p. 94

⁽²⁾Anne Jourdain et Sidonie Naulin, « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu », art. cit., p. 13

⁽³⁾Pierre Bourdieu, *Choses dites*, Minuit, Paris, 1987, p. 160

و بعبارة أخرى كل رأس مال، اقتصاديا كان ، ثقافيا أو اجتماعيا، لكي يشتغل كرأس مال رمزي لا بد وأن يحوز على اعتراف صريح أو ممارس ،بمعنى ارتقاء رأس المال الى رأس مال رمزي لن يتأتى ما لم يُعترف له بذلك ، أي كقوة سطة أو مقدرة على الاشتغال .

و يشترط بيار بورديو لكي " يشتغل الرأس مال كرأس مال رمزي مدرا للمزايا و الفوائد ، وجود هابيتوس عنده استعداد لإدراكه كمؤشر أهمية ، بمعنى هابيتوس مزود باستعدادات لمعرفته و الاعتراف به ، انطلاقا من البنيات المعرفية قادرة على أن تمنحه الاعتراف "(1)

بذلك يتضمن الرأس مال الرمزي "أشكال الهيمنة و الخضوع من قبل هؤلاء الذي يقبلون الهيمنة ، و لا يمكنه المواصلة ما لم يحصل على الاعتقاد في وجوده "(2) ، و هو بعبارة أخرى رأس مال مؤسس على الادراك و يرتكز على المعرفة و الاعتراف يضيف بورديو (3)

في مراحل متقدمة من مشروعه الفكري، واصل بورديو في الخوض في مفهوم رأس المال، متطرقا بالدراسة لأصناف أخرى من رأس المال، لدرجه أنه خص كل حقل من الحقول برأس ماله خاص به ، بمعنى أينما وجد الحقل وجد رأس المال " رأس مال سياسي ، رأس مال فني ، رأس مال رياضي .. الخ (، كسلطة خاصة تضمن لبعض الأعوان الاجتماعيين السيطرة على بعض الأمور واحتكارها، على الرغم من أنها مضمونة رسميا للجميع على غرار " الحق في التعليم "(4).

تشتغل الرساميل (رؤوس الأموال) كموارد ذات أهمية بالغة في توزيع المزايا الاجتماعية و تستثمر بشكل أساسي في سيرورة تمايز الطبقات الاجتماعية، كما تعتبر شروط ضرورية لوجود الحقل و بقاءه و استمراريته، كما تعمل كسلاح جد فعال في أيدي الاعوان الاجتماعيين لخوض المعارك الداخلية في الحقول ، كما تمثل رهانات بالغة الأهمية يسعى مختلف الاعوان لبلوغها و مراكمتها و الاحتفاظ بها ، باعتبار أنها تظفي سلطة على الحقل و انسجامه ،يضيف جيرار موجار(5)

يرتبط الرأس مال الرمزي بالقيمة الاجتماعية الذي يحظى بها الاعوان الاجتماعيين في تصور ونظر الاخرون ، و هو الذي يصطلح عليه بالهيبة و الشهرة ، كأن يحوز الباحث في الحقل العلمي

(1) Pierre Bourdieu, *Méditations pascaliennes*, op. cit., p. 285

(2) *Ibid.*, p. 200

(3) Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, op. cit., p. 160

(4) Pierre Bourdieu, *Méditations pascaliennes*, op. cit., p. 267

(5) Gérard Mauger, « Champ, habitus et capital », art. cit., p. 64

على جائزة نوبل مثلا ، أو أن يحصل لاعب كرة قدم على الكرة الذهبية ، أو لاعب كمال أجسام على لقب مستر أولمبيا أو أرنولد كلاسيك، أو حتى الدخول لموسوعة جينيس ، وفي الحقل الصناعي و التجاري مثلا ، حيازة بعض المؤسسات على شهادات ايزو من طرف المنظمة الدولية للتقييس ISO ، كل هذه الألقاب و الاعترافات تمثل بعض أشكال الرأس مال الرمزي و ما أكثرها .

و من مفهوم الرأس المال الرمزي، صاغ بورديو أيضا مفهوم السلطة الرمزية و التي يعتبرها " سلطة مستترة ، و التي لا يمكن أن تمارس من دون تواطء هؤلاء الذين لا يريدون معرفة أنهم خاضعين ، أو أنها تمارس عليهم " (1)

اعتبر بورديو السلطة الرمزية على أنها شكلا متجليا وشرعيا لأشكال أخرى من السلطة ، ومن هذا المنطلق ، يتميز مفهوم السلطة الرمزية الذي اقترحه بورديو بامتلاك الاعوان الاجتماعيون لموارد ذات قيمة و اعتراف من طرف أعوان آخرون داخل الحقل ، بعبارة أخرى امتلاك الاعوان الاجتماعيون لرأس مال رمزي قادر على شرعنة العنف الممارس، أي يجعل العنف شرعيا و صامتا (2).

و في خضم الصراع من أجل الاستحواذ على الموارد النادرة ، لبلوغ السلطة و السلطة الرمزية على وجه التحديد . و في حال تملك العون الاجتماعي لمورد مهم ذا قيمة داخل الحقل ، فإنه يحوز بطبيعة الحال على السلطة و قوة التأثير داخل الحقل (3)

و وفقًا لبورديو ، يسعى الأعوان الاجتماعيون دائمًا إلى المحافظة على أو زيادة رساميلهم ، بهدف الابقاء على وضعهم الاجتماعي أو تحسينه ، وأن ميكانيزمات الحفاظ على النظام الاجتماعي القائم تشكل الشغل الشاغل للجميع بسبب أهمية استراتيجيات الإنتاج.

تلك هي الأشكال الأربعة من الرساميل التي تناولها بإسهاب بيار بورديو و رافع بها تقريبا في كل مشروعه الفكري وفق رؤية متعددة الأبعاد للفضاء الاجتماعي غير مقتصرة على الموارد الاقتصادية و

(1) Pierre Bourdieu, *Sur l'État. Cours au Collège de France*, Seuil, s. 1., coll. « Raisons d'agir », 2012, p. 7

(2) Pierre Bourdieu, *Sur l'État. Cours au Collège de France*, op. cit.

(3) Pierre Bourdieu et Loïc J. D Wacquant, *Réponses : Réponses : pour une anthropologie réflexive*, op. cit., p. 71

هذا ما يميز عمله عن المقاربة الماركسية لرأس المال، ففي كل حقل نعثر بشكل ثابت على هذه الاشكال الأربعة من رأس المال الى جانب أصناف أخرى تختص بها بعض الحقول عن سواها⁽¹⁾.

5.3. تحولات رأس المال عند بورديو: شروط ومعايير

غالبا ما تتصارع الاشكال المختلفة من رأس المال داخل الحقول بهدف تكديس أو زيادة حجم رأس المال أو حتى لغرض تبديل شكل رأس المال بغية الهيمنة على دواليب الحقل⁽²⁾ و لعل أحد ما يميز رأس المال هو قابليته للتحويل لشكل آخر مختلف من رأس المال و لكن وفق شروط محددة لأن قيمة رأس المال متصلة بحقل معين و بالتالي في حدود ذلك الحقل و لن يقبل التحويل الى نوع آخر من رأس المال الا وفق شروط معينة⁽³⁾، حيث يعتبر بورديو أن " القوى التي يمكن أن تسخر في هذه الصراعات ، تخضع لما يمكن تسميته " سعر الصرف " أو التبديل ما بين الأصناف المختلفة لرأس المال " ⁽⁴⁾

وهي عمليات لتحويل بين أنواع رأس المال تذكرنا بالظواهر النقدية، و قيمة الرساميل تختلف من حقل الى آخر ، وحقل السلطة و الفضاء الاجتماعي بشكل عام ، هو حيز للصراع بين الاعوان و المجموعات أين يحاول كل منها فرض أسعار للصرف تتناسب مع بنية رأس مالهم حسب جوليانديفال⁽⁵⁾ *Julian Duval*

فحتى وان بدت مختلفة في طبيعتها و أشكالها، تدخل الرساميل في علاقات وظيفية فيما بينها ، و لا تتوقف عن التحويل من شكل لأخر وفق شروط خاصة ⁽⁶⁾ ، حيث يرى بيار بورديو أن لكل شكل من أشكال رأس المال ، ما أسماه " معدل سيولة " خاصة به ، أي السرعة التي يستغرقها رأس المال في عملية تحوله الى شكل آخر ، كما يتميز كل رأس مال بدرجة و مدى قابليته للتحويل الى أشكال

⁽¹⁾Damon Golsorkhi et Isabelle Huault, « Pierre Bourdieu : critique et réflexivité comme attitude analytique », *Revue française de gestion*, 32, n° 165, juin 2006, p. 15-34, <https://doi.org/10.3166/rfg.165.15-34>, consulté le 29 juillet 2010

⁽²⁾Patrice Bonnewitz, *Premières leçons sur la Sociologie de P. Bourdieu*, op. cit.

⁽³⁾Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*, op. cit., p. 114

⁽⁴⁾Pierre Bourdieu, *La noblesse d'État: grandes écoles et esprit de corps*, op. cit., p. 375

⁽⁵⁾Julien Duval, « Espace social et capitaux : quelques éléments sur des transformations des structures sociales au cours des 30 à 40 dernières années », dans *Colloque International Recherche & Régulation*, Paris, 2015, , consulté le 19 février 2018, p. 7

⁽⁶⁾Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu*, op. cit., p. 63

أخرى .و كل صنف من رأس المال يظهر كعملة مختلفة و متميزة (علاقات ، مؤهلات) ، له سلطة خاصة داخل الحقل الذي رشحه لان يكون رهانا ذا قيمة و وسيلة فعالة للصراع .

و حقيقة أن معدل تحويل شكل رأس المال الى شكل آخر، يشكل في حد ذاته مسألة نضال و صراع متواصل، السبب الذي يجعله (رأس المال) عرضة لتغيرات مستمرة ، وهنا تتجلى بشكل جيد أوجه التشابه بين قابلية تحول الراس مال مع صرف العملات⁽¹⁾ .

" ففي الحقل الفكري مثلا، للحصول على جائزة أدبية أو أكثر من ذلك لنيل تقدير الاقران، فإن رأس المال الاقتصادي غير فعال و لكي يصبح فعالا، يجب أن يخضع لعملية تحول: فوظيفة العمل الدنيوي على سبيل المثال هي التي جعلت من الممكن تحويل رأس المال الاقتصادي ... إلى "نبل"⁽²⁾.

وهكذا، يكتب بورديو عن المهن الحرة (ولا سيما الأطباء والمحامين) الذين يستثمرون في تعليم أطفالهم، ولكن أيضا وقبل كل شيء في الاستهلاك الذي يحتمل أن يرمز إلى امتلاك الوسائل المادية والثقافية للتوافق مع قواعد فن العيش البرجوازي والقادر على ضمان رأس المال الاجتماعي، رأس مال العلاقات الدنيوية التي يمكنها، إذا لزم الأمر، أن توفر "دعما" مفيدا، رأس مال حسن السمعة والاحترام الذي غالبا ما يكون ضروريا لجذب أو ضمان ثقة المجتمع .. وبالتالي ثقة زبائنهم، والتي يمكن توظيفها، على سبيل المثال، في مهنة سياسية⁽³⁾

وعلى هذا الأساس تعتبر قابلية أشكال الرساميل للتبدل و التحول و التحور الى أشكال أخرى، كجوهر الاستراتيجيات الرامية لإعادة انتاج الرساميل من جهة ، و جني أكبر الفوائد و المزايا الممكنة (مادية أو رمزية)⁽⁴⁾

و لنا في تحويل الراس المال الفني الى رأس مال رمزي و رأس مال سياسي العديد من الأمثلة:

⁽¹⁾Julien Duval, « Espace social et capitaux : quelques éléments sur des transformations des structures sociales au cours des 30 à 40 dernières années », art. cit., p. 7

⁽²⁾Pierre Bourdieu cité par : Rémi Lenoir, « Capital social et habitus mondain. Formes et états du capital social dans l'œuvre de Pierre Bourdieu », *Sociologie*, 7, n° 3, 2016, p. 281-300, <https://doi.org/10.3917/socio.073.0281>, p. 285

⁽³⁾Ibid.

⁽⁴⁾Alfred Pierre, *La construction sociale d'une économie d'insertion au Québec: Le cas des entreprises d'insertion sociale*, Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de doctorat (Ph.D.) en sociologie., Université de Montréal, 2020, 535 p. , https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/26302/Alfred_Pierre_2020_these.pdf?sequence=2

فالرئيس الأمريكي السابق **رونالد ريغن Ronald Reagan** الذي استطاع تحويل رأس ماله الفني (كمثل في هوليوود ذا صيت و شهرة و رئيس نقابة ممثلي الشاشة) الى رأس مال رمزي و من ثم سياسي مكنه من الظفر بمنصب حاكم ولاية كاليفورنيا و الأكثر من ذلك أن يصبح الرئيس الاربعون للولايات المتحدة الامريكية عن الحزب الجمهوري. بالطريقة ذاتها تولى **أرنولد شوارزنيجر Arnold Schwarzenegger** حكم ولاية كاليفورنيا، و تمكن لالعاب كرة القدم الليبيري **جورج ويا George Weah** ، من تحويل رأس ماله الرياضي الى رأس مال رمزي و من ثمة الى رأس مال سياسي ، تولى بفضله رئاسة جمهوريا ليبيريا . بيل غيتس *bill gates* هو الآخر من مبرمج حواسيب (**رأس مال ثقافي**) الى مؤسس أكبر شركة برمجيات في العالم "مايكروسوفت (**رأس مال اقتصادي**) " و ادراج اسمه ضمن قائمة أغنى اثرياء العالم (**رأس مال رمزي**) ، وفي الجزائر بإمكاننا ضرب مثال عن تحول الرأس مال الرياضي الى رأس مال سياسي أو اداري : حالة سليمة سواكري ، نورد الدين مرسلي بتوليهم حقائب وزارية ، أما عن حالات تحول الرأس مال الثقافي و الأكاديمي الى رأس مال سياسي :

فالحالات عديدة يتعذر علينا في هذا المقام حصرها و كأمثلة عن ذلك يمكن ذكر: الجيلالي اليابس، نورية بن غبريط ، يحي قيدوم ، شمس الدين شيتور ، نصيرة بن حراث...الخ. كما يمكن تحويل رأس المال الثقافي الى رأس مال اجتماعي أو اقتصادي، وهي الاستراتيجية الغالبة في مجتمعاتنا المعاصرة والتي تدفع أرباب الاسر الى الاستثمار في تعليم و تدرس أبناءهم بل و حتى التدخل في اختيار تخصصاتهم الجامعية المطلوبة بقوة في سوق العمل (الحقل الاقتصادي) أو بتعبير بورديو سلك تخصصات الحصول على شهادات بقابلية كبيرة للتحول الى رأس مال اقتصادي (تخصصات الطب و الصيدلة، تخصصات الهندسة البترولية... الخ).

الادباء و الروائيون هم الاخرون بإمكانهم جني الفائدة الاقتصادية ولو على المدى الطويل ، من طبع أعمالهم و ترجمتها و تحويلها لأعمال سنيمائية و حصدهم كذلك لألقاب و جوائز (قيمة جائزة نوبل أكثر من 110 آلاف دولار ، و قيمة الجائزة العالمية للرواية العربية *IPAF* حيث يحصل الفائز فيها على 50 الف دولار ... الخ).

و بعض العائلات في استراتيجياتها لإعادة الهيمنة و المحافظة على موقعها الامتيازي في تراتبية الفضاء الاجتماعي تضطر الى تبديل و تحويل نوع الرأس الذي بحوزتها الى نوع آخر من رأس المال

يكون أكثر فعالية⁽¹⁾ ، كتحويل الرأسمال الاقتصادي الى رأس مال ثقافي ممأسس (مدرسي) ، من خلال الاستثمار في تعليم الأولاد في المدارس الخاصة و كبريات الجامعات .

4. مفهوم الهابيتوس

يعد مفهوم الهابيتوس من المفاهيم الجوهرية في الفكر البورديوي، و حجر الزاوية في جهازه النظري والذي شيد عليه نظريته الاجتماعية " البنيوية البنائية" .

أصل الكلمة لاتيني قديم مشتق من الفعل *Haber* و الذي يعني "تملك " و "اكتسب" ، و قد نجده في كتابات ارسطو و طوماس الاقويني ، كما وظفه الإباء المؤسسون لعم الاجتماع على غرار ماكس فيبر ، ايميل دوركايم و حتى كارل ماركس للإشارة الى المكتسبات المدمجة بشكل دائم في الافراد ، غير أن بيار بورديو هو من نفض عنه الغبار و طوره و أدرجه ضمن المفاهيم القوية في علم الاجتماع ، و أولاه مكانة خاصة في التحليل السوسيولوجي ،حيث ظهر هذا المفهوم لأول مرة في تنظيرات بورديو عام 1972 في كتابه " *الخطوط العريضة لنظرية الممارسة*"⁽²⁾ « *Esquisse d'une* *Théorie de la pratique* » ، ثم أعاد تناوله مرة أخرى في كتابه " *الحس العملي*"⁽³⁾ *Le sens pratique* عام 1980.

استعانة بورديو لهذا المفهوم كان بهدف تجاوز التعارض الكلاسيكي العقيم الذي ساد الحقل الفكري الفرنسي آنذاك بين وجودية جون بول سارتر⁽⁴⁾ المستوحاة من فينومونولوجيا هوسرل و بنيوية جون كلود ليفي ستروس ، و تصور كل مقارنة للفعل و البنية ، للحرية و الحتمية ، للكلية و الجزئي ، للذاتي و الموضوعي⁽⁵⁾ ، حيث بالغت الوجودية في تمجيد الذات الواعية في عملية الفعل ، في حين اختزلت البنيوية الافراد في مجرد قارقوزات خاضعة بشكل كامل لقواعد موضوعية متعالية ، وقد وفق بورديو

⁽¹⁾Anne Jourdain et Sidonie Naulin, « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu », art. cit., p. 14

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *Esquisse d'une théorie de la pratique. Précédé de « Trois études d'ethnologie kabyle »*, op. cit.

⁽³⁾Pierre Bourdieu, *Le Sens pratique*, op. cit.

⁽⁴⁾Robson Rocha, « Towards a theoretical framework for analysing organisational processes: taking Norbert Elias and Pierre Bourdieu into organisational analysis », Copenhagen, 2003, p. 1-33, p. 18

⁽⁵⁾Bruno Frère, « Chapitre 1. La sociologie critique de Pierre Bourdieu, le dernier structuralisme », Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, coll. « Ouvertures sociologiques », 2008, p. 29-52, <https://doi.org/10.3917/dbu.jacqu.2008.02.0029>, p. 42

الى حد كبير في التخلص من هذا الانقسام باقتراحه لنموذج ثالث و همزة وصله " مفهوم الهابيتوس " محتلا بذلك موقفا وسطيا بين الحتمية و الحرية ، معيدا للعون الاجتماعي قدرته على الفعل بعدما ألغتها البنيوية ، حيث أن الفرد طوال مراحل التنشئة الاجتماعية التي مر بها ، فانه يدمج و يستبطن في جسده مجموعة من المبادئ والاستعدادات للفعل و التصرف ، تترجم البنيات و الشروط الموضوعية للفضاء الاجتماعي الذي يعيش فيه ، و تعمل كبوصله موجهة للسلوك و الفعل .

وقد عرف بيار بورديو الهابيتوس في كتابه ' الحس العملي ' على أنه " نسق الاستعدادات الدائمة و القابلة للنقل ، بنيات مبنية ، مهياة للاشتغال كبنيات بانية ، بمعنى بوصفها مبادئ مولدة و منظمة للممارسات و التمثلات القادرة على التكيف الموضوعي مع الهدف ، دون افتراض نظرة واعية للغايات ، و التحكم الصريح في العمليات الضرورية لبلوغها ، مضبوطة و منظمة بشكل موضوعي دون أن تكون محصلة للخضوع للقواعد، و بحكم أنها كل هذا، يتم تنسيقها بشكل جماعي دون أن تكون نتاجا للفعل المنظم لقائد أوركسترا"⁽¹⁾، و هو التعريف الذي يبدو لنا الأكثر اكتمالاً و الأكثر تداولاً من بين كل تعاريف الهابيتوس التي صاغها بورديو.

وهو بذلك مجمل البنيات الاجتماعية الذاتية والتي تنشأ وتبنى تجاربنا الشخصية الأولى في الصغر و لتتحول مع الوقت الى بنيات مُنظمة و مُنظمة للسلوك في أن واحد، من دون وعي من الاعوان الاجتماعيون.

ويشير مفهوم الهابيتوس حسب فيليب كوروكوف "الى الكيفيات التي تترسخ و تنطبع من خلالها البنيات الاجتماعية في عقول و أجساد الافراد و عملية استنباط العالم الخارجي"⁽²⁾

و اذا كان الهابيتوس عند بيار بورديو هو مجموع استعدادات، فانه يشير بذلك الى "جملة المواقف و الميولات الادراكية و الحسية، طريقة معينة للتفكير و التصرف، يستتبها الاعوان الاجتماعيون نتاج الشروط الموضوعية لوجودهم و التي تشتغل كمبادئ غير واعية للفعل و الادراك و التفكير "⁽³⁾.

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Le Sens pratique*, op. cit., p. 88

⁽²⁾Philippe Corcuff, *Les nouvelles sociologies: constructions de la réalité sociale*, Paris, Nathan, coll. « Collection sociologie 128 », 1995

⁽³⁾Patrice Bonnewitz, *Premières leçons sur la Sociologie de P. Bourdieu*, op. cit.

كما يعرفه بورديو في كتابه التمايز *la Distinction* على أنه " بنية بانية منظمة للممارسات، وإدراك تلك الممارسات. و هو مبدأ لتصنيف المجتمع الى طبقات، كما ينظم كفايات ادراك العالم الاجتماعي. و هو نفسه نتاج عملية استبطان و تقسيم المجتمع لطبقات اجتماعية" (1)

وفي هذا الإطار يرى بورديو أن الهابيتوس " بوصفه نتاج تاريخي، يعمل على انتاج سلوكيات فردية وجماعية متوافقة مع الخطاطات التي انتجها التاريخ، يضمن حضورا نشطا للتجارب السابقة التي تصب في كل عون، على شكل خطاطات إدراك وتفكير وفعل والتي تعمل أكثر من كل القواعد الرسمية وكل المعايير الظاهرة، تعمل على ضمان تماثل الممارسات واستمراريتها عبر الزمن " وتأكيدا لما صاغه بورديو يعتبر بيار مونيي بأن الهابيتوس نتاج لترسبات متواصلة للتاريخ (2).

ان مفهوم الهابيتوس يمثل في نظرنا "الحلقة المفقودة" ان صح التعبير لحل مشكلة الثنائيات الدوغمائية في حقل العلوم الاجتماعية: الفاعل و البنية، الذاتي و الموضوعي ، الكلي و الجزئي ، الفرد و المجتمع ، و التي من الممكن بواسطته تجاوز وحل مشكلة التعارض التقليدي بين الموضوعي و الذاتي الذي ظل يسكن العلوم الاجتماعية الي يومنا هذ والمتجلي بشكل واضح بين الفردانية المنهجية و الكلائية المنهجية ، لأن ممارسات الاعوان الاجتماعيين ليست مجرد تنفيذ أعمى لما تمليه عليهم البنيات الاجتماعية، بل هي انعكاس ما يسميه بورديو " بالحس العملي"، الذي يشبه البوصلة القادرة على توجيه الافراد نحو الفعل والتصرف وفقا للمواقع التي يشغلونها ضمن الفضاء الاجتماعي وفقا لما يقتضيه منطق وقواعد اشتغال الحقل. ولا يفترض في ذلك وعي الافراد مثلما يدعيه أنصار النظرية العقلانية، خلفية سيوسو-تاريخية لا واعية توجه السلوك الفردي وتبدو وكأنها ضرورة ميكانيكية. و يستعير بورديو في إحدى محاضراته في الكوليج دو فرونص مقولة ليينز " نحن آليون في ثلاثة أرباع من أفعالنا" (3). ويرفض بورديو فكرة وجود القواعد في عقول الأفراد وهي المسؤولة عن سبب السلوك مثلما تقترضه بنيوية ليفي ستروس.

(1) Pierre Bourdieu, *La Distinction. Critique sociale du jugement*, op. cit., p. 191

(2) Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction*, op. cit., p. 43

(3) Pierre Bourdieu, *Sociologie Générale, Cours au collège de France 1981-1983 : Les concepts élémentaires de la Sociologie*, op. cit., p. 283

1.4. مكونات الهابيتوس

ويتشكل الهابيتوس حسب بورديو من مكونين رئيسيين:

الايثوس Ethos : و يشير الى الشكل المستبطن و اللاوعي لجملة القيم و المبادئ المنظمة للسلوك و كل الاستعدادات ذات البعد الاخلاقي ، و يعبر كذلك عن الطريقة اللاوعية التي تحل بها البنيات في الافراد وفق الشروط الموضوعية لوجودهم و من خلال المسارات الاجتماعية ، و هو عبارة عن آلية جد ضرورية لسيرورة التنشئة الاجتماعية ، حيث تظهر السلوكيات المتعلمة و القيم المتبناة على أنها نابعة عن إرادة ذاتية (1)، بعبارة أخرى ، هو مجموعة المبادئ و القيم الممارسة (حالة ممارسة) و الشكل اللاوعي للأخلاق المسؤولة عن ضبط السياقات و السلوكيات اليومية و تتشكل من مجموعة العادات و الاكراهات و الضغوط المجتمعية المسؤولة عن املاء السلوك على الأعوان الاجتماعيين من غير أن يشعروا بأي نوع من القهر و الاكراه .

الهيكسيس Hexis :

يشير الهيكسيس الجسدي الى استعدادات الجسم و وضعياته وعلاقات الجسد التي يستبطنها الافراد بشكل غير واعي خلال تجاربهم و مسارهم التاريخي، حيث يعرفه بورديو على أنه " الأساطير السياسية التي تحققت ، اندمجت ، واصبحت استعداد دائم ، وطريقة دائمة للوقوف ، والتحدث ، والمشي ، وبالتالي الشعور والتفكير"(2).

ففي النظرية البوردبوزية، يشير "الهيكسيس" إلى كيفية تجسيد الأفراد والتعبير عن تصرفاتهم الاجتماعية. إنه تصرفات جسدية متجسدة، ناتجة عن تعلم للعادات والممارسات الاجتماعية الخاصة بثقافة معينة. بمعنى آخر ، هو طريقة للتصرف متجذرة في معايير وقيم مجموعة اجتماعية معينة، ويمكن أن يكون مثال على الهيكسيس الطريقة التي يعبر بها العامل الطارقي في الوحدات البترولية في الجنوب الجزائري عن فخره بارتداء "الشاش" أو "لباس البازان" و "اللاثام الطارقي أو "تيسغنس" (3) النسوي، تعبيراً عن عادات وتقاليد وقيم محددة تميز مجموعة اجتماعية معينة والتصرف بطريقة

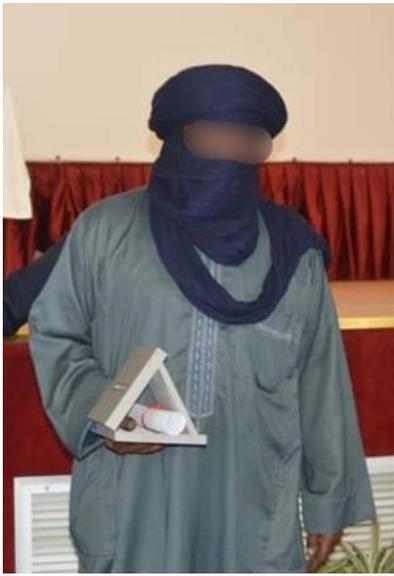
(1)Patrice Bonnewitz, *Premières leçons sur la Sociologie de P. Bourdieu*, op. cit.

(2)Pierre Bourdieu, *Le Sens pratique*, op. cit., p. 117-18

(3)البازان :هو اللباس التقليدي الخاص بالرجال التوارق أما "تيسغنس" فهو ثوب المرأة التارقية.

معينة في مكان العمل كصعوبة الالتزام عند البعض خصوصا الوافدون الجدد للحقل التنظيمي، بمواقيت العمل فالزمن الطارقي في تصورنا و الذي يشبه الى حد كبير الزمن الفلاحي الذي تحدث عنه جمال غريد ، والذي يختلف عن الزمن الصناعي الحديث (1) "فالدخول للمصنع ..يمثل رابطة جديدة مع الفضاء و الزمن.. " يضيف جمال غريد وبين أمر مدين (2). ويمكن لشخص نشأ في ثقافة التوقيت والانضباط أن يكون لديه هيكسيس يقوم على الوصول دائما قبل الموعد واحترام الأوقات بدقة.

شكل رقم 2 : صورة لعامل بالزي التقليدي بمناسبة تكريمه بميدالية الوفاء



شكل رقم 4 : صورة لعامل من غرد بلبس البازان التارقي بمناسبة حفل تقاعده



شكل رقم 3: صورة تترجم استمرار الهيكسيس عند عامل من غرد النص



(1) جمال غريد، « العامل الشائع : عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري »، «انسانيات»، 1997

(2) Djamel Eddine Guerid et Benamar Mediène, *Les effets de l'industrialisation sur la ville de Sidi Bel Abbès : l'exemple de l'industrie électronique*, Oran M'Nouer [Algeria], U.R.A.S.C., 1990, p. 2

2.4. أنواع الهابيتوس عند بيار بورديو

يميز بورديو بين نوعين مختلفين من الهابيتوس بناء على المرحلة التي تم فيها اكتسابه و تم استبطانه من طرف الأعوان الاجتماعيون، ففي مرحلة الطفولة يتم اكتساب الهابيتوس الأولي وفي مراحل عمرية متقدمة من مسار الفرد يتم اكتساب الهابيتوس الثانوي :

الهابيتوس الأولي: يتم انتاجه في مراحل عمرية مبكرة في حياة الافراد عن طريقة التربية الأسرية والتنشئة الاجتماعية ويمثل بذلك أقدم الاستعدادات المستبطنة من العالم الخارجي وأكثرها ديمومة واستمرارية على الاطلاق والأكثر من هذا أنها تشكل النسبة الأكبر تأثير في تكوين شخصية الفرد . استعدادات تعطي الانطباع على أنها مواهب فطرية وسمات شخصية لا تمت بصلة بالتجربة الاجتماعية (1)

و حسب بورديو فان عملية اكتساب الهابيتوس الأولي التي تحدث بداخل الأسرة، ليست مجرد سيرورة ميكانيكية من التلقين و الترسخ البسيط ..⁽²⁾، حيث " ينتج الوزن الخاص للتجارب البدائية بشكل أساسي عن حقيقة أن الهابيتوس يحاول ضمان ثباته ودفاعه عن نفسه ضد التغيير من خلال الانتقاء الذي يجريه ما بين المعلومات الجديدة ، ويرفض ، في حالة التعرض العرضي أو القسري ، المعلومات القادرة على التشكيك في المعلومات المتراكمة وخاصة عن طريق عدم نشر هذه المعلومات ."⁽³⁾

فلهابيتوس، يشير الى عاداتنا وتصرفاتنا اليومية التي تكون متأصلة فينا وتؤثر على اختياراتنا وقراراتنا. ويؤثر الهابيتوس على كيفية تقييمنا للمعلومات الجديدة والتي قد تتعارض مع معتقداتنا السابقة ولتبسيط كلام بورديو ولتقريب الفهم سنضرب المثال الاتي:

إذا كان الفرد مسلما ويعتقد يقينا بأن الصيام جيد ومفيد لصحته وجاءت دراسة تشير إلى خلاف ذلك، فالغالب أنه سيتجاهل هذه الدراسة جملة وتفصيلا، فقط لأنها تتعارض مع معتقداته السابقة، و بنفس الطريقة اذا كان لدى الفرد هابيتوس قوي تجاه اعتبار أن الطعام الصحي هو المفتاح لحياة صحية، فقد يتجاهل كل المعلومات الجديدة التي تشير إلى أن بعض الأطعمة الغنية بالدهون والسكريات يمكن أن تكون أيضًا مفيدة لصحته.

⁽¹⁾Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction, op. cit.*, p. 42

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *Le Sens pratique, op. cit.*, p. 101

⁽³⁾*Ibid.*

الهابيتوس الثانوي:

مثلاً أشرنا إليه سابقاً، من خصائص الهابيتوس أنه يقبل التطور و التكيف و التوافق مع الشروط الموضوعية التي يفرضها الفعل ، دون أن يكون نتيجة سعي واعي و بحث عن التكيف (1) و بالطريقة نفسها، تعمل الاستعدادات الأولية المكتسبة على بلورة اكتساب استعدادات جديدة لاحقاً ، تعمل على تعزيز و تنظيم الهابيتوس الاولي ، مكونة ما سماه بورديو " الهابيتوس الثانوي " (2) الاستعدادات الأولية هي الاستعدادات التي يكتسبها الفرد في مرحلة مبكرة من حياته، والثانوية هي الاستعدادات التي يكتسبها الفرد في مراحل لاحقة من حياته في المدرسة، في الأوساط المهنية، وتكون مشتقة من الاستعدادات الأولية، و يضاف ويتكامل كل استعداد جديد حسب برونو فرار في "عادة مركبة واحدة تستمر في إعادة التشكل مع مرور الوقت. إذا تطورت شخصيتنا بناءً على تجاربنا في حقول جديدة، فإن هابيتوسنا الأولي يتشبه بها بعمق وتؤدي إلى تقييمات مثل "لن تتغير شخصيتي"، "هذا جزء من طبيعتي" (3)

على سبيل المثال، إذا كان الشخص نشأ في بيئة تحث على النظام والتنظيم والالتزام بالوقت واحترامه، فإنه قد يكتسب استعدادات أولية في التنظيم والترتيب. وفيما بعد، عندما يعمل في بيئة جديدة (الحياة المهنية على سبيل المثال)، قد يكتسب استعدادات ثانوية (هابيتوسه مهني *Habitus Professionnel*) (4) تساعده على التأقلم مع بيئة العمل الجديدة، وهذه الاستعدادات الثانوية تكون مشتقة من الاستعدادات الأولية التي اكتسبها في مرحلة مبكرة من حياته .

(1) Pierre Bourdieu, *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Seuil, coll. « Collection « Liber » », 2000, p. 263

(2) Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu, op. cit.*, p. 121

(3) Bruno Frère, « La sociologie critique de Pierre Bourdieu, le dernier structuralisme », dans éd. Marc Jacquemain et Bruno Frère, *Épistémologie de la sociologie*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, coll. « Ouvertures sociologiques », 2008, p. 29-52, <https://doi.org/10.3917/dbu.jacqu.2008.02.0029>, p. 38

(4) Maxime Quijoux , cité par : Alfred Pierre, *La construction sociale d'une économie d'insertion au Québec: Le cas des entreprises d'insertion sociale, op. cit.*, p. 68

5. مفهوم إعادة الإنتاج

غالبا ما تصنف النظرية السوسولوجية لبيار بورديو كنظرية إعادة إنتاج، و الواقع أن كل مؤلفات عالم الاجتماع هذا و كل مفاهيمه المترابطة علائقيا (هابيتوس ، حقل ، رأس مال) تؤكد هذا الافتراض⁽¹⁾ تعرف إعادة الإنتاج على أنها الألية التي من خلالها يحافظ المجتمع على خصائصه الأساسية عبر الأجيال، و عند منظري إعادة الإنتاج تعتبر المدرسة الأداة الأولى لإعادة إنتاج اللامساواة و الفوارق الاجتماعية، وقد كانت هذه المسألة موضوع احد أهم المؤلفات المشهورة التي ابدع فيها بيار بورديو و جون كلود باسرون، و الموسوم " إعادة الإنتاج "⁽²⁾

وبالرجوع الى تصور بورديو عن الفضاء الاجتماعي، فكل فرد يحتل وضعية متميزة في تراتبية الحقل، بفضل حجم وشكل رأس المال الذي يحوزه، " تجعله يعيش حالة رضا اجتماعي وفردية، و ينزع بوعي أو من دون وعي إلى تمرير هذا الإرث لأولاده في محاولة منه تخليد هذه الوضعية الاجتماعية الامتيازية، عند طريق هذه النزعة و الميل الى الاستمرار داخل هذا الكائن الذي يسكنه " ⁽³⁾، فيصبو في سبيل هذا المبتغى الى تطوير و تبني استراتيجيات إعادة الإنتاج بغرض تمرير و نقل موقعه و وضعيته بجميع خصائصها ⁽⁴⁾

و تجدر الإشارة هنا الى أن مسألة تطوير و تبني استراتيجيات إعادة الإنتاج ، لا تتم بشكل واعي و قصدي و عقلائي ، و انما استعدادات الهابيتوس هي التي تحاول بشكل عفوي إعادة إنتاج شروط انتاجها مثلما يشير بورديو ⁽⁵⁾ ، باعتبار أنها تخضع (أي الاستعدادات) للظروف الاجتماعية التي أنتجت الهابيتوس ، بمعنى أن تلك الاستعدادات تخضع لبنية و حجم رأس المال الذي تملكه العائلة و تسعى لتطويرة عبر الزمن ، فرأس المال يرتبط حسب بورديو " بنمطين لإعادة الإنتاج و التي ترتبط هي الأخرى (أي إعادة الإنتاج) بنمطين من الهيمنة " ⁽⁶⁾

⁽¹⁾Christiane Chauviré et Olivier Fontaine, *Le vocabulaire de Bourdieu, op. cit.*, p. 60

⁽²⁾Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, *La reproduction: éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Minuit, coll. « Collection « Le sens commun » », 1970

⁽³⁾Pierre Bourdieu, « Les contradictions de l'héritage », dans *La misère du monde*, Paris, Le Seuil, 1993, p. 711-18, p. 711

⁽⁴⁾Christiane Chauviré et Olivier Fontaine, *Le vocabulaire de Bourdieu, op. cit.*

⁽⁵⁾Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action, op. cit.*

⁽⁶⁾Louis Pinto, *Pierre Bourdieu et la théorie du monde social, op. cit.*, p. 209

ان تصنيف سيولوجيا بيار بورديو في خانة الحتمية من قبل بعض منتقديه، راجع في الغالب في نظر أنجوردان و سيدون نولين⁽¹⁾ الى المكانة المتميزة الذي يحتلها مفهوم إعادة الإنتاج في النظرية البوردوية الى جانب مفهومي الهايتوس و رأس المال، فمنطق الفعل الإنساني حسب هذا التصور يتأثر و بقدر كبير بالإرث الذي ينتقل الى الاعوان الاجتماعيون من محيطهم العائلي (الحقل) ، خصوصا ما تعلق منه بالاستعدادات الثقافية أو الموروث الثقافي ، والذي يشتغل حسب تحليل بورديو كأداة لإعادة انتاج التراتبية الاجتماعية ، و فق تبني استراتيجيات تكون الغاية منها المحافظة أو تحسين المواقع الاجتماعية لأفراد العائلة ، وقد ميز بورديو في تحليلاته تطور مفهوم الاستراتيجية عبر الزمن ، ففي المجتمعات التي يسميها "مجتمعات ما قبل الرأس مالية " كالمجتمع القبائلي في الجزائر و مجتمع البيارن في فرنسا، تسود استراتيجيات الزواج *« matrimoniales les stratégies »* كأليات مفضلة لإعادة الإنتاج ، في حين تهيمن على المجتمعات الرأسمالية المعاصرة ، استراتيجيات التمدن *Les stratégies scolaires et éducatives*⁽²⁾، أين تلعب فيها المؤسسات التربوية دورا مركزيا في توزيع و إعادة انتاج المواقع الاجتماعية و النظام الاجتماعي بشكل عام ،حيث تعمل المدرسة حسب بورديو على إعادة توزيع مختلف أشكال رأس المال : اقتصادي ، ثقافي و رمزي ، و تحويل استراتيجيات إعادة الإنتاج ، كما تهدف استراتيجيات التعليم إلى إنتاج أعوان اجتماعيين جديرين وقادرين على استلام ميراث مجموعة ونقله بدورهم إلى المجموعة⁽³⁾

وبعيدا عن شعار تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص أمام النظام التعليمي، تشارك المدرسة في إعادة إنتاج الفوارق الاجتماعية واضفاء الشرعية عليها من خلال خطاب "الاستحقاق" *« méritocratie »*، كما تعمل المدرسة على تحويل الارث المتميز لبعض الممارسات الثقافية إلى أوجه لا مساواة اجتماعية وجعل هذه التفاوتات مقبولة بعزوها إلى مبدأ الجدارة الشخصية للتلاميذ.⁽⁴⁾

⁽¹⁾Anne Jourdain et Sidonie Naulin, « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu », art. cit.

⁽²⁾David L. Swartz, « The Sociology of Habit: The Perspective of Pierre Bourdieu », *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 22, n° 1_suppl, janvier 2002, p. 61S-69S, <https://doi.org/10.1177/15394492020220S108>, consulté le 28 juin 2014, p. 64S

⁽³⁾Patrice Bonnewitz, *Premières leçons sur la Sociologie de P. Bourdieu, op. cit.*, p. 56

⁽⁴⁾Anne Jourdain et Sidonie Naulin, « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu », art. cit., p. 10

لنستخلص بعد هذا أن المدرسة في تصور بورديو ليست وسيلة لتحقيق تكافؤ الفرص ما بين الناس، بل على العكس من ذلك فلقد صارت جهازاً أيديولوجياً يخدم القوى المهيمنة على الحقل الاجتماعي، يعمل على ترسيخ ثقافة الطبقات المهيمنة وفرضها لخطاب و هابيتوس يتناسب مع تراتبية الطبقات الاجتماعية ، كما تهدف هذه الاستراتيجيات التعليمية إلى إنتاج أعراف اجتماعيون مستعدين لتلقي إرث هذه القوى المهيمنة وقادرين على إعادة إنتاجها، ويسهم الرأسمال الثقافي والأصل الاجتماعي بشكل كبير في سيرورة إعادة إنتاج المواقع الاجتماعية ، لأن "حظوظ دخول ابن إطار سامي الى الجامعة يتضاعف بأكثر بثمانين مرة من احتمال دخول ابن عامل زراعي وأربعين ضعفاً من احتمال دخول ابن عامل.."⁽¹⁾

كما أن التفاوتات الاجتماعية في التحصيل العلمي لا ترجع إلى الاختلافات في الثروة بقدر ما ترجع إلى الاختلافات في الثقافة. فوفقاً لبير بورديو وجان كلود باسيرون ، فإن "امتيازاً ثقافياً" يحظى به الطلاب المنحدرون من الطبقات الأكثر تفضيلاً أمام النظام المدرسي ("الورثة") ، ، فبحكم تنشئتهم الاجتماعية اكتسب هؤلاء رأس مال ثقافي بحالته المدمجة و المموضعة على وجه الخصوص ، مكاسب ثقافية قريبة من الثقافة العلمية و التي هي من ثقافة المدرسة (كفاءة لغوية ، هيكتيس ، اتيكيات..الخ) ، بعبارة أخرى ، تجانس الاستعدادات الثقافية لهؤلاء التلاميذ مع قواعد اشتغال الحقل المدرسي ، تمكنهم من التفوق و النجاح ، على النقيض من ذلك ، التلاميذ المنحدرون من طبقات اجتماعية متوسطة يفتقرون الى الكفاءات الثقافية (رأس مال ثقافي) المثمنة في الحقل المدرسي خاصة تلك المرتبطة بإتقان لغة المدرسة، لغة يعتبرها بورديو على أنها ليس لغة أم الا بالنسبة للأطفال المنحدرون من الطبقة المتفئة فقط "⁽²⁾.

اللا تساوي في الحظوظ أمام الجهاز التعليمي كعنف رمزي تمارسه المدرسة، يؤكد بيار موني بقوله "تظهر المدرسة كـ"صندوق أسود"...تعمل على تحويل التراتبية الاجتماعية غير الشرعية القائمة على القوة والميراث إلى تراتبية اجتماعية متطابقة تقريباً، مضي عليها الشرعية عن طريق استصدار

⁽¹⁾Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*, Minuit, Paris, 1964, p. 12

⁽²⁾Pierre Bourdieu , cité par : Anne Jourdain et Sidonie Naulin, « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu », art. cit., p. 9

الشهادات المدرسية التي يفترض أن مبدأ الحصول عليها يكون مستقلاً عن أي اعتبارات اجتماعية. وهذا هو أساس إعادة إنتاج الهيمنة.⁽¹⁾

صحيح أن بنية الحقل تعيد انتاج بنية الطبقات الاجتماعية، و يمكن تغيير هذا التماثل وفقاً للانعكاسات الفردية للهابيتوس، فبإمكان ابن عامل بسيط تمكن من استبطان جميع المعايير السلوكية السائدة في الجامعة كهابيتوس ثانوي لينتهي به الأمر إلى التألق والنجاح، ففي الحالة هذه، يمكننا التقدير بأنه سينتقل من موقع مهيم عليه إلى موقع مهيم.⁽²⁾

لم يفشل منظر البنيوية التكوينية أبداً، في الرد عن الاتهامات التي وجهها خصومه لنظريته بوصفها نظرية حتمية وامتداداً للماركسية الجديدة ولبنوية ليفي ستروس، ولم يتوانى في تأكيد اعتقاده الراسخ بالحرية التي يتمتع بيها العون الاجتماعي من خلال البعد الخلاق والابتكاري لمفهوم الهابيتوس. فإذا كان العون الاجتماعي عند بورديو وريثاً قبل كل شيء، فإن له من القدرة ما يمكنه من التصرف مع هذا الإرث، سواء بتغييره، تحسينه وتعزيزه أو حتى بالابتعاد عنه مثلما يفعل الفارون من الحقول نحو حقول أخرى (*les déserteurs du champ*). بالتالي فالنموذج البوردويزي المبني على فكرة الهابيتوس وإعادة الإنتاج، يمنح حيزاً خاصاً لمفهوم الحرية والانعقاد *émancipation*، من خلال مقدرة الهابيتوس التوليدية⁽³⁾ على انتاج عدد لا متناهي من السلوكيات والأفعال وقابليته الدائمة للتحول مثلما أوردناه سابقاً.

6. مفهوم الهيمنة

يمكننا التأكيد مع بيار موني على أن مفهوم الهيمنة يمثل مبدأ شاملاً في موضوع العلاقات الاجتماعية، يندرج ضمن سلسلة مفاهيمية جوهرية في المشروع السوسيولوجي لبيار بورديو على غرار بقية المفاهيم الأخرى: الهابيتوس، الحقل، رأس المال، العنف الرمزي، الشرعية.. الخ. و تنشأ الهيمنة بنشوء العلاقة الاجتماعية في أي مجال من الحياة، على جميع المستويات و الأصعدة، حتى في الظروف

⁽¹⁾Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction, op. cit.*, p. 137-38

⁽²⁾Bruno Frère, « La sociologie critique de Pierre Bourdieu, le dernier structuralisme », art. cit., p. 39

⁽³⁾Lilian Mathieu et Violaine Roussel, « Pierre Bourdieu et le changement social », *ContreTemps*, n° 4, 2002, p. 134-44, <https://www.contretemps.eu/wp-content/uploads/Contretemps-04-69-74.pdf>, consulté le 15 janvier 2017, p. 134

التافهة للحياة الاجتماعية⁽¹⁾ ، و مثلما أشرنا اليه في جزء سابق من هذه الأطروحة ، تتصف الحقول بالتوزيع الغير متساوي للرساميل ، يحتل في فضاءها الأعوان الاجتماعيون مواقع متباينة ما بين مهيمن و مهيمن عليه ، غير أن توزيع هذه الوضعيات و المواقع ليست أزلية و ثابتة ، بمعنى أنها تقبل التغيير و إعادة التوزيع ، لأنها و بكل بساطة خارطة توزيع لا تحظى بقبول و اعتراف جميع شاغلي المجال أو الحقل⁽²⁾.

كما تسعى علاقات القوة داخل الحقول في الغالب الى تغيير خارطة توزيع الرساميل الخاصة و المثمنة، بغرض بلوغ مواقع هيمنة أو بهدف المحافظة و الإبقاء على الوضعيات الامتيازية. أين يجتهد المهيمنون على الحقل على نشر استراتيجيات تمكنهم من الحفاظ على مواقعهم فضلا عن زيادة حجم رأس مالهم ، بينما ينزع الأعوان الاجتماعيون الموجودون في وضعية المهيمن عليهم الى تكرار محاولة ضرب استقرار تلك الوضعيات الامتيازية للمهيمين ، و تطوير أو تبني استراتيجيات من شأنها التقليل من قيمة و شأن رأس المال الذي بحوزة أصحاب السلطة القائمة⁽³⁾.

و المهيمين في الحقل هم الذي ينجحون في فرض معايير نظرتهم و تصوراتهم الخاصة ، بتسويق صورة للجميع على أنهم جديرين بتلك الهيمنة و أنهم فعلا أهلا لها . في حين يبقى المهيمن عليهم في وضعية الهيمنة هذي حتى في عملية انتاج صور عنهم و عن هويتهم بحيث " يسوقون صورة المهيمن عليهم " حسب بورديو و سان مارتان⁽⁴⁾، فقد ينجح المهيمن عليهم في بعض المرات ، في استعطف أطراف خارجية للتدخل لمساعدتهم على قلب موازين القوة ، و توظيف مورد من موارد السلطة قلما نعثر عليه في تنظيرات و تحليلات ظاهرة السلطة ، انها "سلطة الضعيف"⁽⁵⁾ التي تكلم عنها ميشال دو كوستر.

ومن الجدير بالإشارة هنا التذكير بالشرط الذي يضعه بورديو لاستمرار مواقف الهيمنة و استقرارها، بحيث أن التسيير و المراقبة الروتينية لنظام الهيمنة على من نهيمن عليهم ، يعتبر غير كافي ، و انما

⁽¹⁾Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction*, op. cit., p. 74

⁽²⁾Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu*, op. cit., p. 101

⁽³⁾Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*, op. cit.

⁽⁴⁾Pierre Bourdieu et Monique De Saint Martin, « Le patronat », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 20, n° 21, avril 1978, p. 3-82, <https://doi.org/10.3406/arss.1978.2592>, p. 48

⁽⁵⁾Michel De Coster, *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines*, op. cit.

يتوجب على المهيمين المواظبة على العمل الجاد الرامي لإنتاج و إعادة انتاج وضعيات الريبة و الشك ، و خلق ظروف غير متوقعة ، بعبارات أخرى ، العمل على إخفاء جميع أسباب الهيمنة ، و الاحتراز من كشفها ، و مراقبة باستمرار حالة اللايقين هذه ⁽¹⁾، و على ذكر **منطقة اللايقين** ، أحد أهم المبادئ التي تقوم عليها نظرية **الفعل الملموس** عند مشال كروزيه ، نود أن نشير الى فكرة جوهرية مفادها بأن كل من بيار بورديو و مشال كروزيه يتفقان ، على الرغم من الاختلاف الجذري في نظرتهم و تصورهما للعالم الاجتماعي ، على أن مراقبة منطقة اللايقين مورد ضروري بل شرط من شروط ممارسة السلطة (سنعود الى هذه النقطة لاحقا).

و الواقع، أنه يستحيل لحالات الهيمنة من الاستمرار و الدوام، من غير أن تعمل على كسب الشرعية أو أن تحظى بالاعتراف، و إخفاء كل ما يمت بالتعسف و الاستبداد و العنف بصلة و ان كانت قد تأسست عليهم في الأصل، و في هذا الشأن يقول بورديو بأن " الهيمنة لا يمكن أن تفرض نفسها على الدوام، الا في الحالة التي تحظى فيها بالاعتراف، وهو ليس الا تتصل من استبدادها و تعسفها " ⁽²⁾

ولنا في القادة السياسيين و بعض المتربعين على الحقل الفني، أفضل مثال، فكم من زعيم سياسي انهزت صورته و انهارت شعبيته بفعل فضيحة أو فساد (حقيقية كانت أو بتلفيق) ، و ما تفسير بعض التصريحات أو المقابلات التلفزيونية الصحفية لبعض الفنانين سوى محاولة منهم لصيانة صورتهم و اعتقاد الناس في شرعية ما هم عليه من وضعيات امتيازية (هيمنة).

و قبول الأعوان الاجتماعيين المهيمن عليهم لحالة الهيمنة هذه ، و عدم تمردهم و انتفاضتهم ضد الأوضاع القائمة ليس بدافع الخشية و الخوف من الاضطهاد و القهر ، و انما تتم عن قناعة شخصية و اعتقاد راسخ ، و هذا هو السر من وراء الانخراط اللاواعي للناس في لعبة الفضاء الاجتماعي و قبولهم له بالشكل الذي هو عليه ، و لأن الهيمنة التي تقوم فقط على القسر و الاضطهاد لا تدوم طويلا ، و تأكيدا لهذا الطرح يصرح أكاردو بأنه " من أجل طول عمر النظام ، من الضروري

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Le Sens pratique*, op. cit., p. 233

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *Méditations pascaliennes*, op. cit., p. 125

أن يكون أولئك الذين يجعلونه يعمل على استعداد للقيام بذلك بمحض إرادتهم ، على الأقل بالنسبة للجزء الأكبر. وكلما كانت انخراطهم أكثر عفوية، كلما قل تفكيرهم في الطاعة، كان النظام أفضل حالا " (1).
و تتطلب عملية الانسجام بقبول المهيم عليهم لوضعية الهيمنة، و متى تم قبول علاقات الهيمنة يدخل المهيمنون و المهيم عليهم في الحلقة التي سماها برونو فرار " دائرة الشرعية الساحرة " (2) أي كيف يستمر بقاء الأفراد في المراكز الهيمنة، مدفوعين بتصور الآخرين لأنفسهم. (3)

7. حول العنف الرمزي

يشير مفهوم العنف الرمزي الى ذاك العنف الممارس بصفة مستترة ضمن فضاء خاص، ذلك المعنى الذي يمدده الاعوان المهيم عليهم للعالم الاجتماعي والمواقع التي يحتلونها ضمن تراتبية هذا العالم (4)، و هو حسب بورديو " عنف هادئ، لطيف، متخفي، غير معروف على هذا النحو، ... تلك الثقة، الالتزام، الهبة، الإخلاص الشخصي، الضيافة، الهدية، الدين، الاعتراف، التقوى، كل الفضائل في كلمة واحدة تحترم أخلاق الشرف، تفرض نفسها كنمط للهيمنة. " (5)

و العنف الرمزي بوصفه ملزم و قاهر، لا يحدث الا من خلال انخراط المهيم عليه للمهيم ، " و يستند في عمله على فرض نماذج ادراك العالم الاجتماعي على نحو يجعله مقبول اجتماعيا ، .. و فرض دلالات و معاني للإقناع و التعبئة " (6)

وفي تعريف آخر للعنف الرمزي يقول بورديو أنه " شكل خاص من القسر والالزام، لا يمكن ممارسته الا عن طريق " التواطؤ " النشط، حتى لا نقول واعي و ارادي، لهؤلاء الممارس عليهم، ولن يتحدد الا في حالة حرمانهم من أي حرية أساسها الوعي " (7)

(1)Alain Accardo, *De notre servitude involontaire :Lettre à mes camarades de gauche.*, Marseille, Agone, 2001, p. 8.

(2)Bruno Frère, « La sociologie critique de Pierre Bourdieu, le dernier structuralisme », art. cit., p. 10-11

(3)Alain Accardo, *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu, op. cit.*, p. 83

(4)Gérard Mauger, « Sur la violence symbolique », dans éd. Hans-Peter Müller, *Pierre Bourdieu, théorie et pratique*, Paris, La Découverte, 2006, p. 84-100, <https://doi.org/10.3917/dec.colli.2006.01.0084>, consulté le 19 septembre 2016, p. 90

(5)Pierre Bourdieu, *Le Sens pratique, op. cit.*, p. 219

(6)Alain Accardo et Philippe Corcuff, *La sociologie de Bourdieu-textes, choisi et commenté, op. cit.*, p. 86

(7)Pierre Bourdieu, *La noblesse d'État: grandes écoles et esprit de corps, op. cit.*, p. 12

يُضطر المهيم عليهم لقبول تلك الهيمنة، من خلال استبطان ودمج القيم و المعتقدات التي يحددها و يفرضها المهيمون، لكن قد يحدث في حالات تتسبب فيها الهيمنة الحقيقية بعصف علاقات الهيمنة هذه ، على شكل تمرد و ثورة ، أو بهروب و انسحاب المهيم عليهم من العلاقة الاجتماعية على شاكلة الهجرة و طلب اللجوء الاجتماعي و السياسي .

فالعنف الرمزي يتيح للمهيمين بدوام و استمرارية بسط سطرتهم لزمّن طويل ، من خلال التأكد من نية المهيم عليهم للمساهمة والمشاركة في لعبة الهيمنة هذه (1)

و العنف الرمزي هو "كل قوة تتمكن من فرض المعاني و تقديمها على أنها شرعية، من خلال إخفاء علاقات القوة التي تُعد أساس قوتها"(2) تكمن فعالية هذا النوع من العنف الممارس في اطار "الهيمنة الناعمة" في مقدرته على نيل الاعتراف الشرعي للهيمنة من عند المهيم عليهم ، و انضمامهم المتواطئ لها على شكل تواطئ لا هو واعي بشكل كامل ، ولا هو مفروض كلية .

ومع ذلك، لا بد من الإشارة إلى أن عدم تمرد المهيم عليهم على وضعيات الهيمنة الممارسة عليهم، في العديد من الحالات ليس فقط بسبب الخوف من القمع (الشرطة ، الجيش ، الأبوة ، ... إلخ) ، وأنه إذا لم يثور المستغلون ضد الاستغلال ليس فقط بدافع الضرورة و الحاجة، ولكن بسبب نزوعهم كذلك إلى قبول وضعهم على أنه أمر "بديهي" « *Allant de soit* » ، و إلى تصوره على أنه مدرج "في نظام الأشياء".(3)

خصائص العنف الرمزي:

سنلخص فيما يلي و بإيجاز الخصائص الخمسة للعنف الرمزي كما عددها برنار موجار نقلا مثلما أوضح عن اميانوال تيراي(4): *Emmanuel Terray*

1- عنف مخفي: ويستند أساسا على اللغة و مجال التمثلات، باعتبار ان علاقات التواصل والمبادلات اللغوية، تمثل هي الأخرى علاقات سلطة رمزية ما بين المتحدثين ومجموعاتهم.

(1) Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction, op. cit.*, p. 83

(2) Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, 3 eme Edition augmenté, Paris, Editions du Seuil, 2002

(3) Gérard Mauger, « Sur la violence symbolique », art. cit., p. 88

(4) *Ibid.*, p. 91-94

- 2- افتراض الجهل بالعنف الذي أدى إلى نشوئه : أي عنف علاقات السلطة التي هي أساس قوته *méconnaissance de la* - - ، والاعتراف بالمبادئ التي على أساسها يمارس عنفه. *Reconnaissance des principes au nom desquels elle s'exerce* -
- 3- يتم فرضه من خلال تعسف ثلاثي : تعسف السلطة المفروضة ، تعسف الثقافة المغروسة ، و تعسف الكيفية التي بواسطتها يمارس التعسف ، فكل عمل بيداغوجي حسب بورديو يعتبر عنفا رمزيا ، فرض بقوة التعسف الثقافي ، حي تظهر المنظومة التربوية و أهدافها على أنها عملية لازمة و ضرورية غير أنها تخفي في الحقيقة المضمون الذي يجب تلقينه بما يخدم مصالح المهيمنين .
- 4- **عنف مقنع**: يمارس العنف الرمزي من خلال العديد من الآليات و أولها اللغة ، و الطقوس وبعض السلوكيات و الأشياء ، و تمظهرات بعض الفضاءات المعمارية ، اين يعمل المهيمنون على اخفاء هيمنته و اظهارها على انها معطى طبيعي فالعنف الرمزي حسب بورديو ، لا يمارس الا بالشكل الذي يجعله غير معروف و مستتر ، بمعنى معترف بشرعيته من قبل الممارس عليهم.
- 5- **عون لعلاقات القوة**: نوع من العنف يضيف قوته الخاصة إلى العلاقات القوية حسب موجار ، ويتم ذلك بأن يتم استخدام العنف الرمزي بحيث لا يأتي من الأفكار أو الكلمات أو الأفراد، وإنما يأتي من الهيمنة الاجتماعية والثقافية السائدة. ما يؤدي إلى تغيير الاعتقادات والمعتقدات لدى الناس، ومن خصائصه انه يعمل و ينشط بشكل غير مرئي كشرط أساسي و ضروري حتى يجعل هذا العنف أكثر فعالية و ديمومة . ويعتبر "الهابيتوس"، أي الاستعدادات والعادات الاجتماعية المتوارثة، مصدر "الطاقة الكامنة والقوة النائمة" التي تجعل هذا العنف فعلاً يضيف موجار .

8. السلطة الرمزية

من المعروف أن بيار بورديو استعار من ماكس فيبر مفهوم "الشرعية" و "الكاريزما" لتأسيس نظريته حول السلطة ، و التي ترى بأن سلطة الشخص على شخص آخر ، لا تكون بالضرورة بفعل

الثروة أو علاقات الانتاج و العمل بالشكل الذي تصورته النظرية الماركسية ، بل تُمارس هذه السلطة في الغالب بفعل التأثير الناعم و التدخل الهادئ لنظام التمثلات و الخطاطات الذهنية ، فحتى الرأس المال الاقتصادي - على الرغم من أهميته من بين الأشكال الأخرى للرساميل- فإنه لا يضيف على ماله السلطة الا في حالة تحوله و تطوره الى رأس مال رمزي بحسب بيار موني⁽¹⁾

و يمنح الرأس مال الرمزي هذا ، لمن يحوزه سلطة اصطلح عليها بورديو "السلطة الرمزية" و التي يعرفها على أنها "سلطة خاضعة ، شكل متغير ، يصعب التعرف عليه ، يستمد شرعيته من الأشكال الأخرى للسلطة"⁽²⁾ ، أي من الأشكال الأخرى للرساميل ، مثلما سبق أن اوردنا عن تحول السلطة في حقل ما (علمي أو أدبي أو حتى رياضي مثلا) الى سلطة رمزية تضيف على صاحبها حسب لويس بينتو المزيد من السطوة و النفوذ داخل الحقل⁽³⁾

و في تعريف آخر للسلطة الرمزية يرى بورديو بأنها " تلك السلطة الغير مرئية ، و التي لا تمارس الا بتواطؤ من لا يرغبون في معرفة أنهم يخضعون لها ..."⁽⁴⁾ و " تمارس بشكل غير مرئي و مجهول ، عن طريق أفعال و استجابات ، تبدو و كأنها فوضوية لأفراد و جماعات في الحقول "⁽⁵⁾ ، «السلطة الرمزية باعتبارها القدرة على تشكيل الحقائق من خلال البيان... فإنها تمثل سلطة سحرية تُمكن من الحصول على ما يتم الحصول عليه بواسطة القوة (الجسدية أو الاقتصادية)، من خلال تأثير التعبئة الخاصة. ولا يمكن تمرين هذه السلطة إلا إذا تم الاعتراف بها، أي لا تظهر بأنها تعتمد على التعسف..»⁽⁶⁾

وتجدر الإشارة هنا، الى أن ممارسة السلطة الرمزية لا تظهر للعلن، لأن علاقات القوة في الواقع، غالبا ما تمارس بشكل مخفي و محبوب عن أعين الأعوان الاجتماعيين، فالمجتمع البورديوي حسب بيار موني ليس " ليس مجالا مفتوحا للنضال حيث يتواجه الأفراد في وضوح النهار. ما يكشفه عالم

⁽¹⁾Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction, op. cit.*, p. 86

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *Langage et pouvoir symbolique*, Revue et Augmentée par l'auteur (première édition 2001), Paris, Édition du Seuil, 2014

⁽³⁾Louis Pinto, *Pierre Bourdieu et la théorie du monde social, op. cit.*, p. 106

⁽⁴⁾Pierre Bourdieu , Cité par : Gérard Mauger, « Sur la violence symbolique », art. cit., p. 86

⁽⁵⁾Pierre Bourdieu, *Méditations pascaliennes, op. cit.*, p. 123

⁽⁶⁾Pierre Bourdieu , cité par Bruno Ambroise, « Le pouvoir symbolique est-il un pouvoir du symbolique ?Remarques sur les contradictions du pouvoir symbolique selon P. Bourdieu », *Philosophie*, 115, n° 4, Paris, Éditions de Minuit, 2012, p. 75-91, <https://doi.org/10.3917/philo.115.075>, p. 2

الاجتماع، على العكس من ذلك، هي الاستراتيجيات التي يستخدمها المهيمنون لتجنب المواجهة، مع تعزيز موقعهم المهيمنة داخل الحقل أو على نطاق أوسع داخل الجسم الاجتماعي⁽¹⁾. و في الحقل ، غالبا ما ينزع المهيمنون القدامى الى تبني استراتيجيات المحافظة مثلما ذكرنا سابقا و التي تهدف عادة الى الاستفادة من الرأس مال المكسب ، في حين يعتمد الوافدون الجدد الى الحقل و الذي يشكلون في الغالب فئة المهيمن عليهم ، الى تطوير استراتيجيات التخريب او الهرطقة و الهادفة لتكديس و مراكمة حجم رأس المال الخاص ، و محاولة قلب "جدول القيم" رأسا على عقب، و اعادة تعريف و تحديد و بشكل ثوري ، لمبادئ الانتاج ، تقييم المنتجات ، و في الوقت ذاته ، و العمل على تنقيح و انقاص من قيمة رأس مال المهيمنين⁽²⁾ ، و تتجلى بوضوح مثل هذه الاستراتيجيات في عالم الشغل المعاصر ما بين الموظفين الشباب الذي يعتمدون الى تطوير استراتيجيات التحكم في تكنولوجيا المعلوماتية (لغات برمجة ، تطوير مواقع ، الخ) و استصدار الشهادات و تطوير بعض المهارات في صراعهم مع الموظفين القدامى المتمسكين برأس مال الاقدمية و الخبرة ، مثل ما سنراه في الجانب الميداني من هذه الاطروحة .

9. خلاصة

تطرقنا من خلال هذا الفصل الى استعراض وجزر للنظرية الاجتماعية لعالم الاجتماع بيار بورديو و حاولنا تقديم بعض مفاهيمه الجوهرية، واستعراض لنصرتة وتصوره الخاص عن العالم الاجتماعي عموما، وعن آليات توزيع السلطة و اعادة انتاجها في المجتمع على وجه التحديد. غني عن القول بأن النظرية البوردويوية قائمة شكل محوري على فكرة " الهيمنة "، باعتبار أن جميع العلاقات الاجتماعية تتأسس على مبدأ الهيمنة و التوزيع الغير عادل للرسميل داخل الحقل، كما تهدف سوسولوجيا بورديو الى اباطة اللثام عن ميكانيزمات الهيمنة و كشف علاقات القوة و السلطة التي تتشكل ما بين الافراد و المجموعات في جل حقول العالم الاجتماعي، كما تستوجب ديمومة علاقات الهيمنة مثل ما رأينا خاصة التستر و عدم الوضوح في أعين الاعوان الاجتماعيين موضوع هذه الهيمنة.

⁽¹⁾Pierre Mounier, *Pierre Bourdieu, une introduction, op. cit.*, p. 12

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action, op. cit.*, p. 198

تصور بورديو للفعل و السلوك الانساني للأعوان الاجتماعيين و المجموعات وفق منطق الاستراتيجية و بدافع المنفعة و مراكمة الرساميل، موضحا بإسهاب كيفية تشكل العلاقات الاجتماعية من خلال التوزيع الغير العادل و غير المتساوي للسلطة .

وليس هذا فحسب، بل تتيج في الحقيقة نظرية بورديو تقديم رؤية خاصة عن الفضاء الاجتماعي على أنه مجموعة حقول تتمتع باستقلالية نسبية وتشتغل وفق منطق خاص بها، أين يتموقع بداخل الاعوان الاجتماعيين أفرادا كانوا أو مجموعات، ما بين مهيمين ومهيمين عليهم بناء على حجم رأس المال الذي بحوزتهم، وخارطة توزيعه وشكل ترابيته بداخل الحقل. حيث يسعى الاعوان الاجتماعيون الى تطوير وتثمين شكل و حجم رأس المال الذي يحوزونه، و في نفس الوقت تتفيه و تقليل من شأن رأس المال الذي يحوزه الغير .

ان الفكرة الجوهرية في سوسيلوجيا بيار بورديو تتلخص في أن اللعب الاجتماعي في أي حقل من الحقول يرتكز على آليات بنيوية للتنافس و الهيمنة ، حيث تُطبع هذه الآليات على شكل هابيتوس ملازم للأعوان الاجتماعيين خلال عملية التنشئة الاجتماعية ، و يعاد انتاجها بشكل غير واعي .

الفصل الثالث

بورديو في حقل الدراسات التنظيمية: إمكانات ومعوقات

بورديو في حقل الدراسات التنظيمية: إمكانات و معوقات

« Pierre Bourdieu ... Probablement le plus prometteur
et le plus doué des quatre enfants terribles de la sociologie
Française (Boudon, Bourdieu, Crozier et Touraine) » Raymond Aron.

1. تمهيد

على الرغم من الانتقادات التي وجهها له خصومه و ما أكثرها، علينا الاعتراف بحقيقة أن بيار بورديو يعد قطب من أقطاب السوسولوجيا المعاصرة و يصنف من رواد علم الاجتماع الى جنب كبار المؤسسين لهذا العلم ، تبنى مقاربة جديدة و مغايرة لفهم العالم الاجتماعي تجاوزت التعارض الأزلي الذي قسم العلوم الاجتماعية بين مؤيد للبيانات الموضوعية كأساس لفهم السلوك الانساني و بين من أولى أهمية بالغية للحرية الفردية و أولوية الذات الفاعلة في بناء الواقع الاجتماعي .

إذاً، نستطيع القول بأن جرأة مقارنة بيار بورديو و الموقع المنفرد الذي اختاره لنفسه لخوض مغامرة تشييد نموذج ثالث توليفي لإدراك العالم الاجتماعي وتصوره الجديد لأسس العلاقات الاجتماعية في مختلف المستويات الحياتية (الأسرة ، السياسة ، الفن ، الادب ، الهينة الذكورية) ، جعلت له مكانة مرموقة و اعتراف منقطع النظير بين مصاف النظريات الاجتماعية المعاصرة على غرار نظرية التشكل لأنطوني جيدنز في بريطانيا . واستقطبت العديد من الدارسين والباحثين الذين استعانوا بجهازه النظري و الإبستمولوجي للتوسع في فهم الحقيقة الاجتماعية، و ادراك آليات و محركات السلوك الفردي و الجمعي داخل التنظيمات البشرية.

مع ذلك وعلى الرغم من تنوع اسهامات الباحثين المتبنية لمقاربة بورديو كإطار للدراسة والتحليل، لم يوظف هذا الجهاز النظري المتجانس الا بشكل محتشم في حقل الدراسات التنظيمية وعلوم التسيير الذي هيمنت عليه ولا تزال لحد اليوم التيارات التقليدية المنزوية تحت راية المقاربات الاقتصادية العقلانية.

نطمح من خلال هذا الفصل، مناقشة و تحليل امكانية استفادة علوم التسيير و التنظيم من خصوبة تلك المقاربة و ثرائها النظري قوتها الإجرائية وتنوعها الامبريقي لفهم واقع السلوك و

كشف ميكانيزمات السلطة و خارطة توزيع مختلف أشكال رأس المال داخل التنظيم. كما سنسعى إلى محاولة توظيف و استغلال الإمكانيات النظرية و المنهجية لهذا الجهاز النظري المتكامل ، لفهم و تحليل وافي و ملموس لحقل التنظيمات و المناجمنت ، و محاولة تسليط الضوء على العديد من الأمور التي تغاضت عنها جل نظريات التنظيم ، و بالأخص نظرية التحليل الاستراتيجي لمشال كروزيه و فريدبارغ⁽¹⁾ التي مارست طويلا هيمنتها على علم الاجتماع التنظيمي الذي ارتبط اسمه لرده من الزمن بمشال كروزيه و زملائه في مركز علم اجتماع التنظيمات CSO منذ Renaud Sainsaulieu, Pierre et Catherine Grémion, Jean-Pierre (1964 Worms, Philippe Bernoux, Jean-Claude Thoenig, Erhard Friedberg, Catherine Ballé, Werner Ackerma⁽²⁾.

2. عن نقل نظرية بورديو لحقل الدراسات التنظيمية: تاريخ، استخدامات وتحديات.

لا يختلف اثنان في أن أعمال بورديو أثرت الى حد كبير حقل علم الاجتماع، حيث تمكن بورديو بل و تميز عن سابقه ومعاصريه في تأسيس نظرية اجتماعية اعطت دفعا كبيرا للعلوم الاجتماعية و خلصتها من سيطرة كل من الأطروحات الهوليستية الحتمية (holiste) ، و التيارات الفردانية الداعية لحرية الفاعل و انعتاقه ، حيث استعان بورديو في ذلك بما سماه " نظرية الممارسة " و ثالثه المفاهيمي هايبيتوس ، حقل ، رأس المال لتجاوز الثنائية المنهجية ذاتية / موضوعة⁽³⁾

أثرى بورديو الحقل السوسيولوجي بعطاءاته الفكرية المتميزة، فبفضل تمييز نظريته وحده ذكائه تمكن من استكشاف سبل جديدة مختلفة عن سابقتها لتحليل المجتمعات المعاصرة، في مجالات مختلفة (فنية، سياسية، اقتصادية، الخ...).

⁽¹⁾Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, op. cit.

⁽²⁾Jean-François Chanlat, « Les études critiques en management: Un rappel historique », *Communication*, n° Vol. 31/1, avril 2013, <https://doi.org/10.4000/communication.3840>, consulté le 25 juin 2015

⁽³⁾Barbara Townley, « Bourdieu and organizational theory: a ghostly apparition? », dans éd. Paul Adler, Paul du Gay, Glenn Morgan et Mike Reed, *The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies: Contemporary Currents*, United Kingdom, Oxford University Press, 2014, p. 39-63, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199671083.001.0001>, consulté le 9 mai 2017, p. 40

و يتميز عمل بيار بورديو بقدرته على تجاوز التعارض التقليدي في حقل العلوم الاجتماعية خصوصا في علم الاجتماع، و استطاعة جهازه النظري محاورة و تناول مواضيع متنوعة و مختلفة بداية من البيت القبائلي والمزارعين الجزائريين ، الى دراسة الفن و البطالة و المدرسة و القانون و العلم والأدب الى تحليل القرابة والطبقات والدين والسياسة و الاعلام و الصحافة والرياضة، تتوع المواضيع المدروسة، أضفى على نظريته نوع من التجانس النظري و الإبتيمولوجي وارتبط في الحقيقة بإشكالية موحدة تدور حول الفكر بين أليات الهيمنة ومنطق الممارسة ضمن الحقل الاجتماعي.

مع ذلك، وعلى الرغم من قوه هذه النظرية لمحاورة العالم الاجتماعي وقدرتها على فهم منطق الفعل وآليات اشتغال الحقول الاجتماعية لم تحظى بترحيب يليق بمقامها في حقل التنظيمات وعلوم التسيير .

فقليلة هي البحوث التي وظفت هذه النظرية كإطار مفاهيمي خصب ومقاربة أصيلة لتناول التنظيم بالتحليل والدراسة وبوصفها كيانات كاملة أو بوصفها حقول⁽¹⁾

لذى نحن نشاطر كل من **موانيون و رمانانتسوا** فكرتهما بأن نظرية الحقل و الهابيتوس تعد من المقاربات الأكثر قدرة و استطاعة على فهم سلوكيات الأعوان الاقتصاديون داخل الحقول، بوصفها نظرية تقع ما بين علم الاجتماع و الاقتصاد، ما بين منطقة المنفعة المادية و الرمزية، فقد تخضع ممارسات الأعوان الاجتماعيون مثلما أشار الباحثين الى منطق اقتصادي دون أن تكون الغاية من وراء الفعل هو تحصيل منفعة اقتصادية، معززان طرحهما بمقولة جد معبرة لبيار بورديو:

« *La Théorie des pratiques proprement économiques est un cas particulier d'une Théorie Générale de l'économie de la pratique* »⁽²⁾

مع ذلك وعلى الرغم من الشهرة التي بلغتها سوسيولوجيا بيار بورديو على الصعيد العالمي، لا يزال الإقبال على نظريته الاجتماعية محتشماً، حيث لم يحصي **مصطفى اوزيلجين و احو طاتلي**، الا

⁽¹⁾Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit.

⁽²⁾Pierre Bourdieu (1989,209), cité par : *Ibid.*, p. 502

القليل جدا من المقالات التي أشار فيها الباحثون إلى أعمال بورديو في مجلة أكاديميا المناجمنت الأمريكية (1)

و يتفق كل من دافيد سوارتز⁽²⁾ David L. Swart و مصطفى أمير باير و فيكتوريا جونسون Mustafa Emirbayer and Victoria Johnson⁽³⁾ على فكرة أنه على الرغم من تزايد الاهتمام بسوسيولوجيا باير بورديو في أمريكا ، إلا أنه من النادر العثور على المفاهيم الثلاثة : حقل ، هابيتوس و رأس المال حاضرة و مجتمعة في عمل واحد⁽⁴⁾ ، فغالبا ما تم توظيف بعض تلك المفاهيم كل على حدى ، منفصلة عن بعضها و البعض و عن الجهاز النظري البوردويوزي و ميزته العلائقية ، فاقدة بذلك كل قوتها الاجرائية و قدرتها التحليلية .

"المؤلفين كانا على صواب عند تركيزهم على المنهجية العلائقية في علم اجتماع بورديو. بورديو ينظر لكل مفاهيمه الرئيسية في ارتباط علائقي، و لا تقم وحدها في فكر بيار بورديو ... بتعبير دقيق، لا يقدم بورديو نظرية عن الحقل، نظرية عن رأس المال، نظرية عن الهابيتوس، كمفاهيم قائمة بذاتها ... " يضيف دافيد سوارتز معلقا على دراسة أمير باير و جونسون⁽⁵⁾ مفاهيم بيار بورديو لا يمكن فهمها بشكل كامل ، الا اذا وضعت ضمن سياق شامل للتفاعل و الترابط فيما بينها⁽⁶⁾. بمعنى آخر أن الفهم الصحيح لهذه المفاهيم يتطلب النظر إلى العلاقات المتبادلة بين الميكرو و الماكرو، بين الأعوان و البنيات، بين الأفراد و المؤسسات و المجتمعات، و كيفية تأثيرها على تشكيل السلطة و الهيمنة في الحقول الاجتماعية.

و الأكثر من ذلك يضيف أمير باير و جونسون الى أنه تم تجاهل لمفهوم الهابيتوس و لم تولى له الأهمية التي يستحقها من قبل المشتغلين بفكر بورديو في الدراسات التنظيمية ، على الرغم

⁽¹⁾Mustafa Özbilgin et Ahu Tatli, « Understanding Bourdieu's contribution ton organizaltional and management studies », *he Academy of Management Review*, 30, n° 4, octobre 2005, p. 855-77, <https://doi.org/10.2307/20159172>, consulté le 12 mai 2010, p. 855

⁽²⁾David L. Swartz, «Bringing Bourdieu's master concepts into organizational analysis», *Theory and Society*, 37, n° 1, février 2008, p. 45-52, <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9053-x>, consulté le 1 septembre 2015, p. 45

⁽³⁾Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », art. cit.

⁽⁴⁾Barbara Townley, « Bourdieu and organizational theory: a ghostly apparition? », art. cit., p. 59

⁽⁵⁾David L. Swartz, « Bringing Bourdieu's master concepts into organizational analysis », art. cit., p. 47

⁽⁶⁾Damon Golsorkhi et Isabelle Huault, « Pierre Bourdieu : critique et réflexivité comme attitude analytique », art. cit., p. 18

من أنه المفهوم الرئيسي الثالث و حجر الزاوية في الفكر البورديوي، والذي بدوره لا يمكن فهم المفاهيم الأخرى كالحقل و رأس المال⁽¹⁾، و ما ينجر عن ذلك من ابتعاد عن الفهم الصحيح لأفكاره و تضييع فرصة الاستفادة من امكانياته النظرية و المنهجية، و هو الأمر الذي حذر منه كذلك ويليامس و غرانهام *Williams و Garnham* معتبرين أن " النقل المجزأ لجسم نظري و عمل امبريقي ثري و موحد ، يمكن أن يؤدي إلى سوء قراءة النظرية بشكل خطير"⁽²⁾

فبحسب الباحثين جونسون وباير فانه "على الرغم من أن مفاهيم الحقل والرأس مال مألوفة في البحث التنظيمي، إلا أن المفهوم الثالث في ثالث بورديو -الهأبيتوس- لم يتم تطبيقه في دراسة المنظمات الا بضع مرات فقط. ومع ذلك ، كما أشار ديماجيو و باول... قبل أكثر من عقد من الزمان وبدون جدوى ، فإن مفهوم الهأبيتوس يوفر وسيلة قوية لربط العمليات الميكروية والماكروية في نظرية المنظمات"⁽³⁾

أما دامون غلوسورخي ، و ايزابيل هويلت *Damon Golsorkhi & Isabel Huault* ، فيعتبران أن تزايد الاهتمام بفكر بورديو في علوم التنظيم بداية من عام 2000 و أكثر من ذلك بعد وفاته سنة 2002⁽⁴⁾، مع اقبال محتشم في فرنسا مقارنة مع البلدان الانجلوسكونية وأمريكا خاصة، متسائلين عن سبب غياب التيار النقدي في مجال المناجمنت في فرنسا التي تعتبر البلاد التي ينحدر منها أبرز المفكرين الاجتماعيين النقيدين أمثال بورديو وميشال فوكو.

و في سياق متصل، يؤكد **جوست سيفيكي** (Jost Sieweke) ، في أطروحته للدكتوراه عن اسهامات نظرية الممارسة لبيار بورديو لبحوث التنظيم و المناجمنت ، عن تنامي الاهتمام بسوسيولوجيا بيار بورديو و الاقتباس من أعماله خلال الثلاثين السنة الممتدة ما بين 1980 و 2010 ، حيث أحصت دراسته سنة 1980 استشهادا واحدا في 250 مقال و ذلك بنسبة 0.04

⁽¹⁾Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », art. cit., p. 2

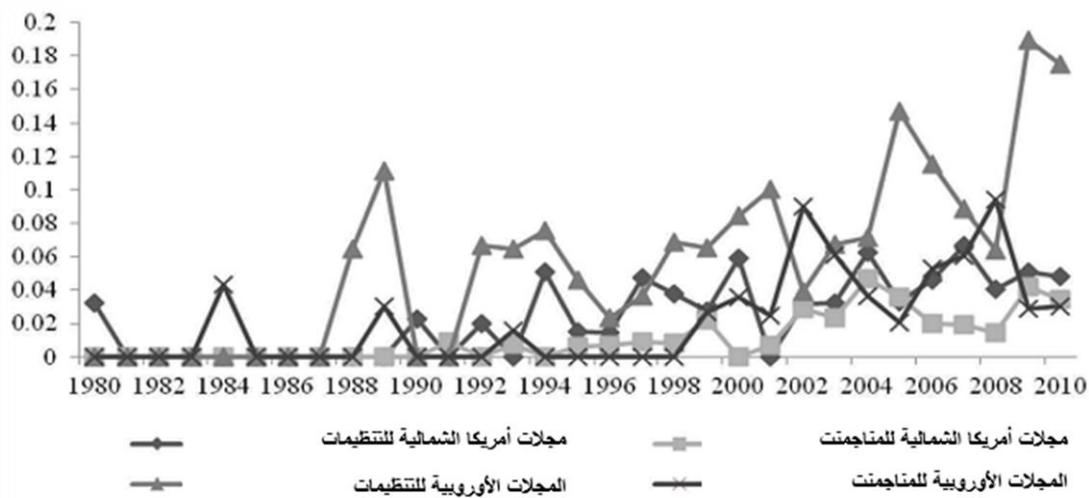
⁽²⁾Garnham & Williams, cité par : Barbara Townley, « Bourdieu and organizational theory: a ghostly apparition? », art. cit., p. 59

⁽³⁾Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », art. cit., p. 4

⁽⁴⁾Damon Golsorkhi et Isabelle Huault, « Pierre Bourdieu : critique et réflexivité comme attitude analytique », art. cit., p. 16

و في سنة 1990 استشهدا في 55 مقال بنسبة 1.8 ، أما في الفترة الممتدة ما بين 2000 و 2010 ، تم الاستشهاد في 20 مقال أي بنسبة 5.2⁽¹⁾

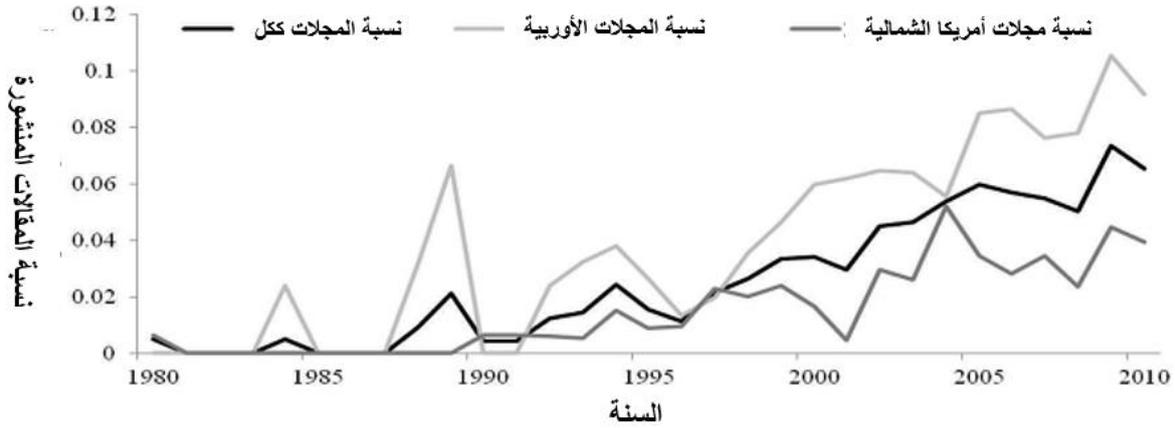
شكل رقم 5 : يمثل رسم بياني يوضح تطور نسبة الاقتباسات من بيار بورديو في المجلات الأمريكية الشمالية والأوروبية للمناجمت والتنظيمات.



المصدر :

Jost Sieweke, "Putting Bourdieu into Action" : Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu's Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies, Thèse inaugurale pour l'obtention d'un doctorat, Université Heinrich-Heine Düsseldorf Allemagne, 2012, 175 p. p. 67

⁽¹⁾Jost Sieweke, "Putting Bourdieu into Action" : Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu's Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies, Thèse inaugurale pour l'obtention d'un doctorat, Université Heinrich-Heine Düsseldorf Allemagne, 2012, 175 p. , p. 38 , Cité également par : ; Abdellatif Zeroual, « La sociologie de Pierre Bourdieu et les sciences de gestion », *Critique Économique*, 2017, n° 35, avril 2017, p. 109-27, <https://doi.org/10.48409/IMIST.PRSM/ce-n35.10301.>, consulté le 19 mai 2018, p. 109-10



المصدر:

Jost Sieweke, "Putting Bourdieu into Action": Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu's Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies, Thèse inaugurale pour l'obtention d'un doctorat, Université Heinrich-Heine Düsseldorf Allemagne, 2012, 175 p. p.38.

أما في البلدان العربية و المغاربية و في الجزائر على وجه التحديد و على الرغم من المكانة المتميزة التي يحظى بها بيار بورديو عند علماء الاجتماع و الأنثروبولوجيا و الفلاسفة الجزائريين ، فقليلة هي الدراسات و الأعمال الأكاديمية التي وضفت الإرث البوردويوزي برمته غير مجزئ، بمعنى موظفة لمقارنته المنهجية و مفاهيمه الأساسية مجتمعة لا منفصلة لدراسة المؤسسة و التنظيمات بصفة عامة ، على شاكلة الدراسة النظرية للباحث عبد اللطيف زروال نشره في مجلة النقد الاقتصادي عام 2017⁽¹⁾، أما الدراسات السوسيولوجية للتنظيم و المؤسسة في الجزائر فهيمن عليها في تصورنا التوجه الأنثروبولوجي الثقافي (باحثي الكراسك *Chercheurs du CRASC* و بعض باحثي *CREAD*، باحثي معهد الثقافة الشعبية في تلمسان، ..الخ) أو التوجه الفردي ممثلا في التحليل الاستراتيجي للتنظيمات ، ولقد دعانا هذا التقاطب الى محاولتنا المتواضعة للجمع بين هذين الباراديجمين النظريين في اطار دراستنا لتحضير رسالة الماجستير الموسومة " الابعاد السوسيو-ثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية " ⁽²⁾.

و تجد الإشارة هنا الى أن العديد من الباحثين على غرار فرونسوا شاننا⁽³⁾ و ايفيرت يوعزون تأخر انتشار الفكر البوردويوزي في حقل الدراسات التنظيمية ، الى هذا الثراء المنهجي و التنوع

⁽¹⁾Abdellatif Zeroual, « La sociologie de Pierre Bourdieu et les sciences de gestion », art. cit.

⁽²⁾محمد بن عامر، الابعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق

⁽³⁾Jean-François Chanlat, « Les études critiques en management », art. cit.

المفاهيمي مع التعقيد النظري الذي وسم المشروع الفكري لبيار بورديو ، و استعصاء طريقة كتابة الممزوجة بالفلسفة و اللعب بالكلمات ، فكرة تأكدت معنا في بحثنا البيليوغرافي البوردويزي لإنجاز هذه الاطروحة ، ما جعلنا نستعين بمتخصصين في فكره سهلوا علينا الولوج الى جهازه النظري و الاستئناس بمفاهيمه و منهجيته على غرار لويس بنتو ، ألان أكارو ، برنارد لاهير ، الهواري عدي ، بيار موني ، جيفري ايفيرات، ستيفان شوفاليه و كريستين شوفيري و غيرهم.

ينبغي في تقديرنا المتواضع تجنب أعماله المترجمة إلى اللغة العربية قدر المستطاع، حيث تُشوه المفاهيم البوردويزية وتعدّد الفهم أكثر، باستثناء ترجمة كتاب "مسائل علم الاجتماع" للمترجمة هناء صبحي⁽¹⁾ أو " أسئلة علم الاجتماع " ترجمة عبد الجليل الكور.

ولأن الاستقبال العربي لأعمال بيار بورديو حسب ريشارد جاكوموند " سيقاس، بقدر ما يقاس بنوعية وكمية ترجماته، بكثافة و ثراء الاعتمادات العملية، من قبل علماء الاجتماع العرب، للأدوات المفاهيمية الهائلة التي تركها لنا"⁽²⁾

سنحاول في هذا الفصل استكشاف الاضافات التي يمكن أن تقدمها النظرية الاجتماعية لبيار بورديو لتحليل ودراسة التنظيم و علاقات السلطة و الهيمنة تحليلا وافيا ، و لهذا الغرض سنعمل بداية على ابراز الامكانيات النظرية والمنهجية التي تتميز بها هذه النظرية ، و قدرتها على فهم و تحليل آليات اشتغال و استمرار المنظمات بكل أنواعها (حكومية ، حزبية ، مؤسسية الخ) ، و التي من المعروف أنها ظلت حبيسة ولمدة طويلة ، للتفسيرات العقلانية التقليدية ذات التوجه الاقتصادي البحث ثم نشرع بعد ذلك في محاول جرد ما أمكن جرده من البحوث و الدراسات التي حاولت توظيف الارث البوردويزي و الاهتداء به كبديل فعال للشرح و الفهم و التفسير ، بعدما أظهرت المقاربات التقليدية فشلا و قصورا في ذلك. لأن متانة نظرية بورديو وقوتها لا تمكن مغامرته وتجروءه على التمرد على التقاليد السوسولوجية آنذاك فحسب، ولكن تكمن أيضا في قوتها على اقامة الحجة المنهجية.

⁽¹⁾ بيبير بورديو، مسائل في علم الاجتماع، ترجمة هناء صبحي، الطبعة الأولى، أبوظبي، هيئة أبوظبي للسياحة والثقافة، كلمة، 2011

⁽²⁾ Richard Jacquemond, « Les traductions arabes de Pierre Bourdieu », *Arabica*, 57, n° 5, 2010, p. 559-88, <https://doi.org/10.1163/157005810X529700>, consulté le 1 juin 2016, p. 587

3. مقارنة بورديوية لدراسة التنظيمات وتحليل علاقات السلطة:

على الرغم من أن بورديو تناول مفهوم "الثقافة" في بعدها الأنثروبولوجي، إلا أن تحليلاته المعمقة و نظريته الثاقبة عن الممارسات الاجتماعية، توضح بطريقة مميزة جدا لآليات ممارسة السلطة، و تمدنا بفهم جلي و واضح عن الحياة الاجتماعية بصفة عامة ، و عن حياة المنظمات على وجه الخصوص .

لا يغيب عن بالنا، بأن بورديو اهتم كذلك في مشروعه الفكري الكبير بالتركيز على البنيات الرمزية التي أغفلتها النظرية الماركسية . كما دعى بورديو مرارا وتكرارا الى ضرورة التركيز على العلاقات الناشئة بين البنيات الادراكية الفردية (الهابتوس) والبنيات الاجتماعية للمجتمع (أي الحقول).

لاحظ جيفري ايفرات (*Jeffery Everret*) غياب مؤسف لأعمال بورديو عند المشتغلين بالتنظيمات خصوصا عند أولئك الذين فضلوا المقاربات النقدية لدراسة التنظيمات والذين اثروا الاستدلال بمرجعيات نظرية نقدية حدثية و ماركسية التوجه على غرار هابرماس ، ومفكرو مدرسة فرانكفورت ، و مرجعيات أخرى تنتمي لما بعد الحداثة، أمثال جاك ديريدا ، رولان بارث ، بودريار ، ميشال فوكو. الخ⁽¹⁾، على الرغم من أن نظريته (بيار بورديو) النقدية تبدو الأنسب و الأقدر على تقديم فهم واضح للحقيقة الاجتماعية من تحليل لعلاقة البنيات الرمزية مع البنيات الذهنية للأفراد والبنيات الاجتماعية و التي عجزت جل نظريات التنظيم عن القيام بها.

كما يقترح المشروع البوردويوي، مقارنة منهجية أصيلة وإطار ابيستيمولوجي خصب وواعد (براكسيولوجيا⁽²⁾ *Praxéologie*) وشبكة مفاهيمية متكاملة ومتجانسة (حقل، رأس مال، هابتوس، ممارسة..). تسمح بتجاوز الثنائيات التقليدية ما بين الذاتي والموضوعي، الفرد والبنية، وما يمنحه هذا الجهاز النظري إطار يسمح بدراسة وتحليل التنظيمات كما يمكن اعتباره حسب **قرينفل و جيمس** "

⁽¹⁾Jeffery Everett, « Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu », art. cit., p. 56

⁽²⁾Hans-Peter Müller, « Action et structure. La praxéologie de Pierre Bourdieu », dans éd. Hans-Peter Müller et Yves Sintomer, *Pierre Bourdieu, théorie et pratique*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », 2006, p. 47-62, <https://doi.org/10.3917/dec.colli.2006.01.0047>

مشروع فلسفي و منهج للممارسة، كمحاولة لتأسيس خيار بديل لذاتية ما بعد الحداثة و الموضوعية الوضعية، تقدم أفكار بورديو مقارنة ابستمولوجية و منهجية كطريق ثالث⁽¹⁾

ومما لا شك فيه أن مقارنة بورديو قادرة و كفيلة بكشف آليات الهيمنة و ممارسة السلطة في الواقع و على حقيقتها، كما تقدم نظرة نقدية و انعكاسية لدراسة المنظمات و هذا ما سنحاول الاجابة عليه في هذا الفصل.

ثم ان الكثير من المفاهيم التي شاعت مؤخرا في أدبيات علوم التنظيم والتسيير وحتى علوم التسويق على غرار مفاهيم " الرأسمال الاجتماعي *Le capital Social* " الحقل التنظيمي *Le Champ Organisationnel*، الدوكسا *Doxa Managériale*، الممارسة، تم استعارتها في الحقيقة من النظرية البنوية البنائية لبيار بورديو، و استفادت منها كثيرا النظرية المؤسسية الجديدة⁽²⁾

صحيح أن بورديو لم يهتم كثيرا بالمؤسسة قدر اهتمامه بمواضيع أخرى على غرار المدرسة و الفن و إعادة الإنتاج و وسائل الاعلام ، الا أنه أقر صراحة في مقال عن الباترونا الفرنسية مع سان مارتان ، بإمكانية اعتبار المؤسسة كحقل بتأكيدهما على أن كل مؤسسة تشتغل مثل حقل للصراع أين يتولج الاعوان المزدودين بأشكال مختلفة من رؤوس المال من حيث الحجم و خاصة من حيث التركيبية⁽³⁾ ، كما عاود الحديث عن إمكانية تطبيق نظريته عن الحقول ورأس المال على المؤسسة في العديد من المقالات التي نشرت في التسعينيات من القرن المنصرم على غرار مقاله الموسوم " الحقل الاقتصادي " ⁽⁴⁾ ، وأعاد طبعها في كتابه " البنيات الاجتماعية للاقتصاد " ⁽⁵⁾

⁽¹⁾Michael Grenfell et David James, *Bourdieu and education: acts of practical theory*, London, Falmer Press, 1998, p. 2

⁽²⁾المقاربة المؤسسية الجديدة طورت الى نظرية في علوم التنظيم في نهاية السبعينات ومطلع الثمانينات من طرف عالمي الاجتماع التنظيمي الأمريكيين بول جوزيف ديماجيو و والتر بأول DiMaggio P.J. et Powell W.W. : (Philippe Tournon, « APPORTS ET LIMITES DE LA THEORIE INSTITUTIONNELLE DES ORGANISATIONS Etude de trois cas d'adoption de normes comptables internationales en France », dans *Communication Dans Un Congrès*, France, 2000, <https://shs.hal.science/halshs-00587516/>

⁽³⁾Pierre Bourdieu & Dominique De Saint martin , cité par : Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit., p. 506

⁽⁴⁾Pierre Bourdieu, « Le champ économique », art. cit., p. 60

⁽⁵⁾Thibault Le Texier, « Les conceptualisations du pouvoir de Bourdieu et quelques- unes de leurs applications au management », 2012, http://www.letexier.org/IMG/pdf/LeTexier-BourdieuConceptionsPouvoirEtManagement_v.2-09.2012_.pdf, p. 12

و المؤسسة في تصور بيار بورديو، عبارة عن نسق أو نظام للفعل الحقيقي، يقوم على مجموعة من الألعاب، و لها دور هام و أساسي في نشوء و ضبط علاقات السلطة و القوة وقد شبهها بورديو بالعبة السوداء و في ذلك يقول بمعنى آخر، إذا ولجنا إلى "الصندوق الأسود" الذي يشكل المؤسسة، فلن نجد الفرد، ولكن، مرة أخرى، بنية، و التي هي حقل المؤسسة، و الذي يتمتع باستقلالية نسبية فيما يتعلق بالقيود المرتبطة بموقع المؤسسة في حقل المؤسسات⁽¹⁾

على صعيد آخر و مثلما أوردنا في صفحات سابقة من هذه الأطروحة ، فان لكل حقل منطق اشتغال خاص به ، له قواعده الخاصة للعب ، له أيضا رهاناته و أشكال متباينة من الرساميل ، و من المعروف في النظرية البورديوية للحقول ، أن ليس للحقل أقسام و أجزاء ، و لكنه يتشكل من حقول فرعية ، لكل منها منطقها الخاص كذلك ، رهاناته ، آليات ضبطه و قواعده و ما الى ذلك من الخصائص المعروفة للحقول .فعلى سبيل المثال ، مركز بحث علمي ينتمي لمجال البحث العلمي ، جمعية أولياء التلاميذ كحقل فرعي ينتمي للحقل التربوي ، قطاع انتاج البترول ينتمي لحقل الطاقة ، المسرح حقل فرعي لحقل الثقافة، الحزب حقل فرعي للحقل السياسي وهكذا . و بناءا عليه يمكن اعتبار التنظيم أو المؤسسة كحقل فرعي ينشط ضمن حقل أوسع منه، كمثال على ذلك يمكن اعتبار مؤسسة سوناطراك كحقل فرعي يشتغل في حقل الطاقة و المحروقات، وشركة سوفيتال تنشط في حقل الصناعات الغذائية الخ .. و تحوز بذلك الحقول الفرعية على استقلالية نسبية، غير أنها تبقى تخضع و ترتبط ارتباطا وثيقا بالحقل الكبير ، و قد يحدث أن تشكل بعض الشركات العملاقة التي تشغل الالاف من العمال ، حقلًا قائمًا بذاته كمجمع سوناطراك على سبيل المثال .

كما يشترط كل حقل لضمان اشتغاله و ديمومته شكلا معينًا لرأسمال خاص مئمن و ذا قيمة، فقد يفقد الرأسمال الثقافي قيمته و فعاليته في عالم المال و الأعمال، كما قد لا تمثل حياة دكتوراه في الادب المقارن قيمة في شركة بترولية مقارنة مع شهادة مهندس دولة في الانتاج أو الجيوفيزياء، ثم ان حياة الرأسمال الاقتصادي يفقد فعاليته وقيمه كلية في حقل البحث العلمي أين تتغير عملة التعامل الى تراكم الانتاج العلمي، تأليف، شهادات، ألقاب علمية .. الخ.

ولنا في عالم السينما أفضل مثال عن ذلك، حيث تناول الفيلم الكوميدي المصري "مرجان أحمد مرجان"، قصة رجل أعمال ناجح صاحب رأس مال اقتصادي كبير مكنه من نسج علاقات

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Les structures sociales de l'économie*, op. cit., p. 314

وثيقة مع شخصيات كبيرة (رأس مال اجتماعي). لكن وعلى الرغم من النجاح الكبير لمرجان ضل يعاني من شعور بالنقص بسبب افتقاره للرأس مال الثقافي و الأكاديمي نتيجة فشله في إكمال دراسته ، ما جعله يحاول توظيف ثروته ونفوذه للتسجيل في جامعة مرموقة محاولا شراء ذمم عميد الجامعة و بعض الأساتذة و وصل به الأمر لحد شراء ديوان شعر نسبه لنفسه كنوع من مراكمة رأس المال الثقافي بنوعيه المدمج و الممأسس⁽¹⁾ (*Incorporé et institutionnalisés*) ، هو الشيء الوحيد الذي عجز عن شرائه بثروته ونفوذه⁽²⁾ و هو فيلم في تصورنا يعكس بشكل رائع فكرة عن الشروط التي وضعها بورديو لتحويل (*reconversion*) بعض أنواع الرساميل الى أنواع أخرى.

و المنظمة (المؤسسة) كحقل فرعي من المجال الذي تنشط فيه، تطور استقلالية نسبية خاصة بها دون أن تستقل نهائيا عن الحقل الكبير الذي يحويها، فمؤسسة سوناطراك مثلا كحقل فرعي من مجال الطاقة لها استقلالية نسبية، لكنها تخضع دوما لاستراتيجيات، رهانات و آليات اشتغال حقل الطاقة و رقابة و قوانين سلطة ضبط المحروقات⁽³⁾ *ARH* و وكالة النفط *ALNAFT*.

و لقد مدتنا الدراسة كذلك بشواهد كيفية و أمثلة تعزز فكرة إمكانية اعتبار المؤسسة كحقل له قواعد اشتغال خاصة به وكيف يعاد بداخله توزيع تموقعات بعض الرساميل المهنية مثل تعيين مدراء جهويين في شركة سوناطراك من تخصص الصيانة ، بعدما كان منصب المدير الجهوي في قسم الانتاج بذات الشركة حكرا على الاطارات السامية المتخصصة في حقل الانتاج *Production* أو الاستغلال *Exploitation* ، فلم يكن يسمح حتى الى وقت قريب بتعيين مديرا جهويا لا ينحدر من هذين التخصصيين ، لكن حدث في السنوات القليلة الماضية تعيين مدراء من تخصصات مختلفة " كالصيانة الصناعية *Maintenance Industrielle* " ، " الامن الصناعي *HSE* " ، و حتى من تخصص الانجاز و المنشآت *Infrastructures* ،

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, « Les trois états du capital culturel », art. cit.

⁽²⁾يوسف معاطي، « مرجان أحمد مرجان. إخراج علي ادريس. إنتاج جود نيوز »، *اوسكار النصر الماسة*، 2007
<https://www.dailymotion.com/video/x7fbnwv>.

⁽³⁾ ARH : L'agence nationale de contrôle et de régulation des activités dans le domaine des hydrocarbures dénommée « Autorité de Régulation des Hydrocarbures » est une autorité indépendante dotée de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, créée par la loi n°05-07 du 19 Rabie El Aouel, Cf. <https://www.arh.gov.dz/category/presentation>

جدول رقم:1 يمثل توزيع مدرء المديرية الجهوية لغرد النص حسب الشهادة والتخصص المهني

المدير	الحقبة	الشهادة	تخصص النشاط المهني في الشركة
ح.م	1988-1987	مهندس تكرير و بتروكيمياء IAP	الاستغلال
ب.ح	1997-1988	مهندس و بتروكيمياء تكرير IAP	الاستغلال
أ.ع	2004-1997	مهندس جيولوجيا	الإنتاج
م.ب	2006-2004	مهندس تكرير و بتروكيمياء IAP	الاستغلال
ب.ع	2015-2006	مهندس تكرير و بتروكيمياء IAP	الاستغلال
ش.ر	2018-2015	مهندس انتاج INH	الإنتاج
س.م	2019 /11/2018 -12	مهندس صيانة صناعية INH	صيانة
خ.ح	2023-2020	مهندس صيانة USTBH	صيانة

المصدر: من اعداد الباحث

واضح جدا من خلال تتبع تخصصات المدرء الجهويين المتعاقبين على المديرية الجهوية لغرد النص هيمنة تخصصي الاستغلال والانتاج على الحقل التنظيمي لوقت طويل، ومن الجدول، يمكن ملاحظة أن تخصصات المدرء في المديرية موضوع الدراسة تميل إلى التركيز على أنشطة هندسة الإنتاج والاستغلال، وهو ما يتماشى مع نظرية بورديو حول الرأسمال التقني والمهني. بمعنى أن الحقل التنظيمي في فترة من تاريخ المديرية كان يثمن حاملي المهارات والمعارف المتخصصة في مجال الاستغلال، وبالتالي، يمكننا الجزم بأن المدرء الذين تم تعيينهم في المديرية الجهوية لغرد النص قد حصلوا على التخصصات المهنية والمهارات اللازمة أي نوعا من الرأسمال الثقافي والتقني المتوافق مع ما كان يقتضيه الحقل في تلك الحقبة.

ففي الفترة الأولى أي بانطلاق مشروع المديرية الجهوية لغرد النص سنة 1987، كان التركيز يتمحور حول الإنتاج والاستغلال، وكانت المنشآت جديدة ولا تحتاج إلى صيانة، لذلك كانت الجهود موجهة بشكل أساسي نحو زيادة الإنتاجية والاستفادة من الغاز بشكل أكبر. ومع مرور الوقت وقدم التجهيزات والوحدات، أصبح من الضروري توظيف رأس مال تقني صياني ان صح التعبير، لضمان سير المنشآت بشكل سليم، ومن ثم زيادة القدرة على الاستغلال. وبالتالي، فإن تغيير الرأس المال

التقني المثلث والنوعي أصبح مطلوباً لتقليد منصب مدير جهوي في الوحدات الإنتاجية، ليس هذا فحسب ، فلم يقتصر هذا التغيير في الرأس مال التقني على مديري النواحي الإنتاجية الجهوية فقط، فحتى منصب مدير قسم الإنتاج على المستوى المركزي خضع هو الآخر لهذا المنطق (منطق اشتغال الحقل التنظيمي) ، فشهدنا في العشر سنوات المنصرمة تعيينات لثلاثة مدراء لقسم الانتاج من تخصصات الصيانة بل عين في منصب مدير عام سوناطراك (PDG) ، اطار من تخصص الصيانة ، وهذا بعد أن كان هذا المنصب حكرا على تخصصات الإنتاج والاستغلال لسنوات عديدة. وبتعبير بورديو، نقول إن تلك الرساميل المهنية (الاستغلال والإنتاج) تحولت إلى سلطة رمزية، ومارست عنقاً رمزياً لمدة طويلة على باقي التخصصات داخل الحقل التنظيمي في سوناطراك، لكن لم يدم الوضع الهيمني هذا حتى تغير منطق اشتغال الحقل.

و قد أكد بورديو و سان مارتان في حال المؤسسات الكبرى فانه من الضروري حياة شهادات خصوصا من المدارس الكبرى من أجل شغل مواقع سلطة⁽¹⁾ ففي سوناطراك مثلا ،خاصة بالنسبة لجيل المسيرين الحاليين ، فأغلبهم من خريجي المعهد الوطني للبتترول IAP أو المعهد الوطني للمحروقات INH ، و بعضهم الآخر من المدرسة الوطنية متعددة التقنيات Polytech ،انه نبل الشهادة و إعادة انتاج و نبل المؤسسة و التنظيم⁽²⁾.

جدول رقم 2 : يمثل توزيع مدراء قسم الانتاج حسب الشهادة و التخصص المهني

المدير	الحقبة	الشهادة ⁽³⁾	التخصص المهني
ب.ب	2006-2004	مهندس انتاج IAP	الإنتاج
ح.م	2009-2006	مهندس تكرير وبتروكيمياة IAP	الاستغلال
ب.س.ج	2012-2009	مهندس تكرير وبتروكيمياة IAP	الاستغلال

⁽¹⁾Pierre Bourdieu et Monique De Saint Martin, « Le patronat », art. cit., p. 57

⁽²⁾ استعرت عبارة " نبل المؤسسة " « la noblesse del'entreprise » من أطروحة برتراند موانيو، على شاكلة " نبل الدولة " « la noblesse d'état » الذي تناوله بيار بورديو انظر :

Bertrand Moingeon, *Contribution à une socio-économie des organisations : l'exemple d'un univers Associatif*, Thèse de Doctorat en Sociologie non publié T1, Franche-Comté, 1991, 287 p. , p. 57

⁽³⁾A.I.E.D-IAP, « Annuaire des Ingénieurs d'état Diplômés de l'IAP par spécialité et par promotion », <http://www.aied-iap.com/new/upload/fichier/annuaire%20des%20ingenieurs%20detat.pdf>, consulté le 15 février 2018

صيانة	مهندس آلية (صيانة)	2015-2012	ب.ع
الإنتاج	مهندس إنتاج IAP	2017-2016	ز.ع
صيانة	مهندس صيانة INH	2019-2017	ح.ر
الإنتاج	مهندس جيولوجيا USTBH.	2019-11/2019-04	أ.ش
صيانة	مهندس صيانة صناعية INH	2020/03-2019/11	س.م
صيانة	مهندس ميكانيك INH	-2020	ط.س.م

المصدر: من اعداد الباحث

ان التحول نحو تخصصات الصيانة لشغل مناصب قيادية ، لاحظناه كذلك عند مسيري بعض الشركات البترولية الأجنبية الرائدة في الحقل البترولي ، على غرار الرئيس المدير العام الحالي لشركة شلومبارجي *SchlumbergerOlivier Le Peuch* (مهندس كهربائي-صيانة) ، و الرئيس المدير العام لشركة برينيث بتروليوم *(B.P) Bernard Looney*، (ليسانس كهرباء-صيانة) ، دارين وود *Darren Woods* الرئيس المدير العام لشركة اكسيون موبيل الامريكية *(ExxonMobil)*، (مهندس كهرباء- صيانة)، روفانج عبداللييف الرئيس المدير العام لشركة سوكار الأذربيجانية *(SOCAR)* (مهندس في هندسة الصناعية-صيانة)... الخ ، و كأن بالمؤسسات المنتمية لنفس الحقل (البترولي) تحاكي بعضها البعض (فكرة النظرية المؤسسية الجديدة)، على شكل "تماثل بنيوي" *(Isomorphisme)* ، هو مفهوم جوهرى عند منظري المؤسسة الجديدة و على رأسهم باوول و ديماجيو⁽¹⁾ و يعبر عن التشابه في البنية والتصميم والسلوك بين المؤسسات المختلفة، ويعد مفهوماً أساسياً في دراسة تأثير الضغوط الخارجية على سلوك وأداء المؤسسات⁽²⁾.

⁽¹⁾Paul J. DiMaggio et Walter W. Powell, « The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields », *American Sociological Review*, 48, n° 2, [American Sociological Association, Sage Publications, Inc.], 1983, p. 147-60, <https://doi.org/10.2307/2095101>, consulté le 9 octobre 2018

⁽²⁾Isabelle Huault, « Paul DiMaggio et Walter W. Powell – Des organisations en quête de légitimité », EMS Editions, 2017, p. 166-81, <https://doi.org/10.3917/ems.charr.2017.01.0166>, consulté le 12 juin 2019 ; Bernard Leca, *Façonner les règles du jeu : la mise en place par un entrepreneur institutionnel d'un changement radical dans un champ fortement structuré.*, Thèse de Doctorat en sciences de gestion., Université de Lille 1, 2009, 301 p. , p. 41

4. توظيف سوسيولوجيا بيار بورديو في حقل الدراسات التنظيمية:

1.4 أمثلة عن توظيف مفهوم الحقل:

يجمع الباحثون المهتمون بانتشار فكر بورديو في حقل الدراسات التنظيمية على غرار إيفيرت ، اميرباير و جونوسون ، هيلوت و غلورشكي ، على تزايد اهتمام الباحثين المتخصصين في الدراسات التنظيمية بمفاهيم بيار بورديو و على رأسها " مفهوم الحقل " لدراسة و تحليل علاقات السلطة و الهيمنة التي تنشأ بداخل الحقول ، الى حد اعتبار المنظمات باختلاف انواعها و تخصصاتها " كحقول فرعية " تتمتع باستقلالية نسبية و تتميز بقوانين خاصه بها⁽¹⁾ ، و هذا ما دفع بديفيد سوارتز (من أهم من نقلوا التراث البوردويزي لحقل الدراسات التنظيمي) ، الى اعتبار أن اعتماد مفهوم الحقل كمكسب مفاهيمي ذو أهمية بالغة تفوق ما تقدمه بعض المفاهيم المتداولة في الأوساط الاكاديمية و البحثية على غرار " البيئة التنظيمية " ، " السياقات التنظيمية ⁽²⁾

ولو حاولنا جرد و تبيان الاسهامات و الاضافات المتعددة التي يمكن أن يقدمها مفهوم "الحقل" ، يؤكد لنا "سوارتز" على أن هذا المفهوم المركزي يتيح بتسليط الاضواء قبل كل شيء على آليات النزاع و الصراع ، كما يسمح بفهم و تحليل خلفيات العلاقات القائمة ما بين الأعوان الاجتماعيين مهيمنين كانوا أو مهيمن عليهم⁽³⁾، و يتأكد هذا الطرح مع ما ذهب اليه أميرباير و جونوسون و اعتبارهما مفهوم الحقل كمفهوم جوهرى لا مناص منه لدراسة التنظيميات و تحليلها، شريطة أن يتم تناولها وفق سياق علائقي ، بمعنى علائقية الأعوان الاجتماعيين مع بنية الحقل و رأس المال ، و علائقية التنظيم بتنظيمات أخرى ككيانات فرعية تشتغل بداخل نظام اجتماعي أكبر يحتويها. كما يشترط الباحثين وجوب ترسيم حدود الحقل ميدانيا⁽⁴⁾ (عمل امبريقي) كخطوة أولى ، و هذا نظرا للصعوبة التي تمثلها هذه المرحلة ، و ما تحمله من تحديات بحثية .

ولتجاوز صعوبة ترسيم حدود الحقول، يقترح الباحثان اعتمادا على نظرية بورديو للحقول، رسم "خارطة للحقل" وتعيين حدوده بشكل امبريقي، والاعتماد في ذلك على المعالجة الاحصائية

⁽¹⁾Jeffery Everett, « Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu », art. cit.

⁽²⁾David L. Swartz, « Bringing Bourdieu's master concepts into organizational analysis », art. cit., p. 48

⁽³⁾Ibid., p. 49

⁽⁴⁾Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », *Theory and Society*, 37, n° 1, Springer, 2008, p. 1-44, <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9052-y>, consulté le 1 juin 2014, p. 37

للمترابطات، كتنقية فعالة لا طالما وظفها بورديو في العديد من أعماله لرسم تلك الخرائط، و تحديد المواقع التي يشغلها الأعوان الاجتماعيون في تراتبية الحقول.

و يعتقد أمير باير و جونسون بأنه " خلافا للحقل الثقافي أو الحقل الاقتصادي أو حقول تنظيمية معينة ، فإن المنظمة لها حدود رسمية ، غالبا ما تكون محددة قانونيا ".⁽¹⁾

و لكن هذا لا يكفي لرسم خارطة الحقل و تحديد بنيته دون الاستعانة بمفهوم آخر جوهرى ضمن الارمدة المفاهيمية عند بورديو ، ألا و هو " مفهوم الرأسمال " لأن من دونه يخسر مفهوم الحقل حسب ايفيرت كل فعلايته و تتلاشى قوته ، كما يحدث في الحالات التي يجتث فيها من سياقه النظري العلائقي و يوظف بمفرده في مجال البحوث التنظيمية بمعزل عن الشبكة المفاهيمية لبيار بورديو ⁽²⁾ .

وهذا ما تؤكد جوهانا هوفباور وزملاؤها على أن مفهوم الحقل، على الرغم من استعارته من النظرية البوردويزية للحقول، غالبا ما يتم استخدامه في الأبحاث التنظيمية مع تجاهل للسياق العلائقي و في هذا تقول " وجهة نظر بورديو العلائقية حول السلطة ذات قيمة خاصة لتسليط الضوء على الظروف المعقدة للتغيير. في حين أن الأبحاث حول التنظيم التي سخرت سوسيولوجيا بورديو تمثل علاقات القوة، إلا أنها تميل إلى إهمال الآثار الأوسع نطاقا للمنهجية العلائقية. على سبيل المثال، كثيرا ما يتم نشر مفهوم رأس المال بطرق جوهرية إلى حد ما، وفهم رأس المال، مثل الخبرة العلمية أو روابط الشبكة، كخصائص موجودة بشكل مستقل عن السياق الاجتماعي الذي يتم تشكيلها وإعادة إنتاجها فيه. »⁽³⁾

وعلى الرغم من الصعوبات الميدانية التي تواجه الباحثين لترسيم حدود الحقول، لم يثنيهم ذلك عن استعارة مفهوم الحقل في مجال الدراسات التنظيمية، مثل ما فعل أميرباير و جونسون في

⁽¹⁾Ibid., p. 25

⁽²⁾Jeffery Everett, « Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu », art. cit.

⁽³⁾Johanna Hofbauer, Anglrika Striedinger, Katharina Kreissl et Brigit Sauer, « Of Trump Cards and Game Moves: Positioning Gender Equality as an Element of Power Struggles in Universities », dans éd. Ahu Tatli, Mustafa Özbilgin et Mine Karataş-Özkan, *Pierre Bourdieu, organisation and management*, New York, Routledge, Taylor & Francis Group, coll. « Routledge studies in management, organizations and society », 34, 2015, p. 140-41

محاولتهما اسقاط تطبيق هذا المفهوم على مواضيع تتعلق بالتغير التنظيمي و تأكدهما لفكرة أن المنظمات تشتغل في طبيعتها كأي حقل من الحقول و وفق التصور الذي اقترحه بورديو.

و فيما يتعلق بالاستخدامات الممكنة لمفهوم الحقل على المستوى الماكرو- تنظيمي ان صح التعبير اي لدراسة المنظمات في علاقاتها التنافسية و النزاعية الدائمة فيما بينها (كحقل تنظيمي) ، يؤكد أمير باير و جونسون على الأهمية البالغة التي يحتلها "مفهوم الحقل التنظيمي" عند أصحاب النظرية المؤسسية الجديدة و على رأسهم **ديماجيو و باوول**⁽¹⁾ اللذان يعود لهما كل الفضل و السبق لنشر و نقل الفكر البورديوزي الى الدراسات التنظيمية المعاصرة و اهتمامهما الكبير "بمفهوم الحقل" بنفس التصور الذي اقترحه بورديو **ولو أنهم لم يستشهدا به في مقالاتهم و مؤلفاتهم** مثل ما أشار الى ذلك **برنارد لوكا في أطروحته**⁽²⁾ و هو في الحقيقة نكران و اجحاف بحق **المفكر العملاق "بورديو"** مثلما وصفه الراحل جمال غريد⁽³⁾.

و يمكن رصد العديد من الأمثلة عن الاستخدامات لمفهوم الحقل عند منظري الفكر المؤسسي الجديد ، لفهم ظاهرة تشكل المنظمات و هيكلتها بهدف تكيفها مع المحيط الذي تنشط فيه ، و بصفة عامة ، و في كل الاعمال المندرجة ضمن براديجم النظرية المؤسسية الجديدة و على رأسهم دراسات **بول ديماجيو و ماير** ، وحده مفهوم "الحقل" من مفاهيم بورديو يستعان به في تحليلاتهم الرامية لفهم ظاهرة تشكل المنظمات و سبل تكيفها مع المحيط الذي تنشط فيه .

و ليس منظري الفكر المؤسسي الجديد وحدهم من اهتم بمفهوم "الحقل" و وظيفه في مجال الدراسات التنظيمية، فعندنا مثلا الباحثين **اوزبلجين و طاتلي**⁽⁴⁾ اقترحا خارطة لحقل " المساوات" و "التنوع" ، و التي يعرفها الباحثين بأنها " فضاء للعلاقات من عديد الجهات الفاعلين من هيئات لترقية المساواة ، مؤسسات القطاع العام و الخاص ، التنظيمات النقابية و الاتحادات العمالية ، و مكاتب الدراسات .. الخ .

⁽¹⁾Walter W. Powell et Paul Dimaggio, *The new institutionalism in organizational analysis*, Chicago London, University of Chicago press, 1991

⁽²⁾Bernard Leca, *Façonner les règles du jeu : la mise en place par un entrepreneur institutionnel d'un changement radical dans un champ fortement structuré.*, op. cit., p. 186

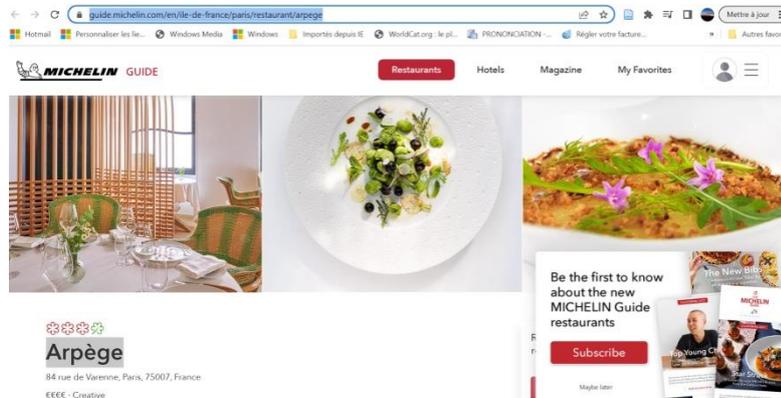
⁽³⁾Djamel Guerid, *L'entrée en sociologie, les limites de l'universel européen: implications concrètes dans le monde d'aujourd'hui*, Paris, Éditions Publisud, 2013, p. 7

⁽⁴⁾Mustafa Özbilgin et Ahu Tatli, « Understanding Bourdieu's contribution to organizational and management studies », art. cit.

ومنها كذلك دراسة جوهانا هوفباور و آخرون ⁽¹⁾ و مناقشتهم لدور سياسات المساواة بين الجنسين كعناصر للصراعات على السلطة في الجامعات النمساوية. ومحاولة إظهارهم كيف يمكن للمفهوم البورديوي لحقل القوى الاجتماعية واستعارة اللعبة الاجتماعية أن تسهم في فهم تنفيذ الإصلاحات الحكومية في الجامعات: وكيف يساعدنا تصور الجامعة كحقل داخل حقول في تفسير الاختلافات في تنفيذ سياسات وهياكل المساواة بين الجنسين في الجامعات.

أما قوماز و بوتوي، فوظفتا كذلك بعض مفاهيم بورديو، لتحليل الكيفية التي من خلالها تشكلت ممارسة ادراج "الخضروات" كعناصر غذائية أساسية في "حقل المطابخ الفرنسية"، و استنادا على مفهوم "الحقل"، سعت الباحثتين الى تتبع تطور هذا الحقل و تحديد موقع "الخضروات" في تراتبية هذا الحقل، فمن عنصر مغيب الى عنصر ضروري و أساسي في فهارس المطابخ (*les meunues*) و تمدنا في ذلك قوماز بمثال عن حالة تغير الفهرس الخاص بالمطعم الفرنسي الراقى أربيج *Arpège* الحاصل على ثلاث نجوم تميز من طرف مؤسسة ميشلان.

شكل رقم 6: تقييم مطعم أربيج من دليل ميشلان



المصدر : موقع دليل ميشلان على الأنترنت

⁽¹⁾Johanna Hofbauer, Anglrika Striedinger, Katharina Kreissl et Brigit Sauer, « Of Trump Cards and Game Moves: Positioning Gender Equality as an Element of Power Struggles in Universities », art. cit., p. 158

وبالإضافة إلى ذلك، أخصت الباحثتان جميع مطاعم "الذواقة" الفرنسية وتخصصاتها، بناءً على فهارسها في دليل ميشلان. بالتزامن مع "رسم الخرائط" للحقل، بغية التعرف على الأنواع الرئيسية لرأس المال المتداول في حقل المطابخ الراقية.

يمثل البحث الذي أجرته قوماز و بوتى أهمية بالغة للبحوث التنظيمية ذات التوجه النظري و المنهجي البوردويزي. لما أبدتاه من اهتمام بالسيرورة التاريخية لتشكيل الحقل و تطوره (حقل المطاعم) ، كجانب مهم يجب مراعاته ، ومع ذلك ، فإن حقل المطابخ الراقية الذي رسمت خراطته الباحثتين قوماز و بوتى ، انحصرت مرة أخرى ، على قطاع معين ، اين اعتبرت المطاعم الراقية فقط كأعوان دون غيرها من الأعوان المنتمون للحقل ، مثل "مؤسسة ميشلان" المانحة لنجوم التميز و التقدير (1) أو "نقاد المطاعم" ، الهيئات الرقابية ، نقابة المهن الغذائية الى غير ذلك من أعوان الحقل، و هي نفس الهفوة الذي وقع فيه **اوزبيلي و طاتلي** ، بتركيز دراستهم على التنظيمات الرسمية ، مثل المؤسسات والاتحادات العمالية و منظمات أرباب العمل و الباترونا. و هذا ما نبه منه **دافيد سوارتز** أي خطر اختزال أعوان الحقل التنظيمي في الهيئات المنظمة بشكل رسمي دون غيرها (2)، ففي تصور **سوارتز** ، يمكن للأفراد والجماعات الاجتماعية والمؤسسات والمنظمات الرسمية أن يمثلوا كيانات مهمة بداخل الحقل التنظيمي و يشغلوا مواقع مختلفة على أرض الواقع، لذا يجب تسليط الضوء عليهم بالدراسة و التحليل كأعوان للحقل "وفقا للتصور البوردويزي « *Des agents du Champ* »، و هو ما هو حاولنا تجنبه في بحثنا هذا بحيث لم نستثنى أي عون من حقل دراستنا الميدانية (*فالسكان المحليين من الطوارق اعتبرناهم من أعوان التنظيم الغير الرسمي*).

2.4 أمثلة عن توظيف مفهوم الرأس مال :

حسب ما أحصاه اميرباير و جونسون(3)، تم توظيف مفهوم رأس المال ، على غرار مفهوم الحقل ، بشكل متكرر في مجال الدراسات التنظيمية ويعتبر الباحثان بأن إحدى المساهمات الرئيسية التي يمكن أن يقدمها المفهوم إلى حقل الدراسات التنظيمية تتعلق بفهم رأس المال الرمزي في المجال التنظيمي وما يعنيه من حيث القوة الرمزية. غير أن نوع رأس المال الذي ظهر بشكل أكثر و متكرر

(1) <https://guide.michelin.com/en/ile-de-france/paris/restaurant/arpege>

(2) David L. Swartz, « Bringing Bourdieu's master concepts into organizational analysis », art. cit., p. 48

(3) Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », art. cit.

في التحليل التنظيمي هو رأس المال الاجتماعي، الذي اضحى شائعا نظرا لقدرته على تفسير نجاح الفاعلين و الاعوان الاجتماعيين في العديد من الحقول.

و بنفس الطريقة، رصدت قومازو بوتوي في الدراسة التي أجريتها عن "حقل المطابخ الراقية" في فرنسا، أن "تجوم" التميز التي تمنحها مؤسسة ميشلان للمطابخ، كرأس مال رمزي أحد أهم أنواع الرساميل النوعية و المثمنة في هذا الحقل، كاعتراف (*Connaissance et reconnaissance*) من مؤسسة تصنيفية عالمية مرموقة ، و بريستيج يسعى لنيله و يتنافس من أجله اشهر الطباخين و المطابخ في العالم . ليس هذا فحسب، ف"الرأس مال التقني" هو الآخر حاضر بقوة في الحقل محل الدراسة، و الذي يشير الى تلك الكفاءة و المهارة و فن " الذواقة " ، التي يتميز بيها و يراكمها كرأس مال نوعي هؤلاء الذين يطلق عليهم اسم " ذواقو الطعام " (1) ، فضلا عن الرأس مال الاجتماعي و الذي يشير الى شبكة العلاقات مع المشاهير خصوصا من فنانيين ، رياضيين ، سياسيين و حكام الى غير ذلك ، فضلا عن التغطية الإعلامية في وسائل الاعلام بأنواعها ووسائط التواصل الاجتماعي كصفحات الفيسبوك و تويتر أو تطبيق تيك توك مثل ما هو الحال مع الفيديوهات التي يوثقها باستمرار على صفحاتهم الشخصية كل من الشيف بوراك أو الشيف نصرت في تركيا مع مشاهير العالم ، هذ الأخير الذي مكنه رأس ماله الاجتماعي و سلطته الرمزية من خرق تقاليد الفيفا (قواعد الحقل) و أثار حفيظتها في حفل تتوجي الفرق الفائزة في مونديال قطر 2022 بدخوله الى المنصة الشرفية و حمل كأس العالم و أخذ صور سيلفي مع لاعبي الفريق المتوج .

أما مصطفى شاهين كاراتشام وجانان كوجا، فتناولوا في دراستهما تجارب السيدات المديرات في المنظمات الرياضية في تركيا وتحليل استراتيجياتهن المتبعة للحصول على المزيد من الرأس المال وتحقيق الشرعية داخل المجال الرياضي. موظفين في ذلك مقارنة بورديو ومفهوم رأس المال لتحليل العوامل المؤثرة في تحقيق النساء للمناصب الإدارية في الحقل الرياضي.

وخلصت الدراسة إلى أن الممارسات النسوية في المنظمات الرياضية في تركيا تعمل على تعزيز الصفات الرجولية، مما يقيد من قدرتهن على الوصول إلى المناصب الإدارية لذا توصي الدراسة بأن يستخدم " السيدات المديرات الاستراتيجيات الخلاقية أو استراتيجيات التخريب لتعزيز

(1)Marie-Léandre Gomez et Isabelle Bouty, « The Emergence of an Influential Practice: Food for Thought », *Organization Studies*, 32, n° 7, juillet 2011, p. 921-40, <https://doi.org/10.1177/0170840611407020>, consulté le 30 avril 2016

قوتهن وشرعيتهن ما يؤدي إلى التحدي وتحويل الهيكل الجندري للحقل" يضيف الباحثين. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت هذه الدراسة بأن الرأس المال الاقتصادي يلعب دورًا كبيرًا في تقلد السيدات للمناصب الإدارية الأكثر تفضيلًا، بينما يشكل الرأس المال الثقافي والاجتماعي موردًا هامًا للحصول على المزيد من المناصب الإدارية.⁽¹⁾

و في تصور قوماز فإن حجم رأس المال و بنيته يسمحان بتحديد وفهم مواقع الأفراد داخل الحقل التنظيمي ويلعب دور هامًا و محددًا للأفعال وهوامش المناورة في صناعة الاستراتيجية المهنية ، فدرجة المسؤولية و طبيعة و نوع النشاط الممارس ، الأقدمية في التنظيم و المسار المهني ، عوامل عادة ما تسمح بإضفاء الشرعية والسلطة الرمزية على من يكسب أكبر حجم من الرأسمال البيروقراطي و الذي يغذي و يؤثر بدوره في بنية و حجم أشكال أخرى من رأس المال الاقتصادي (أجر ، علاوات ، منح ، سكن و سيارة الوظيفة)...، الرأسمال الاجتماعي (وساطات ، شبكة علاقات داخلية و خارجية عن الحقل ...) ، الرأس مال الرمزي (ميداليات ،شهادات تقدير و عرفان، سمعة...الخ).⁽²⁾

و يمكن أن نذكر في ذات السياق دراستنا⁽³⁾ ، لمديرية حقل حمرة بقسم الانتاج لشركة سوناطراك ، أين حاولنا فهم و تحليل الأبعاد الحقيقية التي كانت من وراء تعثر تطبيق نظام الأجور الجديد في سوناطراك ، استنادا على نظرية الصراع و الحقول عند بورديو أين توصلنا الى نتيجة مفادها بأن الرأس المال النوعي المهمين على الحقل التنظيمي والممثل في الدرجة المهنية (La catégorie) كان السبب الرئيسي لتبني الأعوان الاجتماعيين خصوصا القدامى منهم استراتيجية

⁽¹⁾Mustafa Şahin Karaçam et Canan Koca, « Strategies of Women Managers in Sport Organisations A Way of Subversion or Reproduction of the Existing Gendered Field? », dans éd. Ahu Tatli, Mustafa Özbilgin et Mine Karataş-Özkan, *Pierre Bourdieu, organisation and management*, New York, Routledge, Taylor & Francis Group, coll. « Routledge studies in management, organizations and society », 34, 2015, p. 207-28, p. 224-26

⁽²⁾Marie-Léandre Gomez, « La Fabrique de la stratégie dans la dynamique Champ-habitus-pratique », dans éd. Damon Golsorkhi, *La fabrique de la stratégie : une perspective multidimensionnelle*, Paris, Vuibert, 2006

⁽³⁾محمد بن عامر ، مختار مروفيل ، « نظام الأجور وتمثلات العمال الاجتماعية بمؤسسة سوناطراك: أي علاقة؟ مقارنة سوسيولوجية بحقل حمرة-غرد النص »، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، مجلد 14، عدد 6 ، 2022، ص.ص. 66-157.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/552/14/6/197486>

المحافظة و الابقاء على المكاسب القديمة و رفضهم لكل محاولة تغيير تعمل على استبدال نظام الترقية بالدرجات في سلم الحقل التنظيمي.

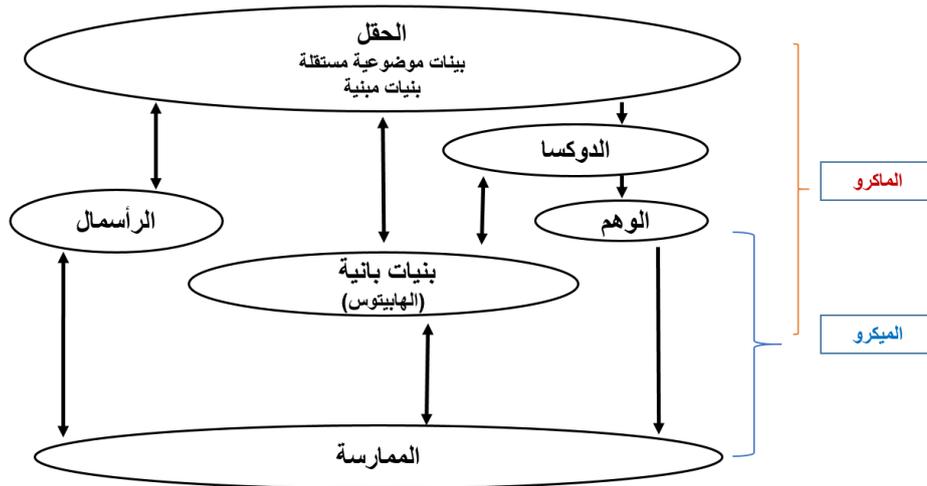
3.4. أمثلة عن توظيف مفهومي الهابيتوس والهابتوس التنظيمي :

على الرغم من محاولات بعض من الباحثين تطبيق وتوظيف مفهوم الهابيتوس في حقل الدراسات التنظيمية وعلوم التسيير، غير أن عملية نقله لم تكن بالشكل المضبوط و وفقا للتصور الذي صاغه وحدده بيار بورديو مثلما أسلفنا الذكر، فغالبا ما تمت استعارة المفهوم بشكل منسل عن سياقه النظري، ومنفكك عن شبكة بورديو المفاهيمية، خصوصا الثالث العلائقي القوي: هابيتوس، حقل ورأس المال. ولقد أكد على هذه الملاحظة كل من أمير باير و جونسون و جيفري ايفريات و دافيد سوارتز و غيرهم .

فقليلة هي الأبحاث والدراسات التي ساهمت في أجرأة مفهوم "الهابتوس" ونقله من مستوى التصور النظري الى المستوى العملي، في مجال الدراسات التنظيمية، على الرغم من الإمكانيات التحليلية التي ينطوي عليها هذا المفهوم القوي لفهم وافي و معمق لعلاقات الصراع و ممارسة السلطة و الكيفية التي من خلالها تتشكل التنظيمات و يعاد انتاجها .

ان قوة مفهوم الهابيتوس تكمن أيضا حسب دامون غولسورخي في قدرته على إقامة جسر توافقي بين المستويين الماكرو و الميكرو للتحليل ، أي الصلة ما بين الفردي و الجمعي ، ما بين الذاتي و الموضوعي ، ما بين البنية و العون. بعبارة اخرى ، يمكن لمفهوم الهابيتوس أن يلعب دور الحلقة الرابطة و المقفودة ما بين التفسيرات التفاعلية و العقلانية للفعل داخل التنظيمات (باراديغم الفردانية المنهجية، التحليل الاستراتيجي عند مشال كروزيه ، نظرية الفعل عند الان توران ...الخ) و بين التفسيرات الكلاسية او الهوليستية (وظيفية ، ثقافية ، بنيوية ..) ، مثلما هو موضح في المخطط التوضيحي الذي أعده دامون غولسورخي و هيولت.

شكل رقم 7: يلخص لدينامية الممارسة حسب دامون غولسورخي و ازابيل هيولت



المصدر : Damon Golsorkhi et Isabelle Huault, « Pierre Bourdieu : critique et réflexivité comme attitude analytique », *Revue française de gestion*, 32, n° 165, juin 2006, p. 15-34.

ثم أن التوظيف الصحيح لمفهوم الهابيتوس في تصور أمير باير و جونسون في سياق البنية التنظيمية يعين الباحثين من دون أدنى شك على الوصول الى فهم أفضل للكيفية التي تتشكل بها المنظمات انطلاقاً من السياقات و السلوكيات الانسانية وفق سيرورة *l'extériorisation de l'intériorité*

وخلال مناقشتها لفكرة قابلية تسخير مفهوم الهابيتوس في البحوث و الدراسات المتعلقة بعلم التنظيم، دافع الباحثين اميرباير و جونسون بالبرهان على امكانية الحديث عن ما سموه " بالهابيتوس التنظيمي" ⁽¹⁾. وفي هذا السياق، يشرح الباحثين بأن المواقف التي تتبناها التنظيمات، يجب فهمها على أنها محصلة مفاوضات تحدث داخل الحقل التنظيمي ما بين العديد من الاعوان المتربعين على مواقع مختلفة و برساميل متنوعة، و لا يمكن بأي حال من الاحوال أن تكون نتاج ارادة جهة فاعلة منفردة ⁽²⁾، وعليه و بالنتيجة ، تفهم مواقف المنظمة هذه على أنه استجابة و ترجمة ل " الهابيتوس التنظيمي " .

⁽¹⁾Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », art. cit., p. 19

⁽²⁾*Ibid.*, p. 19

أما بخصوص منهجية التحقيق من الهابيتوس في حقل بحوث التنظيم ، يوصي اميرباير وجونسون انتهاج الطريقة الإثنوغرافية⁽¹⁾ ، المفضلة جدا عند بيار بورديو . و على الرغم من ندرة البحوث التي تناولت بالتحليل لمفهوم الهابيتوس التنظيمي، يمكننا العثور ، في حقل الدراسات التنظيمية ، على بعض الدراسات التي تبحث في هابيتوسات الافراد (كهابيتوسات المدراء ، هابيتوسات المهندسين ، ...الخ) داخل المنظمة ، و منها أيضا دراسات بحثت في نفس الموضوع و أجرت تحليلات هابيتوسات الأفراد و الجماعات داخل التنظيميات من دون استخدامها لمصطلح "الهابيتوس التنظيمي" . مثل البحث الذي أجرته المجموعة البحثية الكندية في الجزائر " الثقافة و التسيير في الجزائر " ⁽²⁾، و البحوث التي أجراها فيليب ديربارن منطق الشرف *Logique de l'honneur* و الذي يقترب في مقارنته في تقديرنا من مفهوم الهابيتوس عند بورديو.

على عكس مفهوم الرأسمال الذي يعد مألوفاً عند المشتغلين و الدارسين للتنظيميات و يمكن اعتباره أول مفهوم تم تداوله في النظريات التنظيمية، وضمف مفهوم الهابيتوس بشكل قليل لتحليل التنظيميات ⁽³⁾

و كما أسلفنا الذكر في مقام سابق من هذه الاطروحة، يسمح مفهوم الهابيتوس بتجاوز التعارض بين مختلف النظريات التنظيمية، و يتيح تأسيس نظرية موحدة لفهم السلوك التنظيمي، بدل التآرجح العقيم بين مقاربات فردانية ، تفاعلية رمزية ، ثقافية ، نسقية ، تهدر طاقات البحث لفهم ناقص و متحيز لحقيقية الحياة التنظيمية . كما يسمح مفهوم الهابيتوس بكشف محدودية وقصور مقارنة الفعل العقلاني ⁽⁴⁾ و التي هيمنت لرده من الزمن على حقل علوم التنظيم ، و تأكيد فكرة أن سلوكيات الأفراد و استراتيجياتهم داخل التنظيم لا تخضع فقط للاختيارات و الحسابات العقلانية ، بل تحكمها مبادئ أخرى و تملئها ممارسات ، فالهابيتوس كمبدأ مولد للممارسات يوجه الافراد و يقودهم لاختيار و تبني استراتيجيات خاصة ، متلائمة و متناغمة

⁽¹⁾Ibid., p. 33

⁽²⁾Daniel Mercure, Baya Harricane, Smail Seghir et André Steenhaut, *Culture et gestion en Algérie*, Montréal Paris, Harmattan, 1997

⁽³⁾Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », art. cit.

⁽⁴⁾Illa Honorine, *Etudes des styles de management au Burkina Faso et au Sénégal: A la Recherche des Spécificités d'un Système de management africain*, Thèse de Doctorat édité par Ipskamp Drukkers B.V, University of Groningen, 2012, 335 p. , <https://research.rug.nl/fr/publications/56988a53-86fc-425d-9851-682d43a4696c>, p. 115

مع متطلبات الحقل ، دون أن تكون محصلة حساب عقلاني واعي. يعمل الهابيتوس اذن كنظام موجه ومؤطر للاختيارات والاذواق. يعمل كبوصلة داخلية توجه الأفراد في مختلف الحقول و تسيير لهم الدرب الواجب اتباعه، مضيفا على سلوكياتهم بعض التجانس و التشابه.⁽¹⁾

يشرح فرانك دوبن كيف يتشكل الوعي من خلال العيش في المنظمة و كيفية اشتغال الهابيتوس التنظيمي عند مواجهة أي مشكلة تعترض الفاعلين ، ففي الغالب يستحضر الناس مشاكل مماثلة عايشوها من قبل و يعيدون توظيف نفس الحلول السابقة للخروج من المأزق ، على شكل قائمة حلول مخزنه في العقل ⁽²⁾ و هي في تصورنا عبارة عن تجارب تم دمجها في الجسد على شكل خطاطات ذهنية أو هابيتوسات تنظيمية يتم تشغيلها (*elles se déclenchent*) وقت الحاجة و تمنح لصاحبها أريحية للعيش في التنظيم ، و هذا ما لا نجده عادة عند الوافدون الجدد الى الحقل التنظيمي من عمال و أجراء حديثي العهد بالمؤسسة ، والذين لم تتشكل عندهم بعد مثل هذه الهابيتوسات التنظيمية .

و يتم اكتساب الهابيتوس التنظيمي هذا عن طريق التعلم اللاواعي و عملية ادماج قيم الحقل وقواعد اللعب فيه مثل ما يشير موانيون و رمانستوا⁽³⁾، و يعمل كمصفوفة للإدراك و التقييم و الفعل بالمعنى الذي أعطاه إياه بورديو ، داخل الحقل التنظيمي على هيكله الهويات الفردية و الجماعية ، و يحدد الممارسات التسييرية ، و من هذا المنطلق يمكننا اعتبار أن مقارنة فيليب ديربارن عن الثقافة⁽⁴⁾ و نظرية بورديو عن الهابيتوس تكملا بعضها البعض لتقديم فهم أكثر اكتمالا لتأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على سلوك الأفراد داخل التنظيم .

⁽¹⁾Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit.

⁽²⁾Frank Dobbin, « The poverty of organizational theory: Comment on: “Bourdieu and organizational analysis” », *Theory and Society*, 37, n° 1, février 2008, p. 53-63, <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9051-z>, consulté le 1 août 2013, p. 59

⁽³⁾Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit.

⁽⁴⁾Philippe d'Iribarne, *La logique de l'honneur: gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Editions du Seuil, 1989

و يمكن اعتبار الهابيتوس فردي و اجتماعي في نفس الوقت، اجتماعي لارتباطه الوثيق بسياق الحقل والموقع الذي يحتله الفرد بداخله، و فردي لأنه تم اكتسابه من طرف الافراد من خلال التجارب السابقة (1).

ومن المؤكد أن بورديو وضمف مفهوم الهابيتوس للإشارة و التأكيد على أن مولدات الممارسة و السلوك ليست مجرد حسابات عقلانية فحسب ، ففي حقيقة الأمر هابيتوس الأفراد هو الذي يدفع بهم لتبني استراتيجيات معينة تبدا لنا و كأنها استراتيجيات واعية و مدروسة و صادرة عن حسابات عقلانية (2) لأن حسب بورديو " الهابيتوس نتاج استراتيجيات لا هي نتاج نظرة واعية لأهداف مؤسسة على معرفة ملائمة للشروط الموضوعية ، و لا هي حتمية ميكانيكية للمسببات ، تجد نفسها منطبقة موضوعيا مع الوضعية " (3)

و لا يحصل هذا الضبط البنيوي حسب موانيون " الا في الحالة التي يصادف فيها الأفراد مجموعة من القواعد و الرهانات المألوفة لديهم بداخل التنظيم، فعلى سبيل المثال يمتلك العمال القدامى هابيتوسات تتناسب و تتوافق مع تطلعات الحقل و متطلباته ، حيث يعمل كبوصلة حقيقية توجه السلوك و الافعال ، حيث اكتسبوا "حس اللعب" عبر ادماج قوانين و قواعد اشتغال الحقل" (4) في حين يواجه العمال الجدد في التنظيم صعوبة التكيف مع عالم يبدو جد غريب في نظرهم ، ما يجعلهم يستغرقون وقت طويل للتعرف و اكتشاف قواعد اشتغال الحقل .فقد يحدث و أن يتصرفوا في البداية وفق تمثلاتهم و "هابيتوساتهم الأولية" ، ما يقودهم لتبني استراتيجيات و سلوكيات قد لا تكون ملائمة و متوافقة مع ما يشترطه الحقل ، غير أنه و مع مرور الوقت و التجربة ، يدخلون مرحلة تعلم و استبطان قواعد اللعب و ادماج لأهم القوانين و القيم التي تسود " الحقل المؤسسي" *field's institution* (5) ، و فهم رهاناته ، كل هذا يحدث عندهم بشكل لا واعي و

(1)Damon Golsorkhi et Isabelle Huault, « Pierre Bourdieu : critique et réflexivité comme attitude analytique », art. cit.

(2)Marie-Léandre Gomez, « La Fabrique de la stratégie dans la dynamique Champ-habitus-pratique », art. cit., p. 65

(3)Pierre Bourdieu, *Choses dites, op. cit.*, p. 21

(4)Bertrand Moingeon, *Contribution à une socio-économie des organisations : l'exemple d'un univers Associatif, op. cit.*, p. 57

(5)Jost Sieweke, « Putting Bourdieu into Action » : *Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu's Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies, op. cit.*, p. 94

غير مقصود ، مما يعني تشكل ما يسميه اميرباير و جونسون ، ب"الهائيتوس التنظيمي"⁽¹⁾ . *Organizational habitus* .

ففي تصور بيار بورديو " كل حقل هو تأسس *institutionnalisation* ، أو اضفاء الطابع المؤسسي لوجهة نظر داخل الاشياء و الهائيتوس " ، الهائيتوس الخاص المفروض على الوافدون الجدد كحق للدخول ، ليس الا نمط تفكير خاص ، مبدأ لبناء الحقيقة ، في الحقيقة ما يحمل الوافدون الجدد و دفعهم للدخول في اللعب ليس الهائيتوس المفروض بشكل سري أو علني ، و لكن الهائيتوس الملائم ، أو القريب بما فيه الكفاية ، و اتصافه بالليوننة و قابلية تحوله لهائيتوس مطابق *conforme* ، سهل الانقياد ، بمعنى يحتمل اعادة الهيكلة "⁽²⁾*

تتألف المؤسسة كأى حقل من الحقول من عدد من الافراد و المجموعات و البنيات موزعين على مواقع تراتبية متباينة ، "قد تتعارض مصالحهم ذات العلاقة بوظائفها ، ما يدفعهم للدخول في نزاعات أو حتى في صراعات لعدة أسباب ، خصوصا تلك المتعلقة بالقرارات ذات الصلة بتوجهات المؤسسة " ⁽³⁾ ، هذا من جهة و من جهة أخرى ، يسعى الفاعلون الرئيسيون في حقل المؤسسة لفرض هيمنتهم على الحقل من خلال فرض هائيتوسهم الخاص و رساميلهم و قدراتهم على أساس أنها الشرعية الوحيدة الواجب اتباعها ، و الهائيتوس كنظام استعدادات ، تم اكتسابه عن طريق التعلم و التمرن و التكوين المستمر و العلني او وفق سيرورة ما تسميه بولا جرزبكاوسكي ب"عشيرة الممارسة " « *la communauté de la pratique* » ⁽⁴⁾ ، يشتغل في الحقيقة كنظام خطاطات مولدة للاستراتيجيات ، و يمكن أن يكون مناسب و ملائم للمصالح الموضوعية للأعوان الاجتماعيين ، دون قصد و وعي "⁽⁵⁾

⁽¹⁾Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », art. cit., p. 19

⁽²⁾Pierre Bourdieu, *Méditations pascaliennes*, op. cit., p. 120

⁽³⁾Pierre Bourdieu, *Les structures sociales de l'économie*, op. cit., p. 93

⁽⁴⁾عشيرة الممارسة ، التي أساسها الالتزام الجماعي عند أفراد مجموعة ما لغرض انجاز منسق للمهام ، حيث تتم دراسة الأفراد، خاصة فئة المكونين و الممتهين المنتسبين للعشيرة ، انطلاقا من مواقعهم النسبية داخل المجموعة، وجود جماعة الممارسة هذه قد يكون على شكل رسمي و قد يكون وفق إطار غير رسمي ، بصفة دائمة أو مؤقتة : Marie-Léandre Gomez, « La Fabrique de la stratégie dans la dynamique Champ-habitus-pratique », انظر dans éd. Damon Golsorkhi, *La fabrique de la stratégie : une perspective multidimensionnelle*, Paris, Vuibert, 2006

⁽⁵⁾Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, op. cit., p. 119

من ناحية أخرى، يعمل الهابيتوس في الحقل التنظيمي حسب برتراند موانيون، كبوصلة حقيقية داخلية، تعمل على توجيه الأفراد في مختلف الحقول الاجتماعية، تنير لهم الطريق الواجب سلكه ، وهو المسؤول على اضاء التجانس و التوافق على تصرفاتهم ، اختياراتهم و جميع سلوكياتهم ، تحمل البنيات ، البصمات الخاصة بهابيتوس اصحاب القرار" (1)

في نفس السياق يشير **جوست سيفيكي**، بمفهوم الهابيتوس التنظيمي مشبهه بثقافات المؤسسة محجوب عن أعين الفاعلين داخل المؤسسة ،بينما يظهر و يتجلى بوضوح للوافدين الجدد للحقل التنظيمي و الذين يكونون مجبرين على التكيف معه خشية الاقصاء ، الأمر الذي يدفع الموظفون الجدد الى تبني استراتيجية التقليد " *imitation* " ، بمعنى ينزع الوافدون الجدد و بشكل غير واعي الى تقليد ممارسات زملائهم الأكثر خبرة ، حيث كشفت دراسات في علم النفس الاجتماعي حسب سيفيكي " أن الفاعلون يحاكون إيماءات فاعلون آخرون (القدامى) ومواقفهم وسلوكهم وكلامهم وتعبيرات وجههم " (2)

أما بالنسبة لرمانانستوا و موانيون : فقد وضا مفهوم الهابيتوس لدراسات الهويات التنظيمية ، و يعرفانه على أساس " أنه تجسيد القواعد الاجتماعية و العلاقات على أرض الواقع " ، يقوم بتوليد و خلق الممارسات و التمثلات بكيفية خارجة عن وعي الافراد . و في حالة المنظمات، يعمل الهابيتوس على تجسيد الخصائص التنظيمية، و هو المسؤول عن اعطاء الصورة الموحدة و المماثلة للمؤسسات (ثقافة المؤسسة) ، من خلال أوجه التشابه التي نلمسها عند الافراد و المجموعات ، و الواقع أن هذا التماثل أو التشابه هو نتيجة لاستبطان الافراد لخصائص التنظيم ، يتم ترجمتها لاحقا على شكل تصرفات و ممارسات متشابهة (3)

اريك ديلافالي *Delavallée* يؤكد هو الآخر على أن مفهوم الهابيتوس يعد أفضل مفسر للمحددات الاجتماعية للعقلانية، لأن ما يبدو لنا في الواقع عقلائي هو في نفس الوقت سياسي

(1) Bertrand Moingeon, *Contribution à une socio-économie des organisations : l'exemple d'un univers Associatif*, op. cit.

(2) Jost Sieweke, « Putting Bourdieu into Action » : *Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu's Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies*, op. cit., p. 97-98

(3) Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit.

وعاطفي وثقافي ومؤسسي .. الخ⁽¹⁾، بعبارة أخرى ، مفهوم الهابيتوس وحده كفيلا بأن يشرح السلوك الإنساني في أبعاده المختلفة و يغنيها عن مزوجة النظريات أو ابتداء سوسولوجيا الفاعل المتعدد مثل ما تصوره برنارد لهير⁽²⁾ أو سوسولوجيا نظم الفعل عند فيليب كوركوف *sociologie des régimes d'action*⁽³⁾.

ويعتبر الباحثين غلورسكي و هيولوت أنه على الرغم من تعدد البحوث التي وضفت الفكر البوردويوي و مفهوم الممارسة في الدراسات التنظيمية و علوم التسيير على غرار المناجمنت المعرفة *Management de la connaissance* لبراون و **ديجيد** و المناجمنت الاستراتيجي لريشار و **ويتينقتون** *Richard Whittington* و "عشيرة الممارسة" عند بولا جاززابكوسكي⁽⁴⁾ ، لكن ولا أحد من هؤلاء تناول البعد النسقي في فكر بورديو ، وحده مفهوم الممارسة منفصل عن بقية المفاهيم يفقد قوته الاجرائية و قدرته على التفسير. لنؤكد مرة أخرى على فكرة أن كل البحوث التي حاولت توظيف أعمال بورديو وقعت في فخ الاختزال هذا وتفكيك المفاهيم عن بعضها البعض، يقود لعدم فاعلية كل مجهود يتبنى أحد مفاهيم بورديو على حدي لفهم وتحليل منطق الفعل داخل التنظيم. "فالمفاهيم البوردويوية لا تعبر عن نفسها بالكامل إلا عندما تقع ضمن منطق كلي من التفاعل والترابط"⁽⁵⁾

وسنحاول من خلال اطروحتنا هذه، تأكيد فكرة أن سوسولوجيا بورديو هي في المقام الأول مقارنة نسقية ذات مظهر نقدي، مهمتها كشف الهيمنة وآليات اعادة الإنتاج.

⁽¹⁾ Eric Delavallée , cité par : Illa Honorine, *Etudes des styles de management au Burkina Faso et au Sénégal: A la Recherche des Spécificités d'un Système de management africain, op. cit.*, p. 115

⁽²⁾ Bernard Lahire, *L'homme pluriel: les ressorts de l'action*, Paris, A. Colin, coll. « Collection Essais & recherches », 2005

⁽³⁾ Philippe Corcuff, « Justification, stratégie et compassion : Apports de la sociologie des régimes d'action », art. cit.

⁽⁴⁾ Paula Jarzabkowski, cité par Marie-Léandre Gomez, « La Fabrique de la stratégie dans la dynamique Champ-habitus-pratique », art. cit.

⁽⁵⁾ Damon Golsorkhi et Isabelle Huault, « Pierre Bourdieu : critique et réflexivité comme attitude analytique », art. cit.

5. خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل رسم الخطوط العريضة لمقاربة تنظيمية تركز على سوسيولوجيا بيار بورديو ، كإطار معرفي و مفاهيمي خصب و ملائم بامتياز لدراسة وتحليل التنظيمات و فهم بتبصر لعلاقات السلطة و كيفية إعادة انتاجها ، و تخليصها من هيمنة النزعة السلوكية و الفردانية و حتمية المقاربات الثقافية (*les approches culturalistes*)

فبإمكان البنيوية البنائية لبيار بورديو أن تفتح مجال أوسع لقراءات و دراسات مستقبلية في علوم التسيير و التنظيم، لمقدرتها الخاصة على تجاوز التعارضات ما بين الثنائيات ماكرو /ميكرو ، بنية/فرد ، ذاتي /موضوعي ، حتمية /حرية ، ادراك / سلوك ، و التي حالت دون تمكن نظريات التنظيم التقليدية من فهم كامل للسلوك التنظيمي و فشلها باعتراف ميشال كروزيه *Michel Crozier* نفسه تأسيس النظرية العامة للتنظيم (1).

ان أهمية فكر بورديو وفعالية استعمال و توظيف علبة أدواته في حقل علوم التنظيم و التسيير ، لا تقتصر فقط في تمكنه من ربط و توليف مستويات التحليل السوسيولوجي ماكرو/ميكرو ، بل كذلك كشف علاقات الهيمنة الخفية و خارطة توزيع رأس المال و ممارسة السلطة داخل الحقل التنظيمي و المؤسسي ، و التي لا يظهرها عادة الهرم التنظيمي الرسمي *organigramme officiel* ، ومفهوم الهاييتوس بدوره ، يتيح لنا فهما كاملا لا يختزل سلوكيات الافراد و اتخاذ القرارات و تبني الاستراتيجيات في مجرد حسابات عقلانية واعية.

ثم سردنا لبعض الدراسات التي حاولت توظيف سوسيولوجيا بيار بورديو في حقل الدراسات التنظيمية، كأدلة وأمثلة تعزز وتدعم فكرة قدرة المقاربة البوردبوزية من فهم الظاهرة التنظيمية وتحليل علاقات السلطة، من خلال ابراز الإمكانيات النظرية والمنهجية التي يزر بها هذا الجهاز النظري وخصوبته وفائدة نقله لمجال علوم التنظيم والتسيير .

وفي النهاية ألقينا الضوء وبيجاز على الصعوبات التي واجهت الباحثين في عملية تطبيق الإطار النظري البوردبوزي على حقل الدراسات التنظيمية والهفوات التي وقعوا فيها بمحاولتهم اجتثاث

(1)Stéphane Dion, « Michel Crozier et l'étude des organisations », *Politique*, n° 12, Société québécoise de science politique, 1987, p. 111-20, <https://doi.org/10.7202/040570ar>, consulté le 9 juin 2016, p. 113

مفاهيم بورديو من سياقها النظري الأصلي لاختبارها تجريبياً. فقلما تم تطبيق الشبكة المفاهيمية التي اقترحها بورديو مجتمعة. وهي في الواقع جهود مهدورة ما دامت لم تستثمر الطريقة التي يهيكل بها الحقل هابيتوسات الأعوان، وفي نفس الوقت كيف تعمل الممارسة وهابيتوس الأعوان على قولبة وتشكيل الحقل.

الباب الثاني

مقاربة بوردوزية لتحليل علاقات السلطة في المديرية الجهوية لغرد النص.

الفصل الأول:
حول العمل المنهجي للدراسة

حول العمل المنهجي للدراسة

« Comprendre veut dire dévoiler, dé-couvrir au sens premier du terme c'est-à-dire retirer la couverture idéologique qui s'interpose entre le sujet connaissant et l'objet de connaissance » *Djamel Guerid, l'entrée en Sociologie*

1. تمهيد:

يُعتبر الجزء الخاص بالإجراءات المنهجية من أهم الأجزاء في أي بحث علمي ، ففيه سنقوم بتقديم موجز للمجال الجغرافي و البشري للدراسة ، ثم نعرض بشكل وافٍ وتفصيلي للإجراءات المتبعة و الطريقة التي تم استخدامها و التفاصيل الخاصة بالأدوات والتقنيات المستخدمة في جمع البيانات، مثل الاستمارة والمقابلات والملاحظات والتحليل الإحصائي و تحليل المحتوى لجمع معطيات الدراسة و كيفية تحليلها والتوصل إلى النتائج و الاستنتاجات.

وبالإضافة إلى ذلك، سنعرض للطريقة التي اتبعناها لتحديد نوع و حجم عينة الدراسة وطريقة اختيار أفرادها. كما سنتطرق بالتحليل الى الخصائص الهامة لعينة الدراسة و من بين هذه الخصائص يمكن ذكر: الجنس ، العمر ، الفئة المهنية ، الأقدمية ...الخ.

2. مجال الدراسة الجغرافي والبشري:

بلدية برج عمر ادريس :

تقع بلدية برج عمر ادريس أقصى جنوب شرق الجزائر ، انبثقت عن التقسيم الإداري لسنة 1984 ، و تتبع إداريا دائرة عين امناس و لولاية اليزي ، تقدر مساحتها 82.406 كم مربع ، أي تمثل 28 % من مساحة الاجمالية لولاية اليزي ، و تقع على بعد 500 كم عن مدينة ورقلة ، و 550 كم عن عين أمناس و 720 كم عن مقر ولاية اليزي ، يحدها من الشمال الشرقي بلدية دبداب و عين أمناس غربا ، و من الجنوب الغربي حدود ولاية تمنراست ، ويحدها جنوبا ولاية اليزي ، كانت تُسمى **تيماسينين**، وهو اسم باللغة الأمازيغية القديمة يعني منطقة العبور، ثم تم تغيير اسمها بعد دخول الاحتلال الفرنسي عام 1880 الى برج فلاتزر *Flatters* نسبة الى القائد العسكري فلاتزر الذي قتله طوارق المنطقة ،

وبعد الاستقلال سميت على اسم الشهيد عمر ادريس ، سكنها طوارق الفوغاس⁽¹⁾ و المنغاسين⁽²⁾ ، كما تعرف باسم الزاوية الكحلة أو زاوية سيدي موسى بوقيرين ، نسبة الى ضريح أحد المرابطن الطوارق .

و تزخر بلدية برج عمر ادريس ، بقدرات و طاقات هامة خصوصا في المجال الزراعي ، خصوصا ما تعلق بالأرض الصالحة للزراعة و توفر المياه الجوفية ، حيث قدرت المساحة الفلاحية المستغلة ب1125 هكتار⁽³⁾، كما تعرف المنطقة بتربية المواشي بأنواعها من أغنام خاصة فصيلة الدمان و الماعز و الأبل .

و هي واحدة من أغنى المناطق السياحية في الجزائر، حيث توفر محمية طبيعية تابعة لحضيرة "التنغرت التابعة لإقليم طاسيلي ناجر تعيش فيا طيور وحيوانات نادرة من بينها الغزلان والأيل البري ، الفنك .. و بها نقوش و رسوم صخرية (*des gravures*) قديمة عن حياة الانسان البدائي في المنطقة، مصنفة في قائمة التراث العالمي من طرف اليونسكو.

و ما يميز بلدية برج عمر ادريس ، أنها منطقة غازية بامتياز و تضم أهم حقول النفط والغاز الطبيعي في الجزائر، ممثلة في المديرية الجهوية تينفوي تابنقورت *TFT* و المديرية الجهوية لغرد النص موضوع دراستنا.

التنظيم الصناعي الذي جرت فيه هذه الدراسة، هو المديرية الجهوية لغرد النص، التابعة لقسم الإنتاج لمؤسسة سوناطراك ، و التي تعد ثاني أكبر حقل منتج للغاز في الجزائر بعد حاسي الرمل :

المديرية الجهوية لغرد النص:

تقع المديرية الجهوية لغرد النص على تراب بلدية برج عمر ادريس التابعة لولاية اليزي ، على بعد حوالي 1200 كلم جنوب شرق الجزائر العاصمة ، و حوالي 270 كلم جنوب شرق حاسي مسعود

⁽¹⁾ قبيلة افوغاس تنتشر من غدامس إلى الجنوب في ازواغ وجبال امتاغ بأدرار أنظر :

الشاوي اللاله البكاي أماهين ، اصلاح محمد البخاري حمودة، الطوارق عبر العصور، ليبيا، دار الكتب الوكنية بن غازي، 2007،
https://archive.org/details/20210114_20210114_1438/page/1/mode/2up، ص. 60

⁽²⁾Nadal Zaid, Samira Amokrane et Kamel Tazairt, *Timassinine entre authenticité et modernité*, Alger, CDSP/ Interimages, 2003, p. 9

⁽³⁾*Ibid.*, p. 17

، منطقة ذات مناخ صحراوي جاف حار ، حيث تتراوح درجات الحرارة بها بين فصلي الشتاء و الصيف بين 05°C و 55°C .

و تقع المديرية الجهوية بمحاذاة العرق الشرقي ، و من أهم ما يميز منطقة غرد النص ، تضاريسها الوعرة ، من حيث موقعها بين الجبال الرملية الكبيرة ، و بعدها عن المراكز الحضرية ، غير أنه بتطور استغلال حقنها الغازي ، و اقبال العديد من الشركات النشطة في المجال ، ساهم في فك العزلة عنها ، و شجع البدو الرحل من طوارق المنطقة من الاستقرار بها ابتداء من سنة 1984 وتم إنشاء تجمعين سكنيين على مستوى غرد النص و آخر بمنطقة حمرة. أما الآن فأصبحت غرد النص قطبا صناعيا غازيا مهما ، يأتي في الترتيب الثاني بعد حاسي الرمل بطاقة إنتاجية تفوق الستون (60) مليون متر مكعب يوميا.

يعود اكتشاف أول حقل غازي في المنطقة لسنة 1956 عقب حفر أول بئر *RN1*، و الذي اتضح من خلاله ثراء الحقل بالغاز المكثف *Condensat*. اما اكتشاف البترول في المنطقة فيعود لسنة 1966 بعد حفر بئر *RN4* الذي شجع على استغلال الخزانات الموجودة و تشييد مركزي للإنتاج :

1.مركز معالجة الزيوت *CTH* الذي دخل حيز الخدمة في 10 ماي 1966

2. مصنع معالجة الغاز *Phase A* : يضم 4 قطارات للإنتاج ، دخل حيز الخدمة في 28 جانفي 1988 و الذي تمت توسعته سنة 1999 بإضافة قطار خامس بطاقة إنتاجية تقدر ب 10.250 مليون متر مكعب .

كما تم انجاز مصنع غاز البترول المميع *Phase B* عام 2000 بطاقة إنتاجية تقدر بثمانية و أربعون (48) مليون متر مكعب يوميا.

لتتوالى عملية توسعة استغلال الحقل بإطلاق مركز الفصل و الضغط *CSC* عام 2012 بطاقة معالجة قادرة على استيعاب ألف (1000) متر مكعب من البترول الخام المتدفق من 33 بئر. يليها اطلاق مركز *CPF* (*Central of Processing Facility*) عام 2014 لمعالجة غاز كوارتزيت حمرة بطاقة معالجة تقدر ب عشرة ملايين (10) ملايين متر مكعب يوميا .

أهم الحقول التابعة للمديرية الجهوية لغرد النص :

تتضمن ناحية غرد النص عدة حقول غازية من بينها : حقل غرد النص وسط، حقل غرد النص شمال- شرق ، حقل غرد النص شرق جنوب ، حقل غرد النص جنوب غرب ، حقل غرد الشوف ، حقل غرد العذرا ، حقل غرد الحمرة جنوب شرق ، حقل غرد النص 3 ، حقل مويلح ، حقل مقسم ، حقل دراع العلال ، حقل مقسم ، حقل مويلح، حقل ضاحية قاسي طويل، و أخيرا حقل مديرية حمرة . و يزيد عدد آبار غرد النص عن 208 بئر : 156(بئر منتج غاز *Puits Producteurs de Gaz*، 19 بئر منتج بترول *Puits Producteurs de Pétrol*، 33 بئر حقن غاز *Puits de Réinjection de Gaz*).

3. تقنيات البحث:

في مقال موسوم " بين النظرية والتجربة: نحو منهجية اجتماعية وأنثروبولوجية" ، يستشهد عبد الكريم العايدي بمقولة لعالمة الاجتماع و واحدة من أكبر من كتبوا في منهجية البحث في العلوم الاجتماعية مادلين قرافيتز *Madeleine Grawitz* ، قائلا :

"..تؤكد لنا قرافيتز بأن أغلب العلماء و الباحثين و من بينهم بيار بورديو ، ريمون بودون ستوتزل و بول لازار سفيلد و غيرهم، يقرون صراحة بعدم وجود تقنية واحدة ، كوصفة تستخدم في العلوم الاجتماعية جميعها ، و أنه لا يوجد تفضيل بين الكمي و النوعي ، بل يوجد بينهما مجموعة اتصالية"⁽¹⁾

لقد كان من الضروري في هذا النوع من البحوث، الاعتماد على أكثر من أداة واحدة لجمع البيانات و الشواهد مثلما يوصي به بيار بورديو في أكثر من مناسبة ، فقد رفض بورديو تجزئة البحث العلمي و تقنيته و نادى على العكس بتنوع أساليب البحث دون التقييد بوصفات منهجية جاهزة، متبنيا أسلوبه الخاص في البحث كنوع من التمرد أو " الشرك المنهجي"² *Polythéisme* *Méthodologie*⁽³⁾، وحث الباحثين على ضرورة تبني كل التقنيات الملائمة والقابلة للاستخدام

⁽¹⁾Abdelkrim Elaidi, « Entre théorie et empirie : Pour une approche socio-anthropologique », *Al-Mawaqif*, 5, n° 1, décembre 2010, p. 19-30, <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/6513>, p. 41

⁽²⁾Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *Réponses* (Vol. 4). Paris: Seuil.

PEDERZOLI, R. (2011). Qu'est-ce que parler veut dire? La vulgarisation des écrits de Pierre Bourdieu. *Traduire les savoirs*, 26, 187.

⁽³⁾Jean-Paul Nancy-Combes et Marie-Françoise Nancy-Combes, « Épistémologie et méthodologie de la recherche dans le secteur LANSAD », art. cit., p. 4

وقد اعتمدنا في هذا العمل على الأدوات التالية:

الملاحظة:

تحتل تقنية الملاحظة أهمية قصوى في دراستنا لجوانب ظاهرة السلطة، فكانت لنا نبزاسا مكننا من إلقاء الضوء على بعض المواقف و السلوكات التي لها أهمية بالغة لفهم ثم شرح، الأبعاد الحقيقية للسلطة، و كيفية توظيف الفاعلين لمواردهم أثناء الدخول في ألعاب السلطة، لم نكن لنفهمها، لو اكتفينا بأئلة المقابلة و الاستمارة.

ولقد أفادتنا الملاحظة المباشرة « *l'observation directe* » ، و الملاحظة بالمشاركة « *l'observation participante* »⁽¹⁾ على وجه الخصوص، من مشاهدة بعض المواقف عن قرب، سواءا كانت بالقول أو بالفعل، و كذا السلوكات التي تصدر عن مختلف الفاعلين، أثناء دخولهم في ألعاب السلطة، إذ يرى في هذا الصدد، " تشارلز كولي "، أن " إمعان النظر في الأشياء قد مكننا من الفهم التعاطفي لعدد من الظواهر و المشكلات .."⁽²⁾

كما مكنتنا الملاحظة، من مقارنة أجوبة المبحوثين للأسئلة المطروحة عليهم، و التأكد من مدى صحتها على أرض الواقع، على شكل مواقف سلوكية، وكذا طريقة تعاملهم مع أسئلة المقابلة و الاستمارة، و التي تدور حول ممارسة السلطة، والعلاقات بالرؤساء و الأساليب التسييرية، و التي لا يشعر المبحوث بالارتياح للتعبير عن آرائه حولها، فيمتنع عن الإجابة، أو يعتمد إلى تحريفها.

المقابلة:

لا شك أن المقابلة من الأدوات الهامة في البحوث الاجتماعية، حيث تتضاعف الفائدة العلمية في حالة المقابلة الشخصية، حيث يكون الباحث وجها لوجه مع مبحوثين، ويستطيع مناقشتهم مباشرة،

⁽¹⁾ في الحقيقة، أتت هذه التقنية على يد الانتوغرافيا ethnographie، الانتربولوجية الاجتماعية و الثقافية، و تتلخص في ان يعيش الباحث ، مع الأشخاص الواجب ملاحظتهم، مدة زمنية، للتعلم في فهم و تحليل خصائصهم: النظام الرمزي، الطقوسي و الثقافي بصفة عامة ، كما فعل راد كليف براون Radcliffe-Brown, Alfred Reginald 1881-1955 في غابات استراليا، و مالينوفسكي (Malinowski, Bronislaw Kasper (1884-1942)، الذي أمضى أربع سنوات في دراسة شعوب غينيا الجديدة..

⁽²⁾ محمد على محمد، مجتمع المصنع: دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت،

والإكثار من توجيه الأسئلة التي يتولد بعضها أثناء المناقشة وهذه الطريق أكثر استعمالا في البحوث الأنثروبولوجية.

و لقد اعتمدنا على تقنية المقابلة كوسيلة لجمع البيانات و المعلومات ، و التي ساعدتنا في مرحلة أولية للبحث ، على هندسة بنية الاستمارة، كما أنها أثرت موضوع بحثنا من خلال الكشف عن بعض الأبعاد المهمة للمشكلة المدروسة، و إلقاء الضوء على بعض القضايا الواقعية، فبعد إجراء العديد من الحوارات مع العمال ، سألناهم عن تمثلا تهم وتصوراتهم عن العديد من المواضيع ذات الصلة بممارسة السلطة في المديرية الجهوية، و عن درجة وعيهم و إدراكهم لمواردهم السانحة لهم بالتحكم في خيوط اللعبة الاستراتيجية للسلطة.

و بالفعل لقد سمحت لنا هذه التقنية، من الحصول على قدر مهم من البيانات و الشواهد الكيفية، و إن كانت غير متجانسة، و لذلك يعتبر "سالفادور جينر" *Salvador Giner* أن " المقابلات تؤدي إلى وجهات نظر مختلفة حتى و لو كانت تعي نفس الشيء ... " (1) لكن مع ذلك لقد أثرت المقابلات في مجملها فصول بحثنا.

الاستمارة:

تعد الاستمارة من أكثر الأدوات استخداما للحصول على البيانات في البحوث الاجتماعية عموما، وفي سوسيولوجيا التنظيمات على وجه الخصوص، و " الاستمارة هي نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف." (2)

لقد استخدمنا دليل الاستمارة، لدراسة عينة من أحد عشرة قسما في المديرية الجهوية لغرد النص، وهي: قسم الهندسة والإنتاج، الاستغلال، الصيانة، النظافة الصحة والأمن، المنشآت، المالية، المعتمدية، التمويل والنقل، القسم التقني، خلية الاعلام الالي والاتصالات وأخيرا قسم الموارد البشرية.

(1) Salvador Giner, *Initiation à l'intelligence sociologique*, trad. Thérèse Jerphagnon, Toulouse, Privat, coll. « Regard (Toulouse) », vol. 11, 1970, p. 40

(2) محمد علي محمد، مجتمع المصنع، مرجع سابق، ص 59.

كما أنها شملت أربعة مستويات من العمال (إطارات سامية ،إطارات متوسطة، عمال مؤهلون و عمال التنفيذ)، و قد راعينا عند اختيارنا لعينة بحثنا ،على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث تمثيلا عادلا، لتصل في النهاية عينة بحثنا إلى 299 مبحوثا.

لم تكن الأسئلة المسجلة في الاستمارة منذ البداية هي التي اعتمدنا عليها في البحث، غير أننا أثريناها من خلال جملة المقابلات و الملاحظات التي أجريناها طوال التحقيقات الأولية، *les enquêtes*)، فعمدنا إلى حذف بعض الأسئلة و إضافة أسئلة أخرى.

و لقد راعينا عند هندسة بنية الاستمارة ما يلي:

- تولينا شخصا ،مهمة تمرير استمارة البحث على أفراد العينة المبحوثة حتى لا تتعرض للتلغف و التمزيق .
- تدرج الأسئلة و تسلسلها منطقيا.
- تسجيل إجابات المبحوثين و قت سماعها، و كذا الاستعانة بتسجيل المقابلة بعد موافقة المبحوث بطبيعة الحال في بعض الحالات، حتى لا تتعرض للنسيان و التشويه.
- صياغة الأسئلة بلغة بسيطة ، و توضيح معاني الكلمات الغامضة ، و إعادة السؤال عدة مرات، حتى باللهجة العامية ، بالنسبة للأميين و المفرنسين.
- البدء بما سهل من الأسئلة، ثم الانتقال بدون قطيعة إلى المستوى الأعمق فالأعمق.

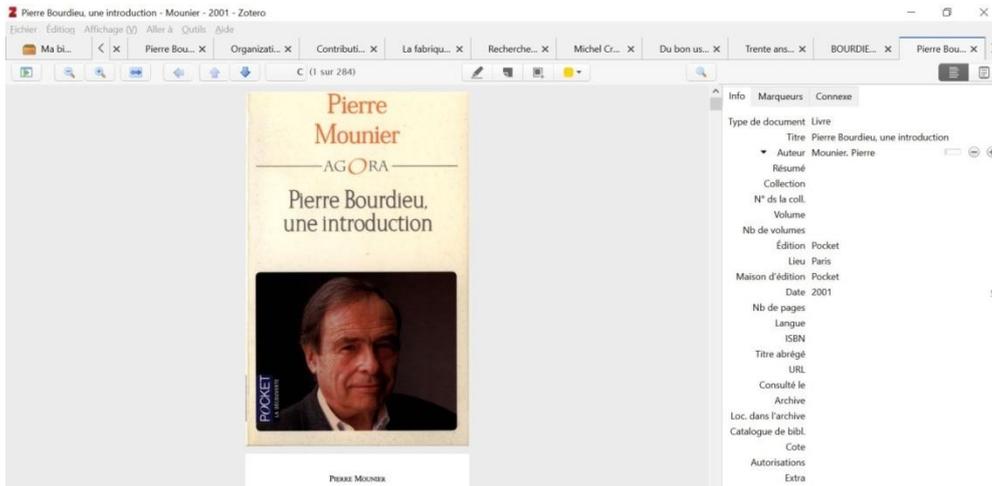
طريقة إدارة مراجع الدراسة و توثيقها:

و بخصوص ترتيب المراجع و ادارتها ، استخدمنا برنامج زوتيرو *Zotero*، يعد برنامج إدارة المراجع هذا واحدا من الأدوات الهامة في البحث العلمي مثله مثل اندنوت *EndNote* و ماندلي *Mendely*، حيث ساعدنا بشكل كبير على تنظيم المصادر المرجعية المستخدمة في اطروحتنا وإدارتها بشكل فعال، بفضل ما يتيح البرنامج من إمكانية جمع الاستشهادات والمراجع من مصادر متعددة، مثل المقالات العلمية والكتب والمواقع الإلكترونية، وتنظيمها وفرزها بشكل مرتب وسهل الاستخدام. كما ساعدنا *Zotero* على توفير الوقت والجهد في عملية الاستشهاد بالمصادر المرجعية، حيث يمكن توليد الاستشهادات وفقاً للأساليب المختلفة المستخدمة في البحث العلمي، مثل *Chicago* و *APA* و غيرها

و اعتمدنا في توثيق المراجع الموظفة في دراستنا ، أسلوب اطروحات جامعة السوربون للعلوم الإنسانية و الاجتماعية⁽¹⁾، و هو شبيه لأسلوب شيكاغو النسخة 17، المستخدم في توثيق المراجع في العديد من الحقول الأكاديمية، ويمتاز هذا الأسلوب عن أسلوب شيكاغو بالسماح بإضافة المراجع في أسفل الصفحة مع الكتابة الأوتوماتيكية للمراجع السابقة باستخدام التعبيرات *ibid* للإشارة إلى المرجع السابق و "*op. cit.*" للإشارة إلى المؤلف الذي تم الإشارة إليه مسبقاً، ما سهل علينا من عملية تنسيق المراجع بشكل آلي و دقيق.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام *Zotero* لإنشاء قوائم المراجع وإدارتها بشكل مرتب وسهل الاستخدام، وهذا يساعد على تجنب الأخطاء في عملية الاستشهاد والإشارة إلى المصادر المرجعية بشكل صحيح ودقيق، و من ميزات هذا النوع من البرامج إدارة و ارفاق جميع الكتب الالكترونية بكل صيغها (*PDF, DJV, DOC ; HTML*) ، تخزين مفكرات و ملاحظات من المصادر المستخدمة للاستشهاد بها في وثائق البحث. لذلك، نعتبر استخدام برامج إدارة المراجع كبرنامج *Zotero* أمراً ضرورياً لأي باحث يسعى إلى إنجاز بحثه بشكل محترف وفعال. وفيما يلي بعض الصورة التي توثق الكيفية التي وظفنا بها هذا البرنامج:

شكل رقم 8 : صورة توضح إمكانية تصفح الكتب على برنامج Zotero

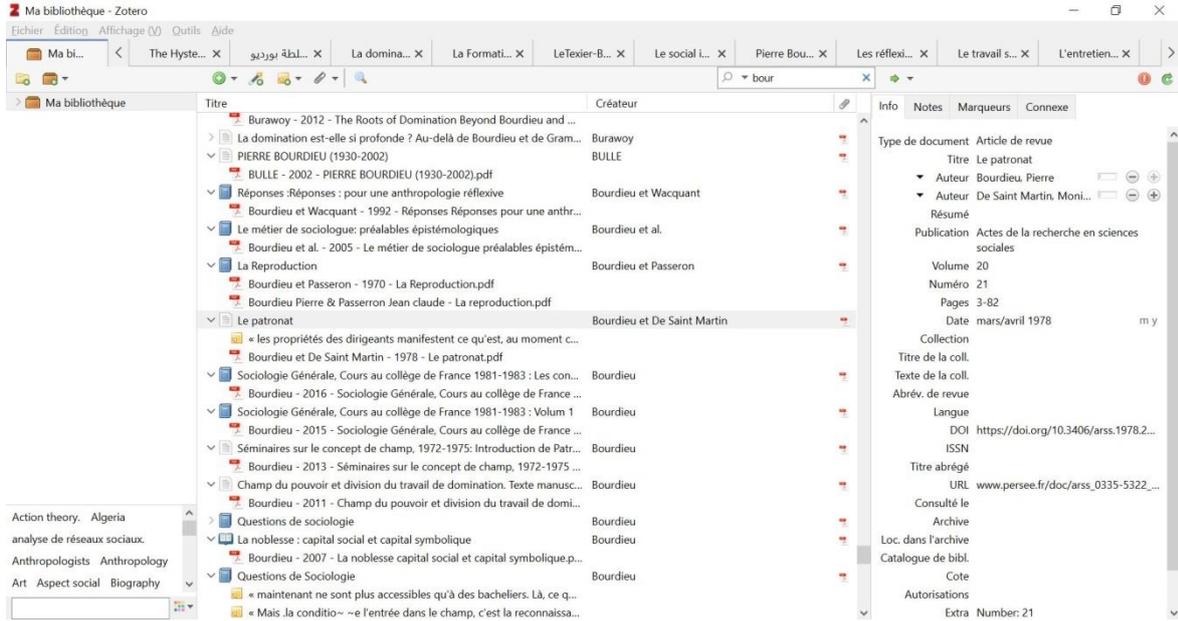


⁽¹⁾Cf le format de StyleThèse de Sorbonne Université (Sciences Humaines et Sociales, Français) sur le site Zotero : <https://www.zotero.org/styles?format=note&dependent=0>

شكل رقم 9 : يوضح كيفية إدراج المراجع بواسطة برنامج Zotero



شكل رقم 10 : صورة توضح الواجهة الرئيسية للتطبيق وإمكانية الاطلاع على المراجع



4. طريقة استخراج عينة الدراسة:

بالنسبة للعينة فهناك اعتبارات كثيرة تدعونا إلى تفضيلها كأسلوب لجمع البيانات و هي:

- توفير الوقت والمجهود والتكاليف اللازمة لإجراء البحث.
- صعوبة إجراء الحصر الشامل وذلك عندما يكون المجتمع كبيرا بحيث تتعذر دراسته
- إذا كانت الظواهر من النوع الذي لا يمكن قياسه بدقة كافية مثل ظواهر الاتجاهات وال ميول.. في هذه الحالة يفضل أسلوب العينة .

إن مجتمع البحث الذي نريده حقلا للدراسة، هو وحدة صناعية متخصصة في إنتاج الغاز بأنواعه و البترول الخام في أقصى الجنوب الجزائري و بالتحديد في **منطقة غرد النص** بولاية اليزي ، كما أسلفنا الذكر، و ما دمنا بصدد دراسة موضوع علاقات السلطة و الهيمنة و على النحو الذي ذهب إليه بيار بورديو، فإن هذه العلاقات و الألعاب لن تقتصر فقط على عمال قسم معين ، أو فئة مهنية أو تراتبية معينة، فكل فاعل في الحقل مهما كان مستواه المهني ،أو موقعه في تراتبية الهرم التنظيمي ،إلا و له قسط معين من الموارد و رأس المال ،تسمح له بالدخول في علاقات استثمارية ، و ممارسة التأثير و بالتالي الدخول في علاقات سلطوية أو نزاعية ، على حد تعبير ميشال كروزيه و مدرسة التحليل الاستراتيجي.

لهذا، فإن طبيعة موضوع بحثنا، تقتضي عدم إقصاء أي عون من أعوان الحقل ، مهما كان سنه ،جنسه ، مستواه المهني أو التعليمي. و حتى تكون لهذه العلاقة صفة الشمولية الكاملة لتمثيل جميع أفراد الوحدة بدون استثناء ، فضلنا استخدام العينة الطبقة العشوائية و التي يتم فيها " سحب عينات متعددة ... يتم تقسيم مجتمع البحث الى مجموعات فرعية أو طبقات (المهنة ، الفئات العمرية ، الجنس..) (1) ،

ارتأينا تقسيم العينة المدروسة الى أربع فئات، مختارة من جميع الأقسام و المصالح التي تشكل هذا التنظيم على النحو التالي :

- **فئة عمال التنفيذ:** تضمن كل العمال المصنفين في السلم من 9 الى 14
- **فئة عمال التحكم:** تشكل العمال المصنفين في السلم من 15 الى 20

(1)Jean-Claude Combessie, *La méthode en sociologie:*, s. I., La Découverte, coll. « Repères », 2007, <https://doi.org/10.3917/dec.combe.2007.01>, p. 47

- فئة الاطارات المتوسطة: تضم الاطارات الجامعية والاطارات الشبيهة *Cadres assimilés* و رؤساء المصالح و المصنفين في الدرجة المهنية 21 و أكثر.
- فئة الاطارات السامية : تضمن هذه الفئة المدير الجهوي ، رؤساء الاقسام ، و رؤساء الاقسام المنتهية مهامهم (بدون مسؤولية) .

أما الآن و بعد أن توصلنا إلى معرفة العدد الإجمالي .لعمال المديرية الجهوية و المقدر عددهم ب 1328 عاملا موزعين على مختلف أقسامه الرئيسية، و تجدر الإشارة هنا ،الى أننا لم نسجل و لا عامل واحد ، مرتب في خانة الاطارات المسيرة لهذه المديرية الجهوية على غرار مديرتي حاسي مسعود و حاسي الرمل و المصنف مدراءها ضمن فئة الاطارات المسيرة بشركة سوناطراك .

و لتحديد حجم العينة استعملنا معادلة ستيفان تومسون ⁽¹⁾ *Steven K. Thompson* حيث تُعد هذه المعادلة واحدة من أهم الطرق الشائعة لحساب حجم العينة المطلوب لدراسة معينة، و تعتمد هذه الطريقة على العوامل الرئيسية الأربعة: حجم مجتمع البحث (N)، مستوى الثقة المطلوب (Z)، نسبة الخطأ المسموح بها (d)، والاحتمالية المفترضة (p).

n : sample size (?)

حجم العينة التي نبحث عنها ؟

N : Population size (1328)

حجم مجتمع البحث (1328 عامل)

Z : Confidence level at 95%(1.96)

مستوى الثقة عند 95 %

d : error proporion (0.05)

نسبة الخطأ (0.05)

p : probability (50%)

الاحتمالية (50%)

وللحصول على حجم عينة دراستنا باستخدام هذه الطريقة، قمنا بتطبيق المعادلة التالية:

$$n = \frac{N * p(1 - p)}{\left[\left[N - 1 * \left(\frac{d^2}{z^2} \right) \right] + p(1 - p) \right]}$$

⁽¹⁾Steven K. Thompson, *Sampling*, 3rd ed, Hoboken, N.J, Wiley, coll. « Wiley series in probability and statistics », 2012, p. 59-60

$$n = \frac{1328 * 50\%(1 - 50\%)}{\left[\left[1328 - 1 * \left(\frac{0.05^2}{95\%^2} \right) \right] + 50\%(1 - 50\%) \right]}$$

n=299

وهي نفس العينة التي حصلنا عليها من خلال موقع المعاينة و استطلاعات الرأي الشهير :

<https://fr.surveymonkey.com/>

حيث ساعدتنا هذه الطريقة في ضمان الحصول على عينة كافية وممثلة لمجتمع البحث و أفراده المستهدفين، بما يضمن دقة النتائج وموثوقيتها.

ما فيما يتعلق بالخصائص الديموغرافية لمجتمع البحث، فيمكن توزيعها حسب التصنيف السوسيو- مهني، كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم 3 : توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس و الصنف المهني

النسبة	المجموع	النسبة	اناث	النسبة	ذكور	الجنس الصنف المهني
5,20%	69	1,45%	1	98,55%	68	عمال التنفيذ
46,99%	624	3,37%	21	96,63%	603	عمال التحكم
46,08%	612	1,47%	9	98,53%	603	إطارات متوسطة
1,73%	23	0,00%	0	100,00%	23	إطارات سامية
100,00%	1328	2,33%	31	97,67%	1297	

ومن أجل أن تكون كل فئة سوسيو مهنية ممثلة في العينة المختارة، فإننا حرصنا على استخراجها بنسب متوازنة، حسب حجم الفئة ومقدار تواجدها في كل فئة مهنية، فكانت أول خطوة قمنا بها، هي معرفة النسب المئوية (%)، لتمثيل كل مستوى من المستويات المهنية، بالنسبة للعدد الإجمالي لعمال المديرية والمقدر ب 1328 عامل.

و عن طريقة عملية حسابية، تمكنا من الحصول على نسب التمثيل من حيث الفئة المهنية، و

كمثال عن ذلك :

$$\begin{aligned} \text{نسبة عمال التنفيذ :} & \quad 5.20\% = \frac{100 \times 69}{1328} \\ \text{نسبة عمال التحكم :} & \quad 46.99\% = \frac{100 \times 624}{1328} \\ \text{نسبة الاطارات :} & \quad 46.08\% = \frac{100 \times 612}{1328} \\ \text{نسبة الإطارات السامية :} & \quad 1.73\% = \frac{100 \times 23}{1328} \\ \text{نسبة الإناث :} & \quad 2.33\% = \frac{100 \times 31}{1328} \end{aligned}$$

بعد ذلك قمنا بضرب النسبة التمثيلية المحصل عليها في عدد مفردات عينة البحث لنحصل في الأخير على عدد أفراد عينة البحتة موزعين كما هو موضح في الجدول الآتي :

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس و الصنف المهني :

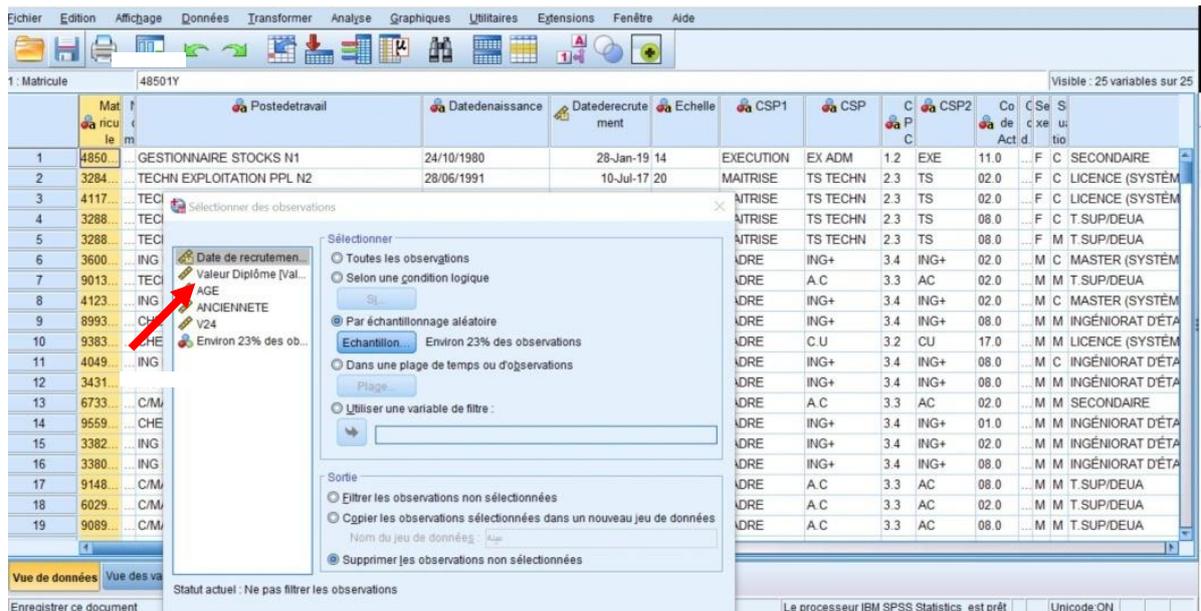
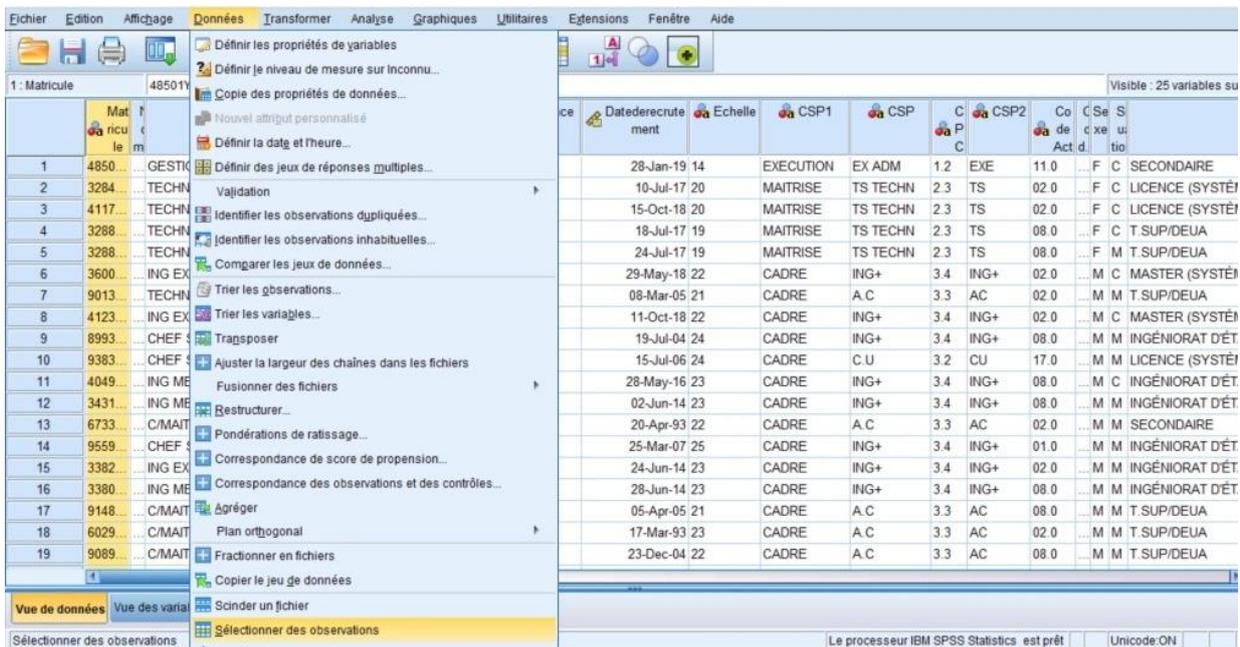
جدول رقم 4: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس و الصنف المهني

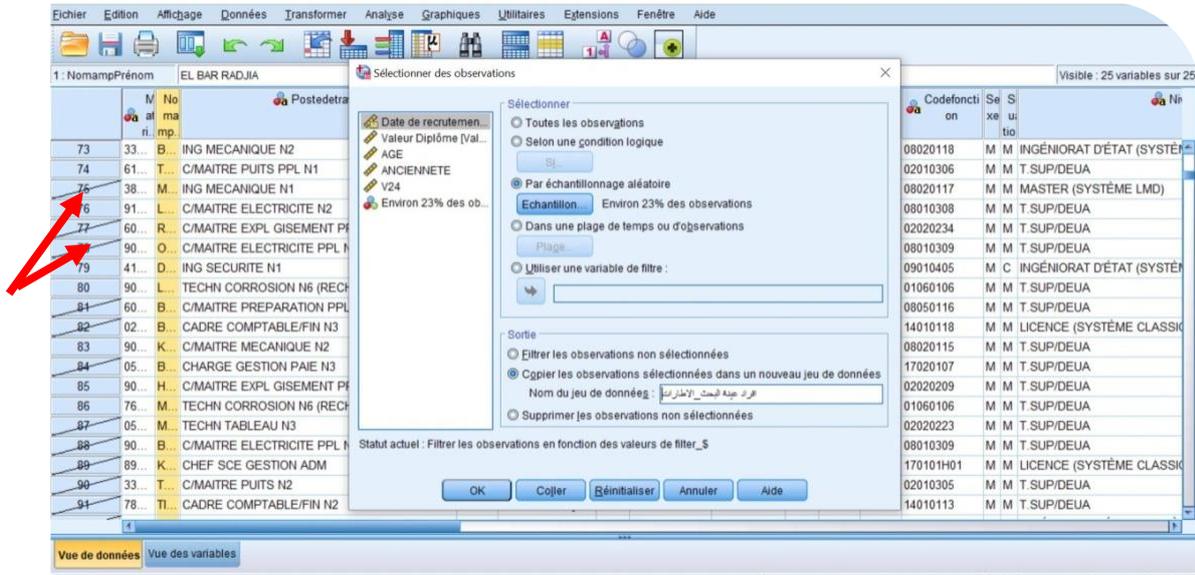
النسبة	المجموع	النسبة	اناث	النسبة	ذكور	جنس
5,20%	15,54	1,45%	0,23	98,55%	15,31	صنف مهني عمال التنفيذ
46,99%	140,49	3,37%	4,73	96,63%	135,77	عمال التحكم
46,08%	137,79	1,47%	2,03	98,53%	135,77	إطارات متوسطة
1,73%	5,18	0,00%	0	100,00%	5,18	إطارات سامية
100,00%	299,00	2,33%	7	97,67%	292,02	المجموع

يعد استخدام البرامج المعلوماتية في اختيار العينة العشوائية أمراً مهماً في الأبحاث العلمية على غرار برنامج الحزم الإحصائية *SPSS* ، *R* ، *Statistia* و حتى اكسال، و غيرهم، حيث تساعد هذه البرامج و بدقة في الحصول على عينة عشوائية تتميز بالتنوع والتمثيلية الصحيحة لمجتمع البحث. وقد اتبعنا في هذا البحث استخدام برنامج *SPSS* اصدار (26) لاختيار العينة العشوائية الطبقيّة، وذلك باتباع الخطوات التالية:

فتح ملف بيانات 1328 عامل (مجتمع البحث) واختيار *Données* على واجهة البرنامج، ثم اختيار *"Selectionner des observations"* وتحديد حجم العينة ومتغير العينة العشوائية ثم الضغط

على زر "Echantillon"، وبعدها نقوم بنسخ عينة البحث التي حددها البرنامج في ملف مختلف (شكل رقم 12) و نكرر نفس العملية مع الطبقات المختلفة (إطارات سامية ، إطارات متوسطة ، عمال تحكم ، عمال تأهيل ، و الإناث) ، و هذا للتأكد من أن عينة البحث المولدة تمثل جميع الأفراد المحتملين بشكل عشوائي ومتساوي، و تتمتع بالموثوقية والدقة. لنحصل في الأخير على العينة العشوائية الطباقية التي سنجري عليها دراستنا.





نلاحظ أن البرنامج قام بوضع خطوط و بشكل عشوائي على المفردات التي لن يشملها البحث أو أنها غير معنية بالدراسة، و أبقى فقط على العينات التي سيتم تضمينها في التحليل الإحصائي.

5. الخصائص السوسيو- ديموغرافية لعينة الدراسة :

توزيع أفراد عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية و الجنس:

جدول رقم 5: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

المجموع	الاناث		الذكور		الجنس الحالة الاجتماعية	
	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار		
أعزب	28%	84	57%	4	27%	80
متزوج	72%	214	29%	2	73%	212
مطلق	0%	1	14%	1	0%	0
المجموع	100%	299	100%	7	100%	292

تشير معطيات الجدول الى أن العمال المتزوجون يمثلون النسبة الأكبر من المجموع الإجمالي لعينة البحث (72%) ، و هي نسبة مرتفعة مقارنة ببقية النسب ، و يمكن ايعاز ذلك الى تأثير العوامل الاقتصادية و الأجرية و الاستقرار المهني على ارتفاع نسبة الزواج و الاقبال عليه عند افراد العينة المبحوثة .

و يشكل الرجال المتزوجين النسبة الأكبر (73%) من المجموع الإجمالي للذكور، في حين أن النساء المتزوجات يشكلن نسبة 29% فقط من المجموع الإجمالي للنساء.

علاوة على ذلك ، فإن نسبة العزاب بين الإناث أعلى بكثير من الذكور ، حيث يشكل العزاب 27% من المجموع الإجمالي للذكور فقط ، بينما تشكل العزوبة 57% من المجموع الإجمالي للإناث و يمكن تفسير ذلك بصعوبة العثور على أزواج يقبلن بوضعيتهم المهنية وفق نظام العمل 4x4 ، و غياب عن بيت الزوجية لما يزيد عن الأربع أسابيع .

و وفقاً للمعطيات الكمية و الكيفية التي حصلت عليه الدراسة ، يبدو أن المبحوثين المتزوجتين تزوجن من زملاء عمل من نفس المديرية ، يشتركون في نفس الهابيتوس، و تمت خطبة ثلاثة أخريات من زملاء عمل ، مما يشير إلى أن هذه الاستراتيجيات النسوية و التي أملاها الهابيتوس فعالة، فإننا نتنبأ بأنها ستستخدم بشكل شائع بين باقي العاملات العازبات لتحقيق التوازن بين حياتهن المهنية والشخصية، فقد يكون الزواج من زملاء العمل الذين يحملون نفس الهابيتوسات والاهتمامات، استراتيجية نسوية فعالة عند عاملات المديرية الجهوية لغرد النص لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية ، و ويمكن أن تكون كذلك استراتيجيات رجالية لمضاعفة الأجر و الرأس مال الاقتصادي (*Un double salaire*) كنوع من الزواج النفعي مثل ما سنرى لاحقاً ، كما يمكن لهذه الملاحظات أن تساهم في اثراء المحاولات الرامية لتوظيف الإرث البوردويزي خصوصاً ثلوثه المفاهيمي حقل ، هابيتوس ، رأس مال ، لتعزيز الفهم و التحليل الخاص بتشكيل و صناعة الاستراتيجيات *la fabrique de la stratégie*⁽¹⁾ و اتخاذ القرارات داخل الحقول التنظيمية و المؤسسية و بمجال النوع الاجتماعي و الاستراتيجيات النسوية في عالم الشغل .

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي و الصنف المهني :

جدول رقم 6: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي

مجموع العمال		إطارات سامية		إطارات		عمال تحكم		عمال تنفيذ		الصنف المهني المستوى الدراسي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	

⁽¹⁾Marie-Léandre Gomez, « La Fabrique de la stratégie dans la dynamique Champ-habitus-pratique », art. cit.

0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	أمي لا يقرأ و لا يكتب
2%	7	0%	0	0%	0	100%	7	0%	0	ابتدائي
4%	11	0%	0	0%	0	91%	10	9%	1	متوسط
15%	44	0%	0	9%	4	57%	25	34%	15	ثانوي
28%	84	0%	0	73%	61	27%	23	0%	0	تقني سامي / DEUA
5%	14	0%	0	14%	2	86%	12	0%	0	ليسانس ل م د باك + 3
4%	12	25%	3	75%	9	0%	0	0%	0	ليسانس كلاسيكي + مهندس تطبيقي باك + 4
14%	41	5%	2	95%	39	0%	0	0%	0	مهندس دولة نظام كلاسيكي
28%	83	0%	0	24%	20	76%	63	0%	0	مستر نظام ل م د (باك +5)
1%	3	0%	0	100%	3	0%	0	0%	0	ماجستير و أكثر
100%	299	30%	5	46%	138	47%	140	5%	16	المجموع

من خلال قراءة معطيات الجدول رقم (6)، يمكن تأكيد اختفاء الأمية في الوسط العمالي فلم تسجل دراستنا حالة عمال لا يستطيعون القراءة أو الكتابة عكس ما كان عليه سابقا خصوصا عند الانطلاق في مشروع استغلال حقل غرد النص، وبالتالي فإن هذا يعكس تطوراً اجتماعياً وتقنياً للمؤسسة و العينة التي قمنا بدراستها.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن ملاحظة أن عدد الأشخاص الذين يحملون مؤهلات تعليمية أعلى من مستوى الثانوي بلغت نسبة 79.76% (تقني سامي و أكثر = 237 من بين 299)، و يمكن تفسير هذه النتيجة بسياسة المؤسسة في عملية التوظيف ، حيث يتم التركيز على حاملي الشهادات الجامعية سواء أ تعلق الأمر بصنف الإطارات أو عمال التحكم ، حيث يشترط للالتحاق بمنصب تقني سامي ، الحصول على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية DEUA أو شهادة ليسانس نظام ل.م.د ، على عكس ما كان معمول به سابقا بقبول مستوى الثالثة الثانوي زائد تكوين متخصص. كما سجلت الدراسة عدد ممن هم بمستوى تقني و حتى ثانوي مصنفيين في فئة الإطارات، تدرجو بالأقدمية و الخبرة المهنية في السلم المهني وترقوا لمصاف الإطارات الشبيهة (Cadres assimilés)، فعادة ما يشغل هؤلاء وظائف مسؤولو فرق (Contremaitres) ، أو تقنيي لوحة مستوى ثالث (Technicien Tableau N3)، و غالبا ما تواجه هذه الفئة من الإطارات عدم الاعتراف بهويتها السوسيو مهنية "كإطارات" خصوصا من طرف

الإطارات الأخرى الجامعية ، كنعنتهم "بالإطارات الزائفة" (*les faux cadres*) أو *Cadres SLE* (*Sachants lire et ecrire*) ، و محاولة التشكيك في كفاءاتهم وقدراتهم ، من خلال ترويج دوكسي لمعتقدات داخل الحقل التنظيمي، و هي في الواقع استراتيجيات منهم للمحافظة (*stratégie de conversion*) بتعابير بورديو، لصون هويتهم المهنية و حمايتها من التفتيه و قطع الطريق أمامهم للتنافس على مناصب الترقية و المسؤولية أو منافستهم في الحصول على المتاع الرمزي والفوائد التي تتيحها لهم مواقعهم في الحقل الذي يعملون فيه، مثل ما سنرى لاحقا (لون شارة البطاقة المهنية ، فضاءات الاطعام ، الايواء ، السيارة ..الخ) .

و يمكن تفسير ذلك على ضوء نظرية الحقل و الرأس مال ، و تتمين الرأس مال الثقافي في مؤسسة سوناتراك خصوصا الرأس مال التقني ، وذلك بعد تغيير قواعد الحقل مع مطلع الألفية الثانية و توجه الشركة الاستراتيجي نحو التركيز على مهنها القاعدية فقط (*les fonctions cœur de métier*) و التخلي عن المهن الأخرى و التي لا تتطلب تأهيلا عاليا أو حجم رأس مال كبير ، لصالح شركات المناولة (كأنشطة الاطعام ، الفندقية ، النقل ، ميكانيك السيارات ، أنشطة البناء و صيانة المنشآت) دهانات ، نجارة ، سباكة الخ) ، و هذا ما يفسر عدم تسجيل الدراسة لحالات تفتقر لمؤهلات علمية .

كما يمكن ملاحظة أن هناك تفاوتاً واضحاً في مستويات التعليم بين الفئات المختلفة، حيث يوجد نسبة عالية من عمال التأهيل يحملون شهادات الماستر (بكالوريا +5) ، مع ذلك لا يشغلون أدوار تتناسب مع مؤهلاتهم كإطارات ، و تفسير ذلك مرده الى حصول بعضهم على شهادة الماستر بعد التوظيف ، كما يمكن تفسيره بتحايل بعضهم بعدم التصريح بشهاداتهم العليا عند مشاركتهم في المسابقة الوطنية لسوناتراك عام 2014 ، خشية اقصاءهم من المسابقة كسلوك استراتيجي منهم ، و لإدراكهم بتزايد حظوظ النجاح بالترشح لمناصب تقني سامي (باكالوريا +3) عوض مناصب مهندس و التي يكون عدد المناصب المفتوحة فيها قليل مقارنة مع المناصب المخصص للتقنيين السامين . كما يمكن ارجاع ذلك الى قبول هؤلاء الشباب للترشح لمناصب دون مستواهم الحقيقي الى أزمة البطالة الخائفة التي تعيشها البلد.

كما أن تبني الجامعة الجزائرية لنظام ل.م.د و كمية الشهادات المنتجة في العشر سنوات الأخيرة، حيث بلغت الشهادات التي وزعت حسب إحصائيات مقدمة من طرف مختار مروفل " الى غاية سنة

2011 الى 246.000 بينما كانت في سنة 1964 لا تتجاوز عدد 87 شهادة " (1) وفي ظل غياب مرجعية تشاورية مع بقية الحقول الأخرى كالحقل الاقتصادي على سبيل المثال ،أحدث في تصورنا خلافا في سعر صرف الشهادات داخل الحقول التنظيمية و الاقتصادية، و الأكثر من ذلك تسبب في إعادة صياغة قوانين و قواعد اشتغال تلك الحقول (الحقل المؤسسي ، الحقل النقابي ، مثل ما سنرى لاحقا) ، كما مس تغيير "عملة الشهادة" حتى نتكلم مثل بورديو، قانون العرض و الطلب في سوق الشغل ، و ما كنا نسمعه قديما عن قصص سواق التكتك أو الطاكسي المصري الحائز على شهادة الدكتوراه ، أصبح واقعا نعيشه في الجزائر ، فلم يعد الرأس مال الثقافي المأمس (2) (أي الشهادة) عملة كافية للولوج للحقل التنظيمي و المؤسسي ، ما لم يعزز بأشكال و أحجام أخرى من رأس المال (الاجتماعي خاصة) .

توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

جدول رقم 7: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية

النسبة %	التكرار	الأقدمية في العمل
19	58	0 - 4
29	87	5 - 9
13	39	10 - 14
13	39	15 - 19
25	76	20 سنة فأكثر
100	299	المجموع

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول الخاص بتوزيع المبحوثين حسب الأقدمية ، أن أعلى نسبة سجلتها الدراسة ، تمثلت في فئة العمال المراكمين لرأس مال أقدمية دون العشر سنوات بنسبة 29% ، تليها فئة العمال بأقدمية تزيد عن العشرون سنة بنسبة 25%، ثم تليها فئة العمال الحديثي العهد بالمؤسسة (اقل من 5 سنوات) بنسبة قدرت بـ 19% ، كما تشير معطيات الدراسة الى تراجع نسبة

(1) مختار مروفل، « الجامعة الجزائرية و تحديات ترشيد المسار: قراءة تقييمية للواقع و الافاق على هامش كتاب: نحو إعادة التفكير في الجامعة»، في محمد بشير، جمال غريد السوسولوجي والانثروبولوجي: صاحب الثنائية الثقافية، تلمسان، دار كنوز للنشر و التوزيع، 2017، ص.ص. 125-48، ص. 144

(2) الرأس مال الثقافي المأمس (le capital culturel institutionnalisé) ، يشير الى الشهادات و المستوى التعليمي حسب بيار بورديو

الأقدمية في المديرية ، باعتبار أن أكثر من 61% من المبحوثين تقل سنوات أقدميتهم عن الخمسة عشرة (15) سنة ، تراجع يمكن ايعازه الى الاقبال الكبير للعمال القداماء على الخروج في السنتين المنصرمتين ، بعد سن القانون الجديد للتقاعد كما أسلفنا الذكر ، و إلغاء التقاعد النسبي عند سنة الخمسون سنة ، ما دفع الكثيرين من إيداع ملفات تقاعدهم قبل دخول القانون حيز التنفيذ ، ففي مديرية غرد النص وحدها غادر أكثر 239 عامل للتقاعد النسبي في السنتين المنصرمتين، نزييف يمكن قراءته على ضوء النظرية البوردديوزية على أنه فرار و هروب للأعوان الاجتماعيون من الحقل .

تزامنا مع توظيف العديد من العمال (وافدون جدد للحقل) عرفت المديرية الجهوية بغرد النص مغادرة أكثر من 239 عامل في ضرف سنتين و نصف ، نزييف يترجم حالة الاستياء التي عاشها العمال القدامى بعد تسوية وضعية العمال الجدد من حملة باكالوريا +3 بإعادة تصنيفهم في الدرجة 19 و 20 ، بينما استثنى من التسوية العمال القدامى و الذين يحوزون نفس المؤهل الدراسي أي بكالوريا +3 باعتبار أنهم مصنّفون في الدرجة "21" و "22"، درجات تمثل في تصور الأجراء عن مواقع في تراتبية الحقل التنظيمي في الشركة ، و تترجم رأس مال رمزي (أقدمية) تم تكديسه بعد جهد جهيد و أقدمية في المؤسسة فاقت الخمسة وعشرون (25) سنة ، بينما حرق الموظفون الجدد تلك المراحل ، فوجدوا أنفسهم و بسرعة في نفس الموقع التراتبي مع العمال القدامى، و يمكن أن يكون هذا السبب الأساسي في تقدينا الذي دفع بالعديد من كوادر و تقنيي سوناتراك للمغادرة نحو حقول أخرى (شركات منافسة) ، بعدما تعطل رأس مالهم النوعي عن الاشتغال ، وفقدتهم لمواقعهم الامتيازية في الحقل ، و أما قانون التقاعد فلم يكن سوى عاملا محفزا على المغادرة .

كما يمكن تفسير هذه الوضعية مع جبرار موجار على أنها محصلة " .. تغيير النمط التوليدي للأجيال الجديدة .. بين أو داخل الأجيال ، .. أو حتى عدم التوافق البنوي ما بين التوقعات الذاتية و الفرص الموضوعية المرتبطة بالتخفيض الهيكلي الناتج عن تعميم التعليم و انخفاض قيمة الشهادات التعليمية ... " (1)

(1) Gérard Mauger, « Politique de l'engagement sociologique », *Mouvements*, 24, n° 5, Paris, La Découverte, 2002, p. 53-59, <https://doi.org/10.3917/mouv.024.0053>, p. 10

لقد أدى قرار تسوية حملة شهادة باكالوريا +3، في تقديرنا الى إعادة توزيع خارطة المواقع و القوة في الحقل التنظيمي حيث تم بموجبه الغاء رأس مال الأقدمية.

واللوم لا يقع على مؤسسة سوناتراك، لأن القرار كان سياسيا و ارتجاليا من لدن الوزير الأول السابق آنذاك (1) و اتخاذ قرار التسوية لم يخضع لمنطق العقلانية التسييرية بقدر ما أملتته اعتبارات سياسية. وهذا أكبر دليل على هيمنة الحقل السياسي على الحقل الاقتصادي في الدول "دون التحليل" (2) بتعابير جاك بارك (*les pays sous analysés*).

قرار كلف المؤسسة ضياع رأس مال بشري و تقني يصعب تعويضه حتى بالتوظيف. و هذا باعتراف الرئيس المدير العام السابق لما صرح قائلاً:

« ..On ne peut pas continuer à perdre notre potentiel humain, pour votre information et vous le savez tous, Sonatrach pendant les 5 ou 8 dernières années on a perdu plus de **16000** employés de Sonatrach, ont quitté Sonatrach et ont quitté le pays c'est quelques choses d'anormale, donc il faut qu'on trouve une solution pour les pouvoir stabiliser..» (3)

أما عن ارتفاع نسبة العمال الجدد بأقدمية تقل عن الخمس سنوات مثلما تشير النتائج المبينة في الجدول، فتفسيره لجوء المؤسسة الى استخلاف العمال المغادرين، ويمثلون العمال الجدد الناجحون في المسابقة الوطنية سنة 2014 وتكوينهم مدة 24 شهر قبل توظيفهم في الفترة الممتدة ما بين 2016 و2017.

توزيع أفراد العينة حسب السن:

(1) الشروق اونلاين، سلال يتعهد بحل قضية حاملي شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية خلال جوان [دقتر اليومية] // الشروق اونلاين. - 2014. - <https://www.echoroukonline.com> ، انظر أيضا : المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1435 الموافق ل28 سبتمبر 2014 يعدل و يتم المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

(2) Jacques Berque , cité par : Djamel Guerid, *L'entrée en sociologie, les limites de l'universel européen*, op. cit., p. 10

(3) النهار تيفي ، سوناتراك: إعاة هيكلية الموارد البشرية ووقف نزيها، هذه هي إستراتيجية ولد قدور ، 2018 ، يوتوب .

<https://www.youtube.com/watch?v=Qxx18ft4EVE>

جدول رقم 8: يمثل توزيع أفراد العينة المبحوثة حسب العمر

النسبة	المجموع	إطارات سامية		إطارات متوسطة		عمال التحكم		عمال تنفيذ		الفئة المهنية الفئة العمرية
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0,33%	1	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	6,25%	1	24-18
40,13%	120	0,00%	0	26,81%	37	52,86%	74	56,25%	9	34-25
23,41%	70	0,00%	0	28,26%	39	18,57%	26	31,25%	5	44-35
26,76%	80	40,00%	2	36,96%	51	18,57%	26	6,25%	1	54-45
9,36%	28	60,00%	3	7,97%	11	10,00%	14	0,00%	0	64-55
0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	65 سنة وأكثر
100,00%	299	100,00%	5	100	138	100	140	100	16	Total

تشير بيانات الجدول رقم (8) ، الى خاصية السن عند العينة المدروسة بفئاتها المهنية الأربعة ، و كما هو ملاحظ فان أغلب العمال تقل أعمارهم عن 45 سنة بنسبة 64% (23.41+40.13) ، حتى لا نقول عنهم شباب ، باعتبار أن " الشباب ليست الا كلمة" حسب بيار بورديو :

« *La Jeunesse n'est qu'un mot* »⁽¹⁾

فثلاثيني العاصمة أو قسنطينة مثلا ليس كثلاثيني الطوارق، من حيث الهيكسيس (*Hexis*) و الايتوس (*Etos*)، فقد يتمثل الأول نفسه من فئة الشباب حتى في سن الخمسون (لباسه الشبابي، عزوبيته ، تفكيره ، قيمه و معتقداته) ، بينما دخل الثاني حياة الكهولة مبكرا، بعد أن مر بكل طقوس الانتقال *les rites de passage* التي أشار اليها فرونسا دوبي *François Dubet* :

"...بينما في المجتمعات التقليدية ، يتم تقليص وقت الشباب وتأطيره بشكل مثالي من خلال طقوس العبور التي تحول الطفل بسرعة إلى شاب والشاب إلى شخص بالغ ، بينما في هذه المجتمعات مساحة الخيارات الزوجية والمهنيين تكاد تكون غير موجودة ، تُضعف الحداثة إلى حد كبير طقوس العبور ، وتفتح الاحتمالات وتحول طبيعة الشباب ذاته..."⁽²⁾

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*, op. cit., p. 143-54

⁽²⁾François Dubet, « Cultures juvéniles et régulation sociale », *L'information psychiatrique*, 90, n° 1, Montrouge, John Libbey Eurotext, 2014, p. 21-27, <https://doi.org/10.1684/ipe.2013.1142>

بمعنى آخر، تختلف القيم والمعايير التي تحكم حياة شخص يعيش في العاصمة عن تلك التي تنطبق على شخص في الثلاثينيات من قبيلة الطوارق في جرد النص ، وبالتالي يختلف مدى اندماج كل شخص في ثقافته المحيطة ومدى توافقه معها. وهذا يعني أنه قد يكون لدى كل شخص نظرة فريدة ومختلفة عن العالم وقيمه ومعاييره، وذلك بناءً على الثقافة والبيئة التي نشأ فيها وعاش بها، وفي هذا تأكيد لطرح بورديو بخصوص أن " الشباب مجرد كلمة " .

و الملاحظ أيضا من بيانات الجدول أن عمال التنفيذ 56 % منهم تقل أعمارهم عن الخمسة و ثلاثون سنة ، و تفسير ذلك يرجع الى أن الوظائف التي يشغلونها تتطلب مهارات معينة و قابلة للتعلم بسرعة و تستوجب لياقة بدنة نجدها غالبا عند صغار السن ، كما هو الحال في وظائف **أعوان تدخل الاطفاء** " *les Agents d'interventions* ، ف"الرأسمال البدني"⁽¹⁾ يعد شرطا أساسيا للالتحاق بوظائف كهذه و يتم اختبار المترشحين على أساسها في مسابقات التوظيف.

فئة عمال التحكم هم الآخرون 52% منهم تقل أعمارهم عن 35 سنة ، يمثلون التقنيون في مختلف النشاطات القاعدية للمؤسسة من استغلال ، إنتاج ، صيانة و أمن صناعي ، تم توظيفهم مؤخرا لسد احتياجات الاقسام و محاولة تعويض العمال المغادرين .

كما أشارت البيانات التي حصلت عليها الدراسة الى أن الإطارات السامية مثلوا الفئة الأكبر سنا اذا ما قورنت بالفئات السوسيو مهنية الأخرى ، و هذا يترجم فكرة أن مناصب المسؤولية تستوجب حجما معتبرا من رأس المال الثقافي (المماسس) و رأس مال الخبرة المهنية و الأقدمية وهو ما يفسر تعيين كبار السن في مثل هذه المناصب ، تماما مثل ما ألفناه في الحقل السياسي و البيروقراطي و أسبقية الأكبر السن في شغل المناصب السامية (قاعدة الأكبر سنا) ، فقواعد الحقل التنظيمي و المؤسسي تملئها و تصوغها هابيتوسات المسيرين و المدراء ، فلم نتعود في مؤسساتنا رؤية صغار السن في مراكز قيادة مثلما يحدث في المؤسسات الأجنبية .

⁽¹⁾Michel Eugène, « Étape individuelle et capital d'individualité », article consulté le 2019-06-15 sur le site Web créé et animé par Daniel Calin, 2009, http://dcalin.fr/publications/eugene_michel10.html

الفصل الثاني

موارد السلطة عند فاعلي المديرية الجهوية لغرد النص

موارد السلطة عند فاعلي المديرية الجهوية لغرد النص

« On connaît l'adage : si les équations mathématiques pouvaient heurter les intérêts des hommes, ils les déclareraient fausses. Ce n'est pas pour rien que la sociologie s'est trouvée, dans les régimes despotiques, soit interdite soit sous haute surveillance » *Djamel Guerid, l'entrée en Sociologie*

1. تمهيد:

يقوم التحليل السوسيولوجي لعلاقات العمل داخل التنظيمات، على الافتراض المؤداه أن تلك العلاقات هي في الأساس علاقات سلطوية متبادلة (*reciproques*) ، يخضع فيها كل واحد للآخر بطريقة أو بأخرى . يخضع المرؤوس لرئيسه المباشر ، على شكل خضوع رسمي للقواعد التنظيمية. في حين يخضع الرئيس بدوره لمرؤوسه ، بغض النظر عن رتبته في هرمية التنظيم ، فإذا رأوا هؤلاء بأنهم يحوزون على موارد هامة أو رساميل بتعابير بيار بورديو ، يكون الرئيس بحاجة ماسة إليها لبلوغ أهدافه ، كمعلومات هامة أو خبرة مهنية نادرة، فإنهم ولاشك لقادرين على وضع رئيسهم في حالة إرباك أو في منطقة الشك أو اللابيقين *zone d'incertitude* كما يسميها (كروزيه وفريدبارغ) ، لأهمية ما يملكونه من موارد مهمة بالنسبة له .

يؤسس تحليل العلاقات السلطوية لنوعين من الأسئلة :

- ما هي موارد الفاعلين؟

- ما هو مدى ملائمة وحركية هذه الموارد؟

فبإمكان أن تكون هذه الموارد فردية (سمات شخصية قيادية) ، أو ثقافية ، اقتصادية أو اجتماعية ، وتشمل كل ما يمكن أن يستخدمه الفرد في علاقاته وتعاملاته.

يستخلص ميشال دوكوستر (*De coster Michel*)⁽¹⁾ ، على أن السلطة هي الشيء الأكثر تقاسما في العالم كالمال، فهي موزعة بطريقة غير متساوية ، والعلاقات التي ترافق السلطة غير متماثلة

⁽¹⁾Michel De Coster, *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, op. cit.*, p. 99

(*Asymétrie*) ، لأن الفاعلين الاجتماعيين يمتلكون موارد غير متكافئة بعبارة أخرى ، إن السلطة علاقة متناظرة و غير متوازية ، متناظرة لان علاقة السلطة تقوم على التفاوض وعلى تبادل الموارد فإذا افتقد الفاعل لأي مورد (ما هو ممكن نظريا لكن ممتنع عمليا) ، ينتقي أي تبادل وتنتقي بالتالي السلطة ، و غير متوازية لأنه إذا تعادل الفاعلون في مواردهم ، (تساوا) ، لا تتشكل أي علاقة و وضعية سلطوية (ما هو أيضا ممكن نظريا و ممتنع عمليا) ، لنستنتج مع "دو كوستر" أن السلطة تعتبر كصفة أو خاصية من خصائص الفاعل الاجتماعي، بل هي خاصية للعلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين، فالسلطة إذن هذا النوع الخاص من الاتصال ليس له معنى إلا من خلال الإطار المرجعي للفاعلين في علاقاتهم...⁽¹⁾ .

بعبارة أخرى تظهر السلطة عندما يدخل فاعل معين يريد بلوغ هدف يستوجب بالضرورة مشاركة الآخرين، في علاقة تفاوضية، يكون الغرض الأساسي منها استغلال موارد الشخص الآخر إلى أقصى ما يمكن ،في سبيل تحقيق الهدف المراد.

لكن يبقى دوما السؤال مطروحا: من أين يستمد الفاعلين الاجتماعيين مقدراتهم على التأثير؟.

يتميز عالما الاجتماع ميشال كروزيه و وفريدبارغ (*Friedberg "l'acteur et le système" 1977*)⁽²⁾ ، في كتابهما المشهور "الفاعل و النظام" ، بين أربعة مصادر رئيسية للسلطة، إذ يتعلق الأمر بالكفاءة، العلاقة القائمة بين التنظيم و محيطه، اكتساب المعلومة، و أخيرا طريقة استعمال القواعد التنظيمية و اللعب عليها *manipulation des règles*

لقد ذكرنا في مقدمة بحثنا ،بأننا سوف نستعين بمنظار التحليل البوردويوزي ، لمعاينة و فحص واقعي و عن قرب لمنطق الفعل ، السلوكات والمواقف ، داخل المديرية الجهوية لغرد النص (حقل الدراسة).

فما هو يا ترى شكل خريطة توزيع القوة، و السلطة في الوحدة المدروسة ؟ و هندسة بنية علاقات الأفراد و الجماعات ؟

⁽¹⁾Ibid., p. 97

⁽²⁾Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, op. cit., p. 82-91

هل سنكتفي بالنظرة الكلاسيكية للتنظيمات، و شرح ظاهرة السلطة في المديرية فقط على ضوء الخطوط الرسمية للتنظيم؟ ، أم هناك سلطة خفية غير ظاهرة ، لا تمت للهرم التنظيمي بصلة، لها وزنها الخاص في عملية تسيير دواليب المؤسسة؟؟

ما هي يا ترى الموارد المسخرة و الرساميل المفضلة و المستثمرة من قبل العمال داخل الحقل التنظيمي، في سبيل التموقع في تراتبية الحقل و الاستحواذ على مجالات السلطة و فضائها، و من ثمة إحداث التأثير على الغير؟؟

ما محل الموارد التي جردها كروزيه و وفريدبارغ ، من الوجود في الحقل التنظيمي الخاص بالمديرية الجهوية لغرد النص؟؟

و هل هناك موارد سلطة و رساميل و هيمنة أخرى لدى عمال الوحدة المدروسة، لم يذكرها هذان العالمان، و تختص بها فقط المؤسسة الجزائرية⁽¹⁾ ، و مؤسسة سوناطراك تحديدا؟؟

لقد استطاعت الدراسة، و من خلال دراسة حقل المؤسسة الوطنية سوناطراك – المديرية الجهوية بغرد النص ، من الحصول على الكثير من الشواهد الكيفية، فالواقع يفيدنا بعدد من المواقف و السلوكات العمالية –التي رصدتها الدراسة- و التي تثبت فكرة تعدد و تنوع موارد السلطة (الرساميل)، فلقد خلصت ملاحظتنا المباشرة و معايشتنا لهذه الوحدة خلال فترة طويلة من الزمن ، إلى تسجيل عدة حالات هيمنة ووضعيات سلطوية ، لا تستوعبها الخريطة الرسمية للحقل التنظيمي ، على شكل سلطة غير رسمية.

و في ما يلي بعض الحالات:

(1) محمد بن عامر، الأبعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص.73-

2. سلطة الكفاءة *Pouvoir de compétence*

من تخصص مهني أو علمي يمكن أن تنتج السلطة، إنها سلطة الخبير أو كما يعبر عنها "بفيفر *Pfefer*،" و"شيرهود *Sherhood*"⁽¹⁾ : (*Pouvoir d'Expertise*)

إلا أن الكفاءة لا يجب أن تدرك فقط بالنسبة للمعرفة *savoir*، أو معرفة الفعل *savoir faire*، باعتبار أن لها علاقة بالألقاب والشهادات الجامعية، على شكل كفاءة رسمية، فلان الشهادة تبرهن وتشهد على الحقيقة والقيمة لكن مع ذلك، ليس كل كفاء يحمل شهادة، كما أنه ليس كل من يحمل شهادة كفاء. هذا ما سوف نراه مع أحد مسيري الأجور بقسم المستخدمين.

لقد أصبح تسيير المؤسسات اليوم، في عصر السرعة وكثرة وتنوع المنتجات والمستهلكات، ومع كثرة الاختراعات والابتكارات، يخضع لآليات، وتقنيات حديثة، جد هامة وضرورية، مثل الإعلام الآلي. الشيء الذي أدركته المديرية الجهوية مع نهاية التسعينيات، حين زودت مختلف مصالحها وأقسامها بحواسيب وطابعات، خففت عنها مهمة تسيير مستخدميها، وأجورهم ومنحهم المختلفة من جهة، وتسيير ومتابعة ومراقبة وتخزين منتجاتها المتعددة من جهة أخرى.

تميز مسير الأجور هذا عن زملاءه الآخرين بإتقانه حينها لبرنامج الاكسيل و بعض تطبيقات الاعلام الالي، الأمر الذي مكنه من ادخال أنماط جديدة للعمل في فرع الأجور، و احداث قفزة نوعية في التعامل مع قواعد البيانات الأجرية، و ما نتج عنه من فعالية و تسهيلات في حساب أجور العمال و كل ما تعلق بالتصريح بالاشتراكات الشهرية للضمان الاجتماعي و الضرائب و تطوير تطبيقات لمختلف المصالح وفرت عليها الوقت و الجهد في التسيير اليومي للمستخدمين.

من اليسير التنبؤ بالامتيازات الذي سيحظى بها هذا الشخص، خاصة وأنه الوحيد الذي راكم هذا النوع من الرأس مال التقني كما لو أنه في حالة احتكار.

من الطبيعي جدا أن يمتلك هذا العامل، لهذا النوع من الاحتكار بين زملاء من الجيل القديم ممن لا يتحكمون في هذه التقنية الحديثة ويعتبرون الاعلام الآلي وعلوم الكمبيوتر أشياء حديثة ودخيلة عليهم.

⁽¹⁾John Mcdonald Pfiffner et Frank Sherwood, *Administrative Organization*, op. cit., p. 379

لقد حضى هذا العامل بتقدير واحترام من طرف الجميع داخل قسم المستخدمين بل و حتى على مستوى المديرية برمتها، مكنه من الحصول على مكانة لائقة في تراتبية الحقل التنظيمي ، وبتعابير بورديو نقول ان رأس مال الكفاءة الذي كدسه هذا العامل تحول الى رأس مال رمزي نال به الاعتراف من قبل الجميع ، ولهذا السبب وبفضل خبرته الفنية كذلك ، أصبحت توصياته تقبل بسهولة على شكل سلطة رمزية سواء تعلق الأمر بأساليب العمل ، أو عمل تطبيقات بالاكسيل ومتابعة سيرها .كل ذلك أتاح له الفرصة من الاقتراب من الإدارة، وهذا ما زاد من سلطته بين عمال القسم .إلا أن هذا الوضع الإمتيازي لم يدم طويلا، فبعد أن بادرت إدارة المؤسسة إلى توظيف إطارات من الشباب خريجي الجامعات من بينهم متخصصين في الاعلام الالي للتسيير . ظهر من بين هؤلاء، موظفين اظهروا براعة في التعامل مع الاعلام الالي وبرامجه ،وكننتيجة لذلك، أصبح هؤلاء يستشارون من قبل زملائهم ،إذا ما تعلق الأمر ببرامج الاكسيل و الاكسس .Excel و Access، من هنا سينشب الصراع الخفي و التنافس ما بين الإطارات الجديدة و الموظف صاحب الاقدمية ، خصوصا و أن هذه الوضعية تزامنت مع شغور منصب " رئيس فرع الأجور " بعد إحالة صاحب المنصب على التقاعد .

هذا الأخير و الذي صرح لنا ،على أن التطبيقات التي برمجها على مدار السنوات الماضية لفائدة فرع الأجور هي محصلة مجهوداته الخاصة ، و أنه لن يسمح مستقبلا لأي كان باستعمالها ما لم يتم تعيينه على رأس فرع الأجور ، فلقد أصبح مسؤولي القسم ، في تبعية وخضوع لمسير الأجور هذا، بعد أن أحرز هذا الأخير على ورقة رابحة يضغط بها، ويساوم بها كيفما شاء .

و في هذه الحالة نقول عن مسير الأجور هذا بأنه يحوز على بعض السلطة الغير رسمية، على رئيسه، لكونه قادر على وضعه في الحيرة و الإرباك أو في منطقة الشك، *Zone d'incertitude* كما يسميها مشال كروزيه، لأهمية ما يملك من موارد، "فالذي هو قادر على حل بعض المشاكل المستعصية ،يملك قدر من السلطة ، ان لم تكن السلطة كلها " يضيف فليب برنو. *Bernoux P.*

« *Celui qui est capable de résoudre certains problèmes cruciaux, possède un certain pouvoir , sinon la réalité et la totalité du pouvoir..* »⁽¹⁾

⁽¹⁾Philippe Bernoux, *Sociologie des organisations, op. cit.*, p. 163

قبول الإطار، تأدية ما طلب منه، يعني أنه دخل في علاقة استثمارية *Investissement* ، لأنه يدرك جيدا بأن الوضعية تسير في صالحه كنا قد ذكرنا من قبل بأن الموظف هذا كان قد حرم من ترقيته لمنصب رئيس فرع، فأكد هو يحاول تعزيز موقعه في تراتبية الحقل التنظيمي ، و يسعى للحصول على منصب في عهد رئيس القسم الجديد، من خلال الدخول معه في علاقة استثمارية تبادلية، و كان هذا ما حصل بالضبط، فلقد تلقى وعدا من رئيس القسم بتتصيبه على رأس فرع الأجور بحسب تصريح المعني ، مضيغا بأن هناك فرق بين الكفاءة والشهادة، وهو يقصد بكلامه زملاؤه من الأطارات الجامعية الموظفة حديثا و التي في تصوره غير مؤهلة.

و بعدما فشل في الحصول على المنصب، قام بحذف كل تلك التطبيقات التي برمجها لتسيير بعض المهام الخاصة بنشاط الأجور من الوحدات المركزية للحوايب، مكتفيا بتشغيلها من الأقراص المرنة " الفلاش ديسك " .

أما الآن فيمكن للدراسة، تفسير هذه الشواهد الكيفية ،التي حصلت عليها، على ضوء نظرية الصراع و الحقل لبيار بورديو.

فبلغة بيار بورديو، يمكن أن نحلل مواقف و تصرف هذا الموظف على أنها استراتيجية مائة بالمائة ، هذه هي استراتيجيات الإبقاء أو المحافظة التي حدثنا عنها طويلا بورديو و التي يتبناها عادة الأعدان المهيمنون على الحقل .

فلما شعر هذا الموظف بأن هامش حريته وموارده (الرأس مال التقني و الرمزي)، أصبحت تهاجم من طرف آخرين (استراتيجية الهرطقة)، تصرف معها بشكل دفاعي، ثم هجومي. كل ذلك من خلال محاولة إقناع فاعلي الحقل بأنه في حالة لا يمكن تعويضها. هذه الاستراتيجية تنتمي استراتيجيات أخرى، ككتمان أسرار العمل، واحتكار المعلومات، وباستعمال كذلك لغة التجريد (لغة الكمبيوتر)، التي عادة ما يستعملها أهل التخصص والمجال، كذلك التصدي لكل محاولة هدفها كشف هذه الأسرار والضبابية ، و **تتفيله** (*Banalisation*) الرأس مال الثقافي الذي بحوزة الأطارات الموظفة حديثا ، فالشهادة الجامعية في تصوره مجرد ورقة .

إذن نستخلص من المثال المذكور، بأن موظف الأجور هذا دخل في علاقة تنافس و صراع مع زملائه الوافدين الجدد الى الحقل التنظيمي، حيث حاول كل واحد منهم توسيع موارده، وبالتالي توسيع

هامش حريته وسلطته، ومن ثم تقزيم وتقليص موارد الآخر ، و وضعه في حالة اللايقين *Incertitude* حسب تعابير مدرسة التحليل الاستراتيجي .

وفي نفس السياق رصدت الدراسة العديد من الشواهد الكيفية التي تؤكد مسألة الصراع الذي يحدث ما بين الوافدون الجدد و ما بين العمال القدامى المهيمنون على الحقل على شكل صراع الأجيال التي تطرقنا اليها سابقا ، يضيف مبحوث من قسم المستخدمين 56 سنة " .. أنا نهار جيت جديد هنا ، كنت أول جامعي يتوظف في لاديفيزو ، واحد ما استقبلني ، يشوفو فيا *à travers* ، يشوفو فيك جون صغير 26 سنة داخل بكاتيغوري 19 ، و هو ما المخير فيهم بال 15 .. و الله غير سوفري تمعاهم ... الخدمة ما ينعولك والو .. عوم بحرك .. خطف الخدمة "

وضمن هذا السياق أيضاً ، يضيف اطار سامي 59 سنة ضاحكا " .. شفت هذ الهدرة اللي رانا نقولها اليوم على هذه الشبيبة الجدد اللي جاونا ، بلي ماش تاع خدمة ، و الله غير نفسها قالوها علينا القدم كي دخلنا في 1987 ... "

و يتأكد هذا الطرح مرة أخرى مع ما قاله مهندس ألية (*Ingénieur Instrumentiste*) 46 سنة في مقابلة معه " ... نهار دخلنا لسوناتراك ، كان هنا مهندس انسترومونتيسيت قديم ، كي يصرا مشكل في كاش سيستام ، نحبو نفهموا معاه كفاش يحل المشكل ، والو ميعطيكش راس الخيط " يضيف مهندس الالية " .. كي يطيح السيستام .. اونبان و يجي لانجينيور تاعهم ، و الله ميحلبك كفاش يترتي البروبلام .. ما يخليكش أصلا تريح بجذاه و منقولكش شحال الفاتورة تاعو فالنهار .. "

و تشترط الشركة المصنعة للتوربينات التي حدثنا عنها المهندس و هي واحدة من بين الشركات الرائدة في صناعة التوربينات الغازية *Turbines à Gas* و تطوير أنظمة التحكم فيها *Système de contrôle* ، على من يقتني منتجاتها أن يتابع المهندسون أو التقنيون عندها تكويننا متواصلا بسبع مستويات ، كشرط لمنحهم مفاتيح الولوج الى أنظمة التحكم في حال حدوث خلل أو أعطال ، و من غير ذلك تحتفظ الشركة المصنعة هذه لنفسها بصلاحيية التدخل لإصلاح تلك الاعطاب مقابل فواتير على عاتق الزبون.

ووفقا للتصور البورديوي ، نفسر التوجه التجاري لشركة صناعة التوربينات هذا ، على أساس أنه سلوك استراتيجي منها لاحتكار الرأس مال التقني قدر المستطاع ، باعتبار أن ذلك سيضفي عليها المزيد من السلطة و الهيمنة على حقل التوربينات بشكل خاص ، و حقل معالجة الغاز عموما .

3. رأس مال العلاقات مع المحيط

يذكرنا كروزيه و فريدبارغ ، عند جردهما للمصادر الرئيسية للسلطة، بجملة العلاقات والمخالفات التي ينسجها الفاعل الاجتماعي مع فاعلين آخرين يتمتعون بقدر من السلطة.

الشيء الذي يعبر عنه في المجتمع الجزائري، بالمفاهيم الشعبية : "العرف"، "الكتاف"، "الشطارة"، كما وردت في مؤلف مصطفى بوتفنوشت "العمال الجزائريون" (1).

وفي نفس المعنى يتكلم بيار بورديو عن الرأسمال الاجتماعي و الذي يعرفه على أنه "مجموع الموارد الأنية و الكامنة المرتبطة بشبكة العلاقات الدائمة ، أكثر أو أقل، مؤسسة للتعارف المتبادل.."(2)

وبالتالي ،فنسج و تحقيق العلاقات، يعني تحقيق مخالفات مع أناس ،يجوزون على قدر من السلطة (في أي مجال) ، بكلمة أخرى استعمال سلطة الآخرين لتحقيق الأغراض الشخصية.

و لنا في ثقافتنا الشعبية العديد من الأمثال التي تثنى الرأس مال الاجتماعي و تشجع على الاستثمار فيه و هذه بعضها: "الناس بالناس والناس بربي" ، "الدنيا مع الواقف" ، "مول التاج ويحتاج" ، "الرجال تعرف الرجال والخيل تعرف فرسانها".

أما إذا انتقلنا من التعميم إلى التخصيص، من المجتمع الكبير إلى مجتمع المؤسسة، فبإمكان الباحث الاجتماعي، رصد الكثير من الأمثلة حول نشوء مثل هذه العلاقات الاستثمارية *le capital relationnel* ، أو مثلما سماه بورديو بالرأسمال الاجتماعي و هي مجموع العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها الفرد، وهذا النوع من رأس المال، يفترض انتشار لشبكة العلاقات و من ثم الحفاظ عليها،

(1)Mostefa Boutefnouchet, *Les travailleurs en Algérie*, Alger, ENAP, 1984

(2)Pierre Bourdieu, « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31, janvier 1980, p. 2-3, www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069, p. 2

و التي « هي نتاج استراتيجيات الاستثمار الاجتماعي بوعي أو بغير وعي ، موجهة نحو التأسيس أو إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية القابلة للاستخدام مباشرة ، على المدى القصير أو الطويل »⁽¹⁾

أما الآن فنستطيع أن نعرض للنتائج و الشواهد الكيفية المختلفة التي حصلت عليها الدراسة، بالنسبة لهذه النقطة.

ففي العديد من المرات يلجأ الشباب من السكان المحليين من بدو الطوارق الى غلق أبواب و منافذ قواعد الحياة الخاصة بشركة سوناطراك أو شركات المناولة الناشطة في حقل غرد النص ، على شكل احتجاج للمطالبة بتوفير مناصب شغل في هذه الشركات دون المرور عبر القنوات الرسمية للتشغيل و الممثلة في الوكالة الولائية للتشغيل ، و لتقادي أي تصعيد أو انفلات للأوضاع غالبا ما تلجأ هذه الشركات و من بينها سوناطراك الى الاستعانة باطار أو موظف من موظفيها من أصول طارقية للتفاوض مع الشباب المحتج ، بالطريقة نفسها قد تلجأ سوناطراك عند الحاجة الى طلب تدخل " أعيان قبيلتي الطوارق " المقيمة في غرد النص لإيجاد حلول لمشاكل الشباب المحتج.

و يمكن تفسير مواقف السلوك و التصرف هذه على ضوء النظرية البوردديوزية كالآتي:

يمثل شباب الطوارق المحتج كأعوان اجتماعيون يحوزون على قدر من السلطة والقوة يستمدونها من انتمائهم الى القبائل الطارقية القاطنة في غرد النص و التي تمكنهم من التجمهر و اللجوء الى غلق منافذ قواعد الحياة و منع العمال من الدخول أو الخروج كشكل من الضغط على الشركات الناشطة في المنطقة.

تصف مثل هذه الوضعية تجابه و تفاعل أشكال مختلفة من السلطة و رؤوس الأموال التي يحوزها الاعوان الاجتماعيون في غرد النص (رأسمال اقتصادي ، رأسمال اجتماعي ، رأس مال رمزي و رأس مال ثقافي)، كما يمكن تفسير ذلك كنوع من التنافس بين الفاعلين حول الشرعية داخل الحقل الاقتصادي ، فالشباب المحتج كونهم " فاعلين مجاليين " يحوزون على قدر من الرأسمال الاجتماعي و الرمزي ، فضلا عن "الرأس مال المجالي" *Capital spacial* ، " ، و هو نوع آخر من الرأسمال ، أول

⁽¹⁾Ibid.

من وظفه جاك ليفي ⁽¹⁾ *Jaque lévy* للإشارة الى تلك المهارات و الاستعدادات التي يكتسبها الأفراد أو الجماعات و طوروها للتعامل و السيطرة على الفضاءات الجغرافية (*l'espace*) .

لكن مع ذلك ، فهم يفتقرون الى الرأسمال الاقتصادي و الثقافي المأسس (شهادات) و يسعون دوما الى تحسين موقعهم الاجتماعي و الاقتصادي و يحاولون فرض أنفسهم كفاعلين مهمين في الحقل الاقتصادي و فرض رقابتهم عليه (سوق التشغيل) مستخدمين القوة الجمعية لجني المزايا ، بينما تهمين سوناتراك كشركة بترولية على الحقل الاقتصادي و المؤسسي في المنطقة ما يمكنها من توفير و عرض مناصب شغل في منشآتها كما تسعى هي الأخرى الى تعزيز سلطتها و موقعها المهيمن وتمرير مصالحها و أهدافها الإنتاجية .

أما عن استعانة المؤسسة بموظف من أصول طارقية للتفاوض مع الشباب المحتج ، فُيبرز أهمية الرأس مال الاجتماعي عند سوناتراك و فائدة الاستثمار فيه لتسوية النزاعات مع محيطها ، و لعل اللجوء كذلك الى أعيان طوارق غرد النص لفض النزاع ، يشكل مثال آخر يجلي بوضوح فكرة أهمية الرأس مال الاجتماعي في الحقل الاقتصادي ، فالرسمال الرمزي التي يحوزه أعيان الطوارق و نفوذهم في الحقل القبلي الطارقي يمدهم بسلطة و نفوذ و هيمنة على الشباب المحتج ، لهذه الأسباب تلجأ سوناتراك الى توظيف هذا الرأس مال الاجتماعي و استثمار علاقاتها مع المحيط و مع السلطة الرمزية الطارقية في لحل النزاع مع هؤلاء الشباب .

كما أن الطوارق على وعي كبير بأهمية رصيد الرأس مال الاجتماعي و دوره في التأثير على علاقات السلطة و التموقع في تراتبية الفضاء الاجتماعي ، فتجد أن أعيان القبيلة حريصين على الاستثمار الإبقاء و المحافظة على علاقات جيدة مع المدراء و الإطارات السامية للشركات النشطة على مستوى الفضاءات التي يعيشون فيها، هذا من جهة و من جهة أخرى ، يراكمون رصيد علاقاتهم مع ممثليهم على مستوى المجالس الشعبية بلدية كانت أو ولائية و حتى على مستوى المجلس الشعبي

⁽¹⁾Jaque lévy, cité par Fabrice Ripoll, « Comment croiser espace et capital ? : Retour préalable sur la notion de “capital spatial” », *L'Espace géographique*, Tome 48, n° 4, septembre 2020, p.289-305, <https://doi.org/10.3917/eg.484.0289>, p. 291

الوطني ، ناهيك عن ممثليهم على مستوى مجلس الأمة عن الثلث الرئاسي (أمناء عقال و أعيان طوارق طاسيلي ناجر و تامنغاست).

ففي تصريح لأحد أعيان القبيلة ، يقول " .. أنا ديما نقول ليهم ، شاف دايرة و المير تاينا هو المدير تاع سوناطراك ، حاجة ما تخصصنا معاها ، و هذوك (يقصد المنتخبون) ، نشوفوهم فالقوطة و خلاص ..."

و تبرز هذه الأمثلة التي عرضناها بوضوح دور الرأسمال الاجتماعي و أهميته بالنسبة للمؤسسات و كيف يؤثر الرأس مال الاجتماعي هذا على علاقات السلطة والنفوذ و القوة في الحقل التنظيمي و المؤسسي.

و في نفس سياق الاستثمار في الرأس مال الاجتماعي و العلاقتي ، أنشأت مؤسسة سوناطراك سنة 1987 بالتنسيق مع المصالح المختصة، مدرسة تعليم ابتدائية بداخل قاعدة الحياة بغرد النص ، متيحة بذلك فرص التعليم لأبناء السكان المحليين من بدو الطوارق و أبناء بعض العمال القاطنين ، مع تكفلها التام بتوفير النقل المدرسي لهم ، و التكفل أيضا بالطاقم التربوي (من إيواء و نقل) ، كجانب من مسؤوليتها الاجتماعية ، و ترسيخا منها لقيم و تقاليد المواطنة .

و في تعليق لأحد معلمي مدرسة البشير الابراهيمي بغرد النص عن المستوى المتميز في القراءة الذي بلغه تلميذ من أبناء الساكنة المحلية و مراكمته للرأس مال اللغوي ، يقول " نحمد الله؛ لما نصل بتلميذ لا يستعمل العربية الفصحى و لا لهجاتها العامية إلا في القسم فقط! وليس حتى في أنحاء المدرسة! ويتحدث بالتارقية طوال السنة مع أهله ومجمعه. إلى هذا المستوى من الطلاقة في القراءة لأول مرة؛ فهذه ثمرة جهد كبير وحرص على القراءة التداولية و استغلال كل الحصص على قراءة ولو جزء بسيط من السندات.(هؤلاء التلاميذ لغتهم الأم ولغة المنشأ عندهم هي الأمازغية وهي لغة استعمالهم اليومية ؛ فديداكتيكيا هو من الناطقين بغير العربية). قرية: غرد النص؛ أقصى الجنوب الجزائري." (1)

(1) سامي عزيزي ، تعليق على قراءة أحد تلاميذ مدرسة العربي بن مهدي غرد النص، صفحة فيسبوك ،

<https://www.facebook.com/100056222070626/videos/617389673547197>

ويجدر التأكيد هنا على أن مؤسسة سوناطراك و منذ ما يزيد عن الأربعون سنة حضورا في ناحية غرد النص تكون قد أسست لمدرستين للتلقين و الثقافة : **المدرسة الابتدائية للأبناء و مدرسة المصنع⁽¹⁾** للأبناء ، و ساهمت بشكل كبير في تعزيز الرأس مال الثقافي بأنواعه (الممأسس و المدمج على شكل ثقافة) لدى أبناء الساكنة المحلية وتمكينهم من مزاولة تعليمهم و الالتحاق بأنشطتها كعمال و حتى مهندسون و إطارات ، أو من خلال ادماجهم في أنشطة اجتماعية اقتصادية أو ثقافية في قطاعات أخرى ، ايماننا منها بمسؤوليتنا الاجتماعية (*la responsabilité sociale de l'entreprise RSE*) .

و في نفس السياق ، يمكننا الاستشهاد بمثال آخر حينما يطالب بعض مالكي الابل من بدو الطوارق من الشركات النفطية النشطة على مستوى غرد النص بدفعها لهم تعويضات بسبب نفوق بغيرهم في المستنقعات التي تخلفها حفارات النفط (*les bourbiers*) .

غير أن البعض ممن حاورناهم ، يُرجع سبب المشكلة هذه الى سرقة بعض اللصوص للسيارات التي تحول دون دخول الحيوانات من الاقتراب الى تلك البرك ، باعتبار أن الشركات البترولية على قدر من الوعي و المسؤولية بضرورة حماية البيئة و التقيد بالقوانين و الأعراف و لم تقصر مصالحها المختصة بالأمن و الصحة و البيئة في التكفل بمعالجة هذه الاحواض الناجمة عن عمليات الحفر مثلما ينص عليه المرسوم التنفيذي رقم 198.06 المؤرخ نهاية شهر ماي 2006 ، و ذلك عن طريق تسييجها و وضع أغطية بلاستيكية خاصة تمنع تسرب المواد المستعملة في الحفر من الاختلاط بالمياه الجوفية .

وفي مقابلة لنا مع مهندس من قسم الامن الصناعي *HSE* ، صرح بأن المديرية الجهوية لغرد النص لا تدخر أي جهد في سبيل حماية الثروة الحيوانية في المنطقة ، و هذا من خلال التأمين التام ومعالجة الاحواض ، لمنع وصول أي حيوان لتلك الأماكن ، أكثر من هذا ، لقد تم وضع حواجز تمنع الابل من قطع الطريق الرابط بين المصنع و وقاعدة الحياة ، حيث تكثر حركة السيارات و الشاحنات ، و هذا تقاديا لحوادث الابل السائبة على الطريق .

يضيف اطار سامي في هذا الصدد " .. و الله كايين من هذو الموالة مننين يموتلوا جمل مرض ول كاش ما صرالو يديه يطيشو في البوربي و يحصل في الشركة باش يدي تعويض "

⁽¹⁾Djamel Guerid, *L'exception Algérienne: la modernisation à l'épreuve de la société*, Casbah, Alger, 2007

على الرغم من أن مسؤولية نفوق الابل السائبة يقع كذلك على مالكيها و على مسؤولية من يسرق السياجات ، غير أن الشركات النفطية و وفقا لمسؤوليتها الاجتماعية و التزامها بانتهاج سياسة التنمية المستدامة حفاظا على رأس مالها الرمزي و موقعها في الحقل البترولي ، تعتمد الى تعويض هؤلاء بمبالغ تتراوح ما بين 10 الى 25 مليون سنتيم عن كل جمل نافق .

يمكن فهم مطالب بدو الطوارق أصحاب الابل النافقة ، على أنها تعبير عن استثمار رأس مالهم الاجتماعي و الثقافي لإيصال مطالبهم و انشغالهم الى هيئات و منظمات بيئية حكومية و غير حكومية كجمعيات المحافظة على البيئة و المحيط فضلا عن قنوات الاعلام بأشكالها ووسائل التواصل الاجتماعي لغرض الضغط على الشركات النفطية لتعويضهم عن خسائرهم . أما السلوك الاستراتيجي الذي تتبناه الشركات النفطية بتقديم التعويضات فهو يرمي في الواقع الى تحسين صورتها أمام المجتمع و ما بين الشركات البترولية و المحافظة على رأس مالها الرمزي (مؤسسة مواطنة حال شركة سوناطراك) و على تعزيز المكانة و الموقع المهمين في الحقل البترولي و الاقتصادي (بريستيج) ، وفق سياسية التنمية المستدامة و المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة . و لنا في شركة اكسون فالدي Exxon Valdez بالولايات المتحدة أفضل مثال عن اهتزاز صورة الشركة البترولية بعد تسرب كميات كبيرة من النفط في البحر عام 1989 مما تسبب في كارثة بيئية (نفوق الحيوانات و الأسماك) ، الأمر الذي كلف الشركة فقدانها لثقة المجتمع و لرأسمالها الرمزي ، فضلا عن المتابعات القضائية و دفع التعويضات.(1)

كانت هذه بعض الأمثلة عن صدمات المؤسسة بمحيطها و تنافس الحقول فيما بينها (حقل تنظيمي ، حقل اجتماعي)، و هو دليل على أن الحقل التنظيمي و المؤسسي يعيش تحت ضغوط خارجية دائمة كما تتصوره النظرية المؤسسية الجديدة " *New Institutionnalisme* و التي استفادت

(1)Yves Gautier, « EXXON VALDEZ MARÉE NOIRE DE L' (24 mars 1989) », dans *Encyclopædia Universalis [en ligne]*, Consulté le , consulté le 8 juin 2019 <https://www.universalis.fr/encyclopedie/maree-noire-de-l-exxon-valdez/>.

كثيرا من علم اجتماع بورديو خصوصا مفاهيمه عن الحقل و الرأس مال⁽¹⁾. و هنا بالضبط تتضح أهمية العلاقات الاستثمارية و رصيد العلاقات مع المحيط في مواجهه المشاكل و الضغوطات.

بعبارات أخرى و وفقا لمنظار التحليل الاستراتيجي: استثمار العلاقات، في شتى المجالات و النشاطات، يقيم و يؤسس لاستراتيجيات السلطة⁽²⁾، باعتبار أن الفاعل، يراكم الأوراق الرابحة لفائدته الشخصية، و بطريقة غير مباشرة، لفائدة و صالح المؤسسة التي يتعامل معها، هاته الأخيرة بحاجة ماسة، لتأمين علاقات مع المحيط، تأخذ منه الموارد البشرية و المادية، وتطرح فيه منتجاتها، لنخلص في الأخير، إلى أن الذي يسمح بتأسيس هذه الرابطة ، يتمتع بسلطة في غاية من الأهمية.

4. اللعب على القواعد *La manipulation du Règle*

قد يكتسب الفرد من خلال دوره في الهرم التنظيمي بعض السلطة، فيصبح الفرد عندها مخولا قانونا وشرعا الحق في أن يفرض أمور داخل المؤسسة. فالسلطة (القدرة) هنا تستند إلى الشرعية و يقبل الأفراد الآخرين لممارسة السلطة عليهم في التنظيم الرسمي هو نتيجة اعترافهم بأن المنصب هو الأساس في السلطة الشرعية أو الرسمية⁽³⁾

فمثلا يقبل العامل القرارات ليس من عند زيد أو عمر، و لكن يقبلها على أساس أنها من رئيس وحدة، أو رئيس قسم...، فالعلاقة هنا ليست علاقة أشخاص، وإنما هي علاقة مناصب⁽⁴⁾.

بالرجوع إلى حقل الدراسة، نجد أن سلطة المدير تستند إلى القواعد التنظيمية بتعابير بورديو الى رأسماله التنظيمي و التسييري، لأنها تجد مرجعيتها في القرارات والقوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة، بمعنى أوسع، كل سلطة تراتبية في المؤسسة فهي من هذا النوع ، فالتنظيم الرسمي هو الذي يعطي ألقاب : مدير، رئيس قسم ، رئيس مصلحة ..الخ

⁽¹⁾Bernard Leca, *Façonner les règles du jeu : la mise en place par un entrepreneur institutionnel d'un changement radical dans un champ fortement structuré.*, op. cit., p. 186

⁽²⁾Philippe Bernoux, *Sociologie des organisations*, op. cit., p. 164

⁽³⁾John Mcdonald Pfiffner et Frank Sherwood, *Administrative Organization*, op. cit., p. 380

⁽⁴⁾ محمد بن عامر، الأبعاد الموسيوقرافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص. 55

-هذه الألقاب الرسمية و شغل المناصب ، أو المراكز تظفي على أصحابها سلطة التسيير والتعامل مع القواعد التنظيمية "*Sous Son Aspect Formel*" كما تمنحهم هامش حرية لاتخاذ قرارات، و تحويل قواعد و إجراءات حيال مشاكل و عقبات تسييرية.

لكن ليس من اليسير دوما تطبيق و الالتزام بالقواعد على أرض الواقع بالشكل الذي تريده الخريطة التنظيمية ، فبإمكان الفاعلين خلق قواعد جديدة أو على الأقل يعمدون إلى تحريف و تكيف القواعد القديمة بما يتماشى مع مصالحهم و استراتيجياتهم.

في هذه الحالة تترك القاعدة التنظيمية مكانا أو حيزا « *zone d'incertitude* » يمكن الفاعلين من التأويل و التكيف ، لممارسة تعسفات مستثمرين بذلك سلطتهم الشرعية أو الرسمية لتحقيق مآربهم الشخصية الخاصة، لتتحول بذلك السلطة الرسمية إلى سلطة غير رسمية غايتها اللعب على القواعد كما يشير سانسوليو (1).

أما الخاصية الغير رسمية لهذه العلاقة فيمكن أن ندركها أخيرا في أن سلطة الفاعل ترتبط بمقدرته على مراقبة مناطق اللايقين ، باعتبار أنه في كل تنظيم يوجد مناطق شك، توفر للأفراد هوامش حرية للعب.

إن خبرة علماء اجتماع التنظيمات، تركز في الآونة الأخيرة على هذا المورد أو الجزء من السلطة فلو سألنا عمال مصنع ،على اختلاف مراكزهم في تراتبية الوظائف أو السلطة، فإننا نجزم على أننا نسمع صنفين من الإجابات ذلك المتعلق بالقواعد و القوانين . *قانونيا، و تنظيميا هذه مهمتي و وظيفتي و منصبتي في الهرم التنظيمي الذي يجب علي فعله هو كذا...الخ " و في نفس الوقت " لكن للأسف سيدي، ليس كل شيء على ما يرام، ومن الصعب أن نقوم بكل ما نريد...الكل لا يحترم القانون..لست أنا الوحيد الذي يجب علي احترام القواعد. حين تحترم القواعد من قبل المسؤولين نحترمها نحن... كن*

(1)Christophe Bouteiller, Caroline Crombez et Alain Verbecq, « Les relations du pouvoir dans l'organisation », Université de Lille, 2003, p. 12

ذئبا في بلاد الذئاب. الخ" (1). باختصار خطاب متناقض أين تظهر السلطة و الصراع على أنها الحقيقة الوحيدة.

ونستطيع في هذا الصدد أن نقدم شواهد كيفية و أخرى كمية حصلت عليها الدراسة، بإمكانها تسليط الضوء على علاقة السلطة بتحويل القواعد الرسمية على أرض الواقع ، فممارسة السلطة و عملية صنع و اتخاذ القرارات ، لا تُبنى دوما على أسس رسمية كما حددتها خارطة الحقل التنظيمي الرسمي التنظيمية، بل تتدخل فيه جملة من العوامل الخارجية أو الداخلية تترجم النطاق البشري للمنظمة ، هابيتوسات الفاعلين، مواردهم ومختلف استراتيجياتهم ، و لهذا ، ارتأينا طرح السؤال التالي على عمال العينة المبحوثة :

هل كل القرارات الصادرة عن المسؤولين منبعها القوانين والإجراءات الرسمية؟

فجاءت إجاباتهم متباينة كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم 9 : يوضح وجهات نظر العمال في مصدر قرارات المسؤولين في الوحدة

النسبة	التكرار	الإجابة
49.50%	148	نعم
38%	114	لا
12.5%	37	بدون
100%	299	المجموع

من خلال قراءة متأنية للجدول (09) يتضح أن قرارات مسؤولي الوحدة المدروسة ليست كلها نابعة عن الجوانب الرسمية للتنظيم، إذ بلغت نسبة العمال الذين أيدوا هذا الاتجاه نسبة 38 % نسبة كبيرة لها دلالتها السوسيولوجية، مقابل نسبة 49.50% من العمال الذين رأوا عكس ذلك ، بينما امتنعت نسبة 12.5% من العمال عن إعطاء إجابة حول هذا السؤال. إن الاتجاه الذي أيد فكرة الابتعاد للقرارات

(1)Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise: organisation, culture et développement*, 2. éd. rev. et mise À jour, Paris, Presses de Sciences Po [u.a.], coll. « Amphithéâtre », 1997, p. 128

الصادرة عند بعض المسؤولين عن الإجراءات الرسمية و القوانين التنظيمية (38%) ، لا يجب تفسيره بالضرورة على أن بعض من يحوزون على مواقع سلطوية ، يحاولون تحويل القواعد ، و استغلال السلطة لغرض إشباع حاجياتهم و رغباتهم الشخصية (حاجات نفسية، سوسيو ثقافية ، مادية)

فقد تكون إجابات العينة المبحوثة جاءت تحت التأثير الدوكسي⁽¹⁾ *l'effet doxique* لتلك العقيدة السائدة و الصورة النمطية التي عند المجتمع الجزائري برمته حول مؤسسة سوناطراك وباقي المؤسسات الاقتصادية و الادارات العمومية و التي قد لا تَمُتُّ بصله بشواهد أو وقائع أو حقيقة ، فقد تكون مجرد أحكام قيمة ، تغذيها الدوكسا، كتلك الصورة النمطية على أنها مؤسسة توظف بطريقة ملتوية ، أو أنها شركة تشوبها بعض الممارسات التسييرية المشبوهة و نقشي المحسوبية و الوساطة الى غير ذلك من التمثلات و التصورات التي ترسخت في المخيال الشعبي خصوصا بعد سلسلة ملفات الفساد التي طالت شركة سوناطراك في العشرية الأخيرة (كقضية سوناطراك 1 و 2 و 3) ، و المؤكد أن مسيري الشركة البترولية على وعي بهذه المسألة ولعل تصريح الرئيس المدير العام الحالي لمجمع سوناطراك للإذاعة الوطنية يعكس و يترجم إرادة قوية من المؤسسة من أجل تغيير تلك الصورة النمطية التي عند الناس عن المجمع و ترميم وصيانة رأس مالها الرمزي "...بالفعل صورة سوناطراك اهتزت على المستوى الداخلي خاصة وطنيا ، بعد سلسلة من الفضائح، أنا نأكد بأن المجموع الكبير من عمال سوناطراك يحترم القوانين ، فيه بعض الحالات الخاصة و هي اللي وصلتنا لهذه الحالة ، لكن نحن نعمل بكل جهد ، و كان هدف ليا منذ تنصبي على رأس هذه الشركة الوطنية لتحسين الحوكمة في الشركة الحمد لله انه في المدة الاخيرة كايين فيه مؤسسة أمريكية خاصة تابع مستوى الحوكمة في الشركات الوطنية تقريبا من 2017 الى 2020 ربنا تقريبا 18 نقطة في هذا الترتيب ، خرجنا من المرتبة 47 الى المرتبة 65 و هذا اعتراف خارجي و دولي بتحسن الوضعية حيث أداء الشركة اصبح يعتبر خارجيا إيجابيا و مطمئنا ..سوف نستمر في تحسين الحوكمة على مستوى المؤسسة ، في مدونة اخلاقيات الشركة الي مضينها في الأونة الأخيرة و نشرنا هذه المدونة على صفحة الفيسبوك للشركة حتى يكون على مستوى المتعاملين و كل الأطراف المعنية بالتعامل مع سوناطراك داخليا و خارجيا و على مستوى المؤسسة أولا بالنسبة

(1) يشير التأثير الدوكسي حسب النظرية البوردويزية إلى تأثير الرأي السائد على معتقدات ومواقف شخص أو مجموعة ، سبب هذه الظاهرة هو القبول اللاواعي لمعايير وقيم المجتمع المهيمن. كما يمكن أن يؤدي التأثير الدوكسي إلى التوافق الاجتماعي .

لينا احترام القوانين ، احترام الأنظمة .. بصفة عامة هذا هدفنا الأساسي، حتى نعطي صورة مخالفة للشركة وتعود لمركزها على المستوى الوطني والدولي⁽¹⁾

بتعابير بورديو تصريحات الرجل الأول للشركة يهدف لصيانة رأس مالها الرمزي وتحسينه بما يسمح له باسترجاع الثقة وتحسين موقع الشركة في الحقل الاقتصادي و الاجتماعي.

و بالعود الى معطيات الجدول رقم (09) ، يمكن فهمها على ضوء النظرية البورديوية على أنه نوع من الصراع من أجل السلطة و التموقع في تراتبية الحقل التنظيمي، فعندما تتعارض مصالح الفاعلين في الحقل التنظيمي وقد تصل حد النزاع بينهم بسبب الإجراءات الرسمية في التنظيم، ما يدفع بعض المسؤولين الى عدم تطبيق القوانين وتجاوزها تحقيقا لأهدافهم الشخصية أو أهداف التنظيم الصغير الذي يشرفون عليه ، أي بسبب تنافس الحقول التنظيمية الفرعية (قسم، مصلحة، فرع.. الخ) . كما يمكننا تفسير عدم تنفيذ بعض المسؤولين للإجراءات و اتخاذ قرارات مخالفة أحيانا في الحالات التي يتعرضون فيها للضغوط الفوقية لتلبية احتياجات السوق العالمية أو محلية من الغاز خصوصا في المواسم التي يتزايد عليها الطلب على الغاز كفصل الشتاء أو في الحروب أو الازمات العالمية ، ما يدفع ببعض المسؤولين في محاولتهم لإنتاج وتوفير الكمية المطلوبة من الغاز بعدم احترام بعض الإجراءات كتأجيل الصيانة المبرمجة للوحدات على سبيل المثال أو الإبقاء على العمال في مناصب عملهم لضمان سيورة الإنتاج ، لمدة تفوق المدة القانونية للعمل مثل ما حدث في أزمة كورونا سنة 2020 . أين اضطر المسؤولون لعدم ترخيص العمال بالاستفادة من عطلم التعويضية على الرغم من بقائهم لمدة فاقت التسعة أو العشرة أسابيع في قواعد الإنتاج بالجنوب .

بعضهم يرى أن نقص كفاءة بعض المسؤولين وجهلم بالإجراءات والقوانين قد يعمل على عدم تقيدهم بها وعدم احترامهم لها (فاقد الشيء لا يعطيه).

يبقى بعد ذلك أن نعرض لبعض الشواهد الكيفية التي تكشف عن نضرة العمال لممارسة السلطة في المؤسسة بين النص والممارسة ومدى تطبيق القواعد التنظيمية والقوانين على أرض الواقع.

⁽¹⁾نيوز، ديزاد» . هكذا أعلن توفيق حكار نهاية عهد الفضائح في شركة سوناطراك « يوتوب . 2021/09/13

<https://www.youtube.com/watch?v=KKJxtrEMsPM> .

ففي مقابلة لنا مع مهندس من مصلحة التفتيش التقني مدنا بمعطيات في غاية من الأهمية تخدم الدراسة، أين صرح لنا عن الصعوبات التنظيمية التي كانت تعوق تأدية مهامهم عندما كانت مصالحهم تخضع في الهيكل التنظيمي لقسم الصيانة . " مشي نورمال .. كفاش تنجم تانسباكتي المسؤول ديالك ، هو اللي يسيني على التقارير و *les odres de travail* ، السارفيس هذا خصو يكون راطاشي بيديراكتومو للمدير ، هكذا تنجم تخدم خدمتك .."

وفق التصور البوردويزي يمكن تفسير انشغال مهندس مصلحة التفتيش التقني هذا على أنه صراع الرساميل للتموقع في الحقل التنظيمي ، فرئيس قسم الصيانة يتمتع بسلطة تنظيمية رسمية يستمدها من حجم الرسمال التسييري الذي يحوزه ، في حين تمثل مصلحة التفتيش التقني سلطة رقابية و تفتيشية تقنية على كل المنشآت ، بمعنى يراكم حجم كبير للرأس المال القانوني (يستمده من سلطة ضبط المحروقات *ARH*) و المديرية الولاية للطاقة لإليزي، مثل المرسوم التنفيذي رقم 21-261 المؤرخ في 02 ذو القعدة 1442 الموافق ل 13 جوان 2021 المتعلق بتنظيم معدات الضغط ⁽¹⁾ *ESP* و المعدات الكهربائية الموجهة للإدماج في المنشآت التابعة لقطاع المحروقات ⁽²⁾ و الذي أعدته سلطة ضبط المحروقات *ARH* ، و الذي يهمننا من هذا المرسوم في اطار دراستنا هو حرصه على ضرورة فصل مصلحة التفتيش التقني *Service Inspection Technique* عن قسم الصيانة في المؤسسات البترولية و هذا لضمان استقلاليته و قدرته على تنفيذ مهامه بكل موضوعية و حياد و بعيد عن أي ضغوط قد تمارس عليه من قبل مسؤولو الصيانة .

حيث تنص المادة رقم (2) من المرسوم المذكور أعلاه على أن مصلحة تفتيش المستغل هي " هيكل مخصص ومستقل أو، عند الاقتضاء، مفتش (مفتشون) مخصصون ومستقلون عن أنشطة الاستغلال وصيانة المنشآت و لديهم المؤهلات، وإذا لزم الأمر، شهادات في مجال تدخلهم"

إن أول شيء يشد انتباه الباحث بعد قراءة متأنية للهرم التنظيمي الخاص بالمديرية الجهوية لغرد النص، هو تبعية مصلحة التفتيش التقني الى قسم الصيانة حيث كان رئيس مصلحة التفتيش التقني

⁽¹⁾ ESP : EQUIPEMENTS SOUS PRESSION

⁽²⁾ سلطة ضبط المحروقات، المرسوم التنفيذي رقم 21-261 المؤرخ في 02 ذو القعدة 1442 الموافق ل 13 جوان

2021 المتعلق بتنظيم معدات الضغط *ESP* ، 2021

https://www.arh.gov.dz/media/file/52/de22931_62a747c500c489.76097344.PDF

تحت سلطة رئيس قسم الصيانة من الناحية الرسمية و التنظيمية ، في حين أن رئيس مصلحة التفتيش يتمتع من الناحية القانونية بسلطة تفتيشية على كل من رئيس قسم الصيانة و رئيس قسم الاستغلال، سلطة يستمدتها من الرأس مال القانوني و الاجرائي الذي خولته له التشريعات(مراسيم و لوائح تنظيمية).

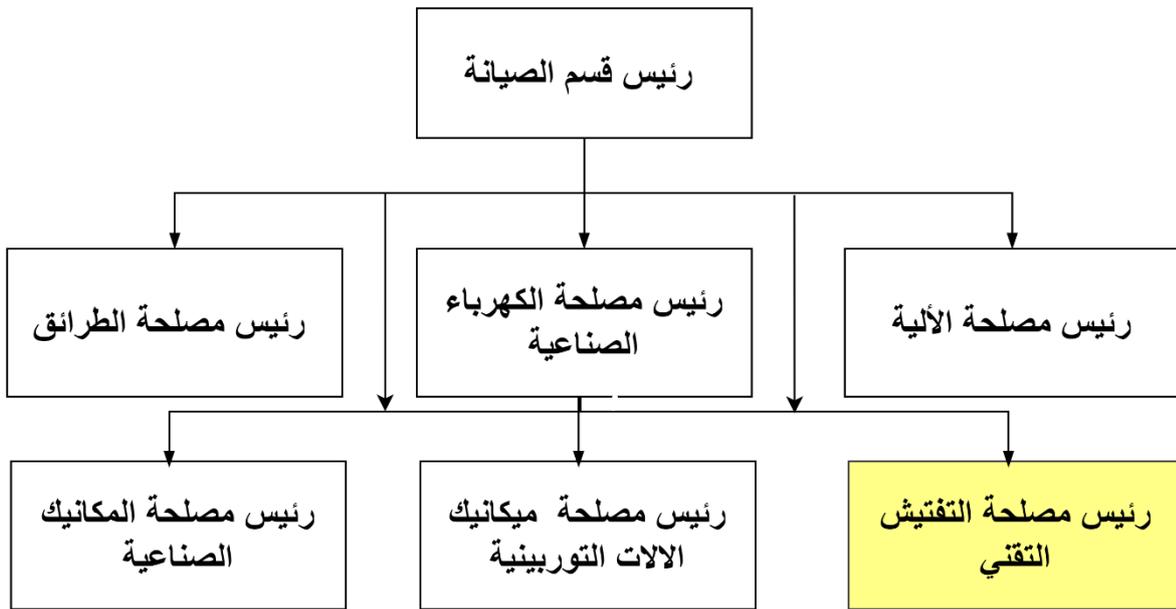
لقد أدت مثل هذه الوضعية في العديد من المرات الى نشوب نزاع و صراع ما بين الفاعلين (رئيس قسم الصيانة ، رئيس مصلحة التفتيش التقني) نتيجة اختلاف مصالح الفاعلين و تعدد عقلانيات الفعل (*Les logiques d'action*) ، فرئيس قسم الصيانة هدفه الأساسي هو انجاز برنامج الصيانة السنوي المسطر وفقا للأجال المحددة ب15 يوم أو تقليص هذه المدة ان أمكن ،حيث تتوقف خلالها العملية الإنتاجية و تغلق كل الابار و لنا أن نتصور حجم الأرباح المفقودة عن كل يوم (*le manque à gagner*) ، أما رئيس مصلحة التفتيش التقني فيعتبر مرحلة توقف وحدات الإنتاج الوقت الأنسب له لتنفيذ مخطط مصطلحه الخاص بتفتيش الاليات و المعدات *Plan d'inspection des équipements*، و ما ينجر عنه من تقارير قد تكون سلبية و توصيات و مقترحات لإصلاح بعض الأعطال و رفع بعض التحفظات التي تصدرها بعض الهيئات (كمهندسي المناجم التابعين للمديرية الولائية للطاقة ، و شركات التأمين و كذا سلطة ضبط المحروقات)

في هذا الصدد يخبرنا اطار من مصلحة التفتيش " *On ne peut être juge et jugé en même temps* » ، يقصد بكلامه مسؤوله المباشر رئيس قسم الصيانة ، بمعنى ليس من المنطق أن تكون مصلحة تفتيش و مراقبة مطابقة تعاليم سلامة المنشآت تحت وصاية رئيس قسم الصيانة ، اللعاب " **حميدة و الرشام حميدة** " يعقب قائلا رئيس مصلحة التفتيش التقني " هو يجب يخلص لاري *l'arrêt de l'usine* ديالو في الوقت (الأجال المسطرة) و حنا نقولولو لازم *réparation de certains équipements*، هو ما تساعدوش، رايح يديببسي *les délais*، و الله متمشي هكذا "

كما يمكن قراءة هذه الوضعية كنوع من الصراع على السلطة وفقا لنظرية ميشال كروزيه، فيمكن أن يكون للمجموعات صراعات داخلية على السلطة والنفوذ. ففي هذه الحالة، يمكن للمسؤولين مخالفة الإجراءات واللوائح لتلبية مصالحهم الخاصة أو لتعزيز موقفهم في السلطة داخل المنشأة.

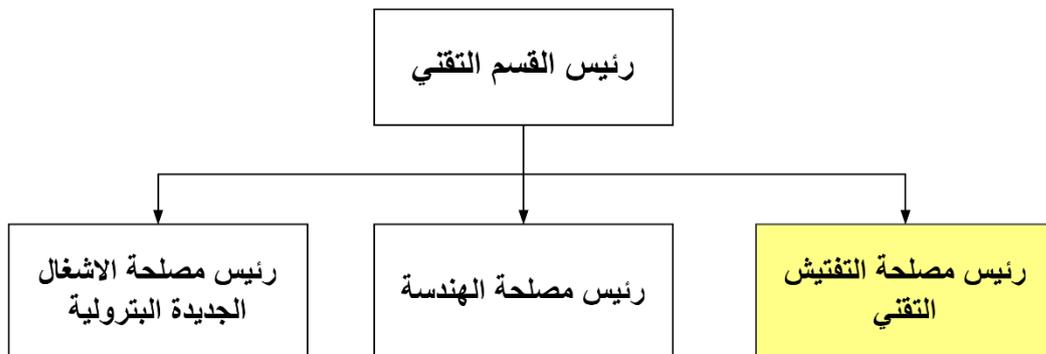
و من هذا المنطلق ، و وعيا منها بخطورة تضارب مصالح الفاعلين هؤلاء في مثل هذه الحالات ، أدرجت سلطة ضبط المحروقات بندا في المرسوم الجديد السالف الذكر ، يلزم المؤسسات المشتغلة بمعدات تحت الضغط ESP بفصل مصلحة التفتيش عن قسم الصيانة و الاستغلال مثلما أشرنا و هو ما تم بالفعل على مستوى المديرية الجهوية لغرد النص ، بحيث تم الحاق هذه المصلحة الحساسة بقسم آخر استحدث مؤخرا يصطلح عليه القسم التقني *Division Technique* في مشروع الهيكل التنظيمي الجديد انظر الشكل رقم (14).

شكل رقم 12 يمثل الهيكل التنظيمي لقسم الصيانة و يوضح تبعية مصلحة التفتيش التقني له



المصدر: قسم المستخدمين لغرد النص

شكل رقم 13 : يمثل الهيكل التنظيمي للقسم التقني بعد الحاق مصلحة التفتيش به .



المصدر: قسم المستخدمين غرد النص

تستند هذه الأمثلة والتي تزوج في الواقع بين مقارنة بورديو وميشال كروزيه، والتي توضح كيف يمكن لعلاقات القوة والمصالح المتباينة والتأثيرات الخارجية من التأثير على الامتثال للإجراءات واتخاذ القرارات. وفي هذا يقول فليب برنوخ *Bernoux .P*.

« *Il s'agit de comportements dont la finalité est autre que celle pensée par l'institution...* »⁽¹⁾

5. الأبعاد الرمزية للسلطة (موارد رمزية *Rétributions symboliques*)

أما الآن فسنحاول الحديث عن مورد آخر من موارد السلطة يختلف في شكله و طبيعته عن الموارد الأنفة ذكرها التي تشرح و تفسر الطريقة التي بواسطتها يتم استثمار هذه الموارد ، للدخول في علاقات سلطوية مع الآخرين في محاولة للتأثير في سلوكياتهم ، و توحيدها و جعلها تسيير وفق و في صالح الأهداف المرجوة (قواعد اللعبة).

يتعلق الأمر بالموارد الرمزية (*Rétributions symboliques*) كما سماها عالم الاجتماع البلجيكي ميشال دو كوستر⁽²⁾، (*M. De Coster*) والتي استعارها بكل تأكيد من فكر بيار بورديو و طبقها في مجال سوسيولوجيا التنظيم و تسيير الموارد البشرية و التي لم يوليها ميشال كروزيه و ارهارد فريدبارغ أهمية بالغة عند جردهما لموارد السلطة داخل التنظيمات.

يشرح لنا دو كوستر *DeCoster* : كيف يستمد من يستحذون على السلطة الرسمية التنظيمية (*pouvoir formel*) على الموارد الرمزية من نفس التنظيم الذي يشتغلون فيه ، فالمنظمة بقوانينها و مراسيمها تظفي على هؤلاء الأفراد مزيدا من السلطة عن طريق، أرمده من الوسائل الرمزية من بينها **الدوكسا** و التي تعمل و تساهم و لو بقدر معين في عملية إقناع المرؤوسين بشكل غير واعي و حملهم على قبول سلطة رؤساءهم .

فقد تفهم هذه الرموز (السلطة) و تترجم من قبل البعض بأهمية و نوعية الفضاء الذي يحتله الفرد في المؤسسة (*Espace*) و شكل تأثيثه و ديكوره ، يشرح لنا هذا فيشر (*Gustave-Nicolas Fischer*) حيث يقول " إن كبر المكتب و عدد النوافذ ،وجود من عدم و جود الموكآت ،له صلة و

⁽¹⁾Philippe Bernoux, « Le changement dans les organisations: Entre structures et interactions », *Relations industrielles*, 57, n° 1, juillet 2003, p. 77-99, <https://doi.org/10.7202/006711ar>, consulté le 15 février 2006

⁽²⁾Michel De Coster, *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines*, op. cit.

يرتبط بمكان الفرد في السلم التراتبي ، فالرئيس المدير العام الذي يحوز نظريا على السلطة العليا ، له المكتب الأوسع فالاستحواذ على الفضاء يسير وفق قيمته الآلية :العامل وراء آله ، الرسام وراء لوحته ،المهندسون في المخابر ...المكاتب و الورشات تعيد ترجمة التقسيم الفضائي (*découpage de l'espace*) وفقا للتنظيم التراتبي أو الهرمي ...⁽¹⁾

« *l'entassement est signe d'absence de pouvoir...et inversement, la capacité à disposer d'un bureau à part est un signe du pouvoir* »⁽²⁾

بإمكاننا أن نلمس هذا الفهم الأنثروبولوجي للأشياء داخل التنظيمات أثناء اصادر ألقاب مثلا مرافقة للبرستيج (*prestige*) السيد المدير العام، أو رئيس القسم الفلاني ، أو المستشار القانوني ..الخ أو مثلا بعض الديكورات التي تختص بها مكاتب دون غيرها فبوسعنا مثلا أن نميز مكتب رئيس مصلحة تتفرع عن نفس القسم ، فقط بشكل الديكور الذي حضي به المكتب ، وجود أرائك من عدمها ،تفريش موكآت أولا اتساع مساحة المكتب و موقعه من بقية المكاتب الأخرى ، عدد النوافذ و شكل الستائر التي صممت للمكتب إلى غير ذلك من الرموز ...⁽³⁾

كذاك بإمكاننا التمييز بين مختلف الفئات العاملة فقط بنوع اللباس المرتدي ، فتعودنا أن نرى العامل المنفذ (*OS*) بلباس زرقاء تتخللها أوساخ ، بينما يرتدي العمال المهرة أو عمال التحكم (*Agents de Maîtrise*) لباس مغاير كالأبيض مثلا. أما الإطارات المتوسطة أو عمال المكاتب فتميزهم بثيابهم العادية و غالبا ما تكون بدلات متوسطة أو كما يتعارف عليه في ثقافة المجتمع الجزائري ب"الكلاسيك" (*classique*) ،في حين يسهل علينا التعرف على بعض الإطارات السامية و المسيرة بارتدائهم لبدلات لائقة، و متناسقة مع ربطة العنق ،مع شعر و ذقن محلوقين بشكل جيد ،و نوع من

⁽¹⁾*Ibid.*, p. 101 Cf. également ; Pierre Labardin, « L'espace, un outil de contrôle ? Le cas Pont-à-Mousson (1921-1930) », Nantes, 2011, p. 1-34, <https://shs.hal.science/halshs-00635242>

⁽²⁾Pierre Labardin, « L'espace, un outil de contrôle ? Le cas Pont-à-Mousson (1921-1930) », art. cit., p. 26

⁽³⁾Pat Kaufman, Cindy Wetmore et Alain Bories, *La bible du manager*, Alleur (Belgique), Marabout, coll. « Marabout pratiques », 1994, p. 111-12

التحفظ في إلقاء التحية و التحدث لبقية العمال أو الزوار، أو مناداتهم من طرف الجميع بكلمة "الشاف" (1)، فضلا عن التقدير و الاحترام الذي يحضاه هؤلاء أكثر من غيرهم و بشكل ملفت للانتباه.

لقد مكنا تواجدنا بالوحدة المدروسة كباحث و عامل بها في نفس الوقت من تسجيل ما ذكرناه من ملاحظات ، و هي معطيات بحثية بالغة الأهمية تدعم تحليلاتنا بخصوص فكرة الموارد الرمزية لظاهرة السلطة ، يمكن لأي زائر لمؤسسة سوناطراك - غرد النص بمجرد خروجه من مركز المراقبة (*post-de Garde*) أن ينتبه لشيء، إنها السيارة الوحيدة البيضاء الجديدة المتوقفة في باركينغ المديرية مميزة، توحى لكل من يراها على أنها سيارة مسؤول كبير . بالفعل هي سيارة المدير الجهوي و هو الوحيد الذي يُسمح له بتوقيف سيارته (سيارة عمل) في باركينغ المديرية ، و بالضبط أمام المدخل الرئيسي لمقر الإدارة ، أما بقية سيارات العمال ، فيتسابق أصحابها على وضعها في المرآب المعد لذلك (*parking*) و إلا، فإنهم سيضطرون إلى توقيفها في أماكن أخرى .

أما رؤساء الأقسام و الإطارات السامية، فيركبون سيارات سياحية جديدة من نوع سكودا سوداء اللون، بينما يستعمل رؤساء المصالح سيارات متوسطة، في حين يركب بقية العمال حافلات نقل العمال، باستثناء البعض منهم من الذي يستوجب عملهم تزويدهم بسيارات كتنيني الآبار و بعض عمال التدخل و الإطفاء و غالبا ما تكون سيارات تويوتا رباعية الدفع *Toyota 4x4*.

حدثنا بطرافة مسؤول مصلحة و رئيس مشروع : تم تزويده في اطار انجاز مشروع بسيارة رباعية الدفع من قبل الشركة الموكلة بإنجاز هذا المشروع على مستوى غرد النص ،حيث كانت سيارة مطابقة لسيارة المدير الجهوي " .. نقولك الصح تحس روحك مدير كي تفوت على البوست دو قارد ، فالطريق مكاش اللي يدوبليك (ثم يضحك) ..من بعد أنا قلت ليهم بيدلوليا الطوموبيل ..مجايش أصحابي تسوق طوموبيل كما تاع المدير .."، تترجم طرافة هذه الموق كيف يغير العمال من سلوكهم لمجرد رؤية قدوم أو مرور السيارة هذه ، بكل بساطة لأنها أصبحت رمزا للسلطة في المديرية .

(1) ملاحظات سجلت طوال البحث الميداني للوحدة المدروسة.

فلو أخضعنا هذه الملاحظات إلى التحليل السوسيو-انترولوجي ، فسيتضح لنا أن تصارع هؤلاء على أماكن و فضاءات توقف السيارات ليس مجرد شيء عارض، أو لأنهم يفضلون توقيف سياراتهم في أماكن ملائمة و قريبة منهم ، لكن الأهم من ذلك أن التفضيل هذا يرتبط بالمعنى و الدلالة الاجتماعية التي تحملها هذه الأماكن و الفضاءات من رموز للسلطة "القوة" و التي تعبر عن المكانة السوسيو مهنية سواء داخل المؤسسة أو في المجتمع بشكل عام.

و ما قلناه عن التصارع عن الباركينغ ينطبق على العديد من الأفعال و المواقف التي يبديها الكثير من العمال ، كالسعي وراء الحصول على سيارة المصلحة ، أو تفريش موكآت (moquettes) ، التزود بحاسوب محمول حتى و إن لم يكن الكمبيوتر حاجة ماسة تقتضيها الوظيفة ، فضلا عن الطلبات المستمرة و الملحة لتغيير أثاث المكاتب (Meubles) ، و تحاشي بعضهم الدخول للنادي (le foyer).. الخ،فما هو أكيد أن حب هذه الأشياء ليس فقط لقيمتها الذاتية ، لكن كذلك لدلالاتها الرمزية و السوسيو ثقافية ، التي تعكس و تعيد إنتاج تراتبية السلطة ، القوة و المكانة (كما يتمثلها المجتمع) في المؤسسة، فقد يتساءل سائل مثلا لماذا حضي مكتب المدير بموقعه في الطابق الأول من مبنى المديرية و ليس في الأسفل وفق تقسيم معماري يترجم تراتبية الحقل التنظيمي ، أبواب مكاتب الإطارات السامية من مدراء و رؤساء أقسام كلها مغلقة بجلد بني (Capitonné en cuire)،يوحي لكل من مر بجانبها على أنها مكاتب ليس كبقية المكاتب ، إذن هي مكاتب أصحاب السلطة في المديرية.

« A bien y regarder, le marquage de l'espace, en même temps qu'il permet la surveillance du personnel permet à la hiérarchie de marquer sa supériorité »

(1).

(1)Pierre Labardin, « L'espace, un outil de contrôle ? Le cas Pont-à-Mousson (1921-1930) », art. cit., p. 23

شكل رقم 14: يمثل صورة لأبواب مغلقة بالجلد



و استنادا الى الملاحظات التي وثقتها الدراسة ، يمكن إعطاء المزيد من الأمثلة الدالة على أن الفضاءات تخضع لتقسيم يترجم تراتبية الحقل التنظيمي ، ففي قواعد الحياة الخاصة بالمديريات العشرة التابعة لقطاع الإنتاج المتواجدة في الجنوب، يوجد تقسيم للمطاعم و الغرف تبعا للفئة السوسيومهنية شبيهة بعض الشيء بتلك التقسيمات الموجودة في الثكنات العسكرية ، فمطعم الإطارات السامية يكون من درجة *VIP*، نفس الشيء بالنسبة للإيواء ، حيث يسكنون استوديوهات بخدمات *VIP* ، و كلما نزلنا في تراتبية الحقل التنظيمي ، تُفقد مثل هذه الامتيازات ، فغرف رؤساء المصالح مثلا و مطاعم تكون أقل منها عند الإطارات السامية و أحسن من غرف و مطاعم الإطارات المتوسطة ، بينما تكون غرف و مطاعم عمال التأهيل و عمال التنفيذ بشكل عادي ، و تُلزم كل فئة مهنية باحترام الدخول للمطاعم المخصصة لها ، و يحدث أين يحتج رؤساء المصالح على دخول بعض الإطارات أو عمال التأهيل أحيانا لمطعمهم ، وهو في الحقيقة استراتيجية و مناورة منهم للحفاظ على حدود سلطتهم و مواقعهم .و حماية مواردهم الرمزية من التنفيه و إمكانية الوصول إليها.

و بمناسبة الحديث عن تشبيه تقسيم و فصل المطاعم في قواعد الحياة بالثكنات العسكرية ، تجدر الإشارة في هذا المقام الى أن البطاقات المهنية للعمال تحمل شارات على شكل خطين بألوان مختلفة ، كل لون يشير الى الفئة أو الهوية السوسيو-مهنية (CSP) ، فالخطوط السوداء//على البطاقة المهنية تشير لفئة الإطارات ، بينما يحمل عمال التحكم (Agents de maitrise) شارات حمراء // على بطاقتهم المهنية في حين يشير اللون الأصفر للخطوط // الى فئة عمال التنفيذ ، شارات يمكن اعتبارها علامات للتمايز الاجتماعي (Distinction)، تعكس وتعزز لعلاقات القوة و السلطة في المؤسسة، و تشكل رهانا ذا قيمة و رأس مال رمزي مضمن داخل الحقل يشتد حوله التنافس ما بين العمال لمراكمة الدرجات المهنية (les échelles) " لا لأنها وسيلة لزياد الأجر و حسب، و انما لكونها أيضا تمثل الرأس المال الوحيد المضمن و المعترف به ضمن قواعد الحقل ، فهو يتيح للأعوان الاجتماعيين تغيير مواقعهم داخل تراتبيته (الحقل) " ⁽¹⁾، و حتى التدرج في الألوان من الفاتح الى الغامق ثم الأغمق له دلالاته الرمزية في تصورنا و يشير للتدرج في تراتبية الحقل التنظيمي و يعكس توزيع المواقع المختلفة بحسب التباين في حجم و شكل رأس المال الثقافي (المماس) و الرأس مال المهني (الفئة-السوسيو مهنية) بين مختلف الأعوان الاجتماعيين المشكلون للحقل.

بشكل عام، يمكننا الاستنتاج بأن تقسيم الفضاءات و الأمكنة و توزيع الموارد و الخيرات الرمزية مثلما سماها بورديو ، داخل قاعدة الحياة بالمديرية موضوع دراستنا ، ما هو الا انعكاس لتراتبية الحقل التنظيمي و فضاءات أخرى لإعادة انتاجه.

وعلى ضوء ما ورد من كلام عن الموارد الرمزية لممارسة السلطة نكون قد حاولنا تهجين المقاربة البوردويوية ببعض موارد التحليل الاستراتيجي للسلطة (Crozier)، و ببعض أفكار الأطروحة الثقافية لأنه و إن كان للعامل (الفاعل) حرية في اختيار موارده و توظيفها (معلومات ، قاعدة،...) فإن الموارد الرمزية تعمل بطريقة مميزة و خارجة عن وعي الأفراد و تحت قسر و قهر مجتمعي بكلمة أنه عمل

⁽¹⁾ محمد بن عامر ، مختار مروفل، مرجع سابق، 14، ص. 165

الهابيتوس و الثقافة بالمعنى الأنثروبولوجي للمفهوم ، فاستراتيجيات الفعل مثلما رأينا في حد ذاتها يحددها الهابيتوس. فلقد علمنا وليام أوشي (William Ouchi) ⁽¹⁾ صاحب كتاب نظرية ز، (Théorie : z) و المختص في دراسة التنظيمات الصناعية اليابانية و الأمريكية، باستعمال المقاربة الثقافية ، على أنه يصعب عليك التمييز بين الرئيس و المرؤوس (supérieur et subordonné) في المؤسسات و الشركات اليابانية لتجانس ألبستهم و مكاتبهم ، حتى أن مكاتبهم لا يفصلها إلى الزجاج لنخلص إلى تأكيد فرضية كنا قد طرحناها منذ البداية و هي أن تمثل السلطة له صلة بالأطر الثقافية و المرجعيات التاريخية و السياسية للمجتمع الذي يحتوي التنظيمات الصناعية.

6. خلاصة

في هذا الفصل تعرضنا لأهم موارد السلطة عند أعوان الحقل التنظيمي الخاص بالمديرية الجهوية لغرد النص ، فتعرفنا على أول مورد (رأس مال) و المتمثل في سلطة الكفاءة و عرضنا لبعض الأمثلة الواقعية للكيفية التي بها يتم توظيف رأس مال الكفاءة و الخبرة للتموقع في تراتبية الحقل ، و علاقة التنافس و الصراع التي نشأت بين مسير الأجور و زملائه الوافدين الجدد الى الحقل التنظيمي من خريجي الجامعات ، حيث حاول كل واحد منهم توسيع موارده، وبالتالي توسيع هامش حريته وسلطته، و من ثمة تقزيم وتقليص موارد الآخر ، ووضعه في حالة اللايقين ، و بلغة بورديو تبنى مسير الأجور لاستراتيجية الإبقاء و المحافظة بينما حاول الوافدون الجدد تبني استراتيجيات الهرطقة و تغيير الرأس المال النوعي المثلث في الحقل (مصلحة الأجور) ، و في نفس السياق تناولنا مثال عن الشركة المصنعة للتوربينات و تفسير توجهها التجاري الذي يلزم زبائنها بتكوين التقنيين و المهندسين (مراكمة رأس مال تقني) كشرط لمنحهم مفاتيح النظام (les licences) ، على أساس أنه استراتيجية منها لاحتكار الرأس مال التقني قدر المستطاع ، باعتبار أن ذلك يمنحها سلطة و هيمنة على حقل التوربينات بشكل خاص ، و حقل معالجة الغاز بصفة عامة.

⁽¹⁾William Ouchi, Henri-Claude de Bettignies et Jacques Guiod, *Théorie Z: faire face au défi japonais*, Paris, Inter éditions, 1982

كما عرجنا على مسألة أهمية رصد العلاقات مع المحيط و أهمية توظيف الرأس مال الاجتماعي من قبل الوحدة المدروسة لتسوية النزاعات مع شباب الساكنة المحلية المحتج و الباحث عن مناصب شغل في سوناطراك ، و كيف يوظف أعيان الساكنة المحلية من بدو الطوارق لرساميلهم الاجتماعية و الرمزية للهيمنة و فرض سلطتهم على الشباب المحتج ، هذا من جهة ، و من جهة أخرى من أجل المحافظة و صيانة رصيدهم العلاقتي مع المؤسسة.

و عرضنا لبعض الشواهد الكيفية التي تكشف عن نضرة العمال لممارسة السلطة في المؤسسة بين النص والممارسة ومدى تطبيق القواعد التنظيمية والقوانين على أرض الواقع .

كما تم التركيز على دور الموارد الرمزية في سيرورة التمايز داخل الحقل ، من خلال إعطاء أمثلة عن الفضاءات (المكاتب ، المطاعم ، البراكينغ ، لون شارة البطاقة المهنية .. الخ) و دلالاتها الرمزية و السوسيوثقافية ، التي تعكس و تعيد انتاج تراتبية السلطة و القوة في الحقل ، و كيف يسعى المهيمنون على الحقل للحفاظ على حدود سلطتهم و مواقعهم و تحصين مواردهم الرمزية من التنقيح (Banalisation).

فالموارد الرمزية تعمل بطريقة مميزة و خارجة عن وعي الأفراد و تحت قسر و قهر مجتمعي، بمعنى أنه عمل الهابيتوس و الثقافة بالمعنى الأنثروبولوجي للمفهوم، فاستراتيجيات الفعل مثلما رأينا في حد ذاتها يحددها الهابيتوس.

الفصل الثالث

الأبعاد السوسيو ثقافية للسلطة التنظيمية في غرد النص

الأبعاد السوسيو ثقافية للسلطة التنظيمية في غرد النص

« L'employé est au bas de l'échelle,

Certes, mais du moins il est déjà sur l'échelle » Michel Crozier

1. تمهيد:

تعلمنا مع مدرسة التحليل الاستراتيجي كيف أنه بجانب كل بنية رسمية و شكلية في التنظيمات الصناعية و الإدارية، تتعايش بنى خفية موازية يصعب على النموذج البيروقراطي الذي صاغه ماكس فيبير من إدراكها و استيعابها ، فالهرم التنظيمي الرسمي لا يمدنا إلا بشكل جزئي عن الحقيقة التنظيمية الخاصة بالاتصالات و توزيع السلطة .

ففي جميع الحالات يبقى الهرم التنظيمي قاصرا و ناقصا حتى لا نقول عنه أنه خاطئ فبنى توزيع المهام و المسؤوليات و الاتصالات تعمل باستمرار على التكيف و محاولة التأقلم ، لذلك يشبه ميشال كروزيه ، التنظيم بالكتلة الثلجية المنغمسة " *Partie immergé de l'Iceberg* " ⁽¹⁾ أو بسطح الجليد الذي يخفي تحته مياه متحركة، كذلك يبدو التنظيم الرسمي على أنه ساكن لكنه في واقع الأمر يخفي تحته بنى غير رسمية مجهولة من طرف البعض يخلقها الفاعلين كرد فعل أو تزامنا مع مستجدات يفرزها التنظيم.

و ما يميز هذا التنظيم الغير رسمي ، نسج الفاعلين لعلاقات غير رسمية و التي يعرفها على أنها " مجموعة التفاعلات و العلاقات الشخصية التي ينسجها عناصر و أعضاء المؤسسة فيما بينهم " ⁽²⁾ ، أين يصبح من السهل ملاحظة عدد من العلاقات غير رسمية لممارسة السلطة ، تشهدا مختلف مستويات التنظيم .

⁽¹⁾ Michel Crozier, *A quoi sert la sociologie des organisations ?*. T.1, *Théorie, culture et société*, Paris, Seli Arslan, 2000, p. 152 ; Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, op. cit., p. 72

⁽²⁾ Michel Crozier, *A quoi sert la sociologie des organisations ?*. T.1, *Théorie, culture et société*, op. cit., p. 152

فما هي يا ترى أهم العوامل المؤثرة و المساعدة على ظهور البنى الغير رسمية ؟ وبالتالي ممارسة السلطة الغير رسمية؟ .

2. السكرتير الخاص

فقد يلعب السكرتير الخاص دورا هاما و حساس في بعض الأحوال في التنظيم الصناعي أو الإداري ، إذ تتيح له طبيعة عمله و صلته بالرئيس أن يؤثر عليه أحيانا بشكل كبير ، بواسطة معتقداته و آراءه و يمدده بالمعلومات و الأخبار التي توافق أغراضه ، فيتحول بذلك إلى مصدر للسلطة و لكن بطريقة غير مباشرة ، على شكل سلطة استشارية غير رسمية، و في هذه الحالة يعتمد السكرتير لتوظيف مورد المعلومة، للدخول في علاقة سلطوية مع رئيسه ، فلا يجب أن ننخدع بالألقاب و الرتب، فغالبا ما يحوز السكرتير على قدر من السلطة يفوق ما نتصوره، فلا ننسى أن طبيعة عمله تسمح له بالاحتكاك المباشر بأصحاب السلطة، و عن طريق اطلاعه على الكثير من الوثائق المهمة التي كلف بأرشفتها ، و كذا الرد على مختلف المكالمات الهاتفية ، كل ذلك يجعله في وضع رصد لأكبر عدد من المعلومات التي يجهلها حتى الإطارات ، و التي ربما يكون هؤلاء بحاجة ماسة إليها ، الأمر الذي يدخله في علاقة سلطوية و تفاوضية معهم.

كذلك يؤثر السكرتير الخاص على العاملين و على إدارة المؤسسة بواسطة توجيهاته الغير رسمية، التي تضطر إلى قبولها على أساس أنها تعكس رغبة الرئيس أو المدير ذاته من جهة ، و من جهة أخرى و كما ذكرنا نظرا لطبيعة عمل السكرتير الخاص و معرفته لكل كبيرة و صغيرة فيما يخص عمل الرئيس و الاطلاع على أسرار مهمة و استراتيجية، لا يعرفها سوى المدير و السكرتير ، ، فتنشأ للسكرتير سلطة غير رسمية على شكل عمل مجموعات الضغط ، بتكديسه لرأس مال المعلومة.

بكلمة، تمثل المعلومات التي يحوزها السكرتير، رأسمال سلطة " *Capital de pouvoir* " ، يتم تسويقها و التفاوض عليها في سوق العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم، على النحو الذي تصوره بورديو عند حديثه عن اقتصاد العلاقات الاجتماعية و اللغوية ، " .كل وضعية لغوية إذن، تسير كالمسوق، أين

يعرض المتكلم لمنتجات، والمنتج الذي أنتج لهذا السوق ، يرتبط بتوقعات الأثمان التي ستجنيها هذه المنتجات ..»

« *Toute situation linguistique fonctionne donc comme un marché sur lequel le locuteur place des produits, et le produit qu'il produit pour ce marché dépend de l'anticipation des prix que vont recevoir ses produits..* »⁽¹⁾

و في غالب الأحيان تلعب السكرتيرات الإناث هذا الدور، و يمكن أن نستشهد بما حدث في إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية سنة 2019 ، عندما ثار عمالها و احتجوا مطالبون برحيل المدير و السكرتيرة الخاصة به و التي كانت تعد من الفئة المفضلة في تلك المؤسسة و حظيت بكثير من الامتيازات ، لدرجة انها كانت تسوق سيارة مثل تلك التي عند الإطارات السامية ، يضاف إلى كل هذه الامتيازات التي كانت تحضا بها السكرتيرة ،عدم التزامها بالساعات القانونية الواجب عملها ، إذ تدخل متى تشاء للمؤسسة و تخرج منها متى شاءت ، و الأكثر من هذا ، تدخلها في املاء القرارات الهامة في التنظيم.

قد نفسر و نترجم هاته الامتيازات و الحظوة ،وبالتالي السلطة التي يمارسها السكرتير، نتيجة لاطلاعه على كم من المعلومات المصيرية الخاصة بالتنظيم ، كما يمكن أن نفسرها مع عبد الغني بسيوني⁽²⁾ ، كونها نتيجة للعلاقات الغير رسمية التي تنشأ بين المسؤولين و السكرتيرات ، فتصبح هذه الأخيرة الأمرات النهائية ، فتحصلن بذلك على سلطة غير رسمية ،تأثرن بها على العاملين و على إدارة المنظمة التي تضطر إلى قبولها ما دامت تعكس رغبة المدير ذاته ، لذلك ترسخت عند خاصة الناس و عامتهم الفكرة التي ترى أنه بمجرد أن ينسج الفرد علاقة (عرف) مع السكرتيرات فإنه يحوز على بعض السلطة.

و تؤكد هذا المنحى **سولانج فايسيت أورفيلين** في دراستها عن سلطة السكرتيرات قائلة " الدور الذي أعطته لنفسها ، بمساعدة سلوكياتها ،جاء لتعزيز السيطرة و مراقبة مناطق اللائقين التي اكتسبت

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Ce que parler veut dire*, Fayard, Paris, 1982

⁽²⁾ عبد الغني بسيوني، *أصول علم الإدارة العامة*،الدار الجامعية للطباعة و النشر 1994،ص. 306.

السيطرة عليها من خلال تجربتها وعلاقتها مع العملاء والموردين. وهكذا أعطتها مواردها قدرة حجب كبيرة وقوة تسمح لها باستبدال (*se substituer*) الرئيس أثناء غيابه⁽¹⁾.

أما في المديرية موضوع دراستنا، فلا يوجد سكرتيرة من العنصر النسوي، حيث يشغل هذه المناصب حاليا عمال ذكور ، و ذلك راجع الى تأخر تأنيث العمل النسوي في المديرية الجهوية لغرد النص ، فحتى وقت قريب (2016) كل عمال المديرية كانوا من جنس الذكور مثلما سنرى لاحقا.

مع ذلك، يمكن القول بأن السكرتير الرجل في غرد النص هو الآخر له موقع مهيم في الحقل التنظيمي نتيجة رأس مال المعلومة التي يجوزها ، و رأس مال الاجتماعي و العلاقاتي الذي ينسجه مع الإطارات السامية بداخل التنظيم أو خارجه بحكم عمله و قربه من مراكز القرار . كما يمكنهم رأس مال الكفاءة مثلما رأينا سابقا ، خصوصا الرأس مال اللغوي و اتقان اللغات خصوصا الفرنسية (تحدثا و كتابة) مما يصعب استبدالهم و العثور على من يخلفهم ، الشيء الذي يضيف عليهم سلطة و قوة و هيمنة على الحقل التنظيمي. يضاف الى كل هذا رأس مال الثقة الذي يعد عاملا أساسيا و ضروريا لشغل مثل هذا النوع من المناصب، و يمكن للسكرتير كذلك من توظيف الرأس مال الرمزي و هو مثل ما رأينا في صفحات سابقة من هذا العمل كل شكل من أشكال الرساميل الأخرى حضي بالاعتراف و تحول الى بريسيج .

و يجتهد أمناء المكاتب لمراكمة الأنواع المختلفة من رؤوس الأموال المذكورة و الاستثمار فيها لجني المزايا و الخيرات ، ترقيات و تحفيزات مادية و معنوية ، كاستفادة من سيارة المصلحة ، الولوج للمطعم الخاص برؤساء المصالح و الايواء في الاجنحة المخصصة للإطارات ، و العديد من المزايا الأخرى.

⁽¹⁾Solange Vaysset-Orvelin, « Le pouvoir d'une secrétaire dans une organisation », *Sociologies pratiques*, 25, n° 2, 2012, p. 137-38, <https://doi.org/10.3917/sopr.025.0137>, consulté le 19 février 2016, p. 137

3. الشلة Clans (1)

غالبا ما يكون لكل مسؤول مجموعة من العاملين مميزين محيطين به، حائزين على نسبة لا بأس بها من ثقته، و يعتمد عليها في الحصول على المعلومات و الأخبار الخاصة بالعاملين و قد يكون سرا أو علنيا.

ففي الكثير من الأحيان ينظر إلى هذه الفئة نظرة احتقار و ازدراء ، نتيجة للأعمال الدنيئة التي يقومون بها في شكل عمل تجسسي ، و يمكن أن نلمس هذا السخط فقط من خلال التسميات التي تطلق عليهم ،ففي المؤسسة التي هي محل دراستنا، هناك من يطلق عليهم اسم "الموطار" ، "الشيابة" ، "البياعة" ، " جماعة البروضة" و غير ذلك من الألقاب التي يستحي الباحث من ذكرها احتراما للقارئ. إن هذه النظرة في الواقع ناتجة عن قيم و ثقافات تميز العامل ، والعامل الجزائري بالأخص ، فالمجتمع الجزائري حسب عبد القادر جغلون لا تزال تحكمه رواسب الاستعمار الفرنسي ، فذهنيات العامل الجزائري فلاحية بالدرجة الأولى ولا تزال مصقولة ببعض القيم الاستعمارية ..(2) (عمل الحركة).

الملاحظ درجة العدا و الحساسية التي عند العمال من هذه الفئة التي ينظرون إليها غالبا بأنها تهدد مراكزهم و مصالحهم لما تحمل عنهم من أخبار و معلومات تصل للمسؤولين ، غير أن هناك عدد لا بأس به من العمال من يمثل لتلك الجماعات و يأترون بأوامرها اعتقادا منهم بأنها المقربة من المسؤولين، و باستطاعتها تهديد مراكزهم المهنية و مصالحهم الشخصية داخل المؤسسة، فتتحول تلك الجماعة بذلك الى مصدر للسلطة الغير رسمية، و يتم ذلك عن طريق ما تحدثه من تأثير على العاملين و على إدارة المؤسسة بواسطة توجهاتها الخاصة . و في هذا الإطار بإمكان الدراسة أن تمدنا بقدر من الشواهد الكيفية و الكمية التي تدعم ما قلناه.

(1) يصطلح على الشلة:بالزمرة في بعض الكتابات الإدارية العربية.

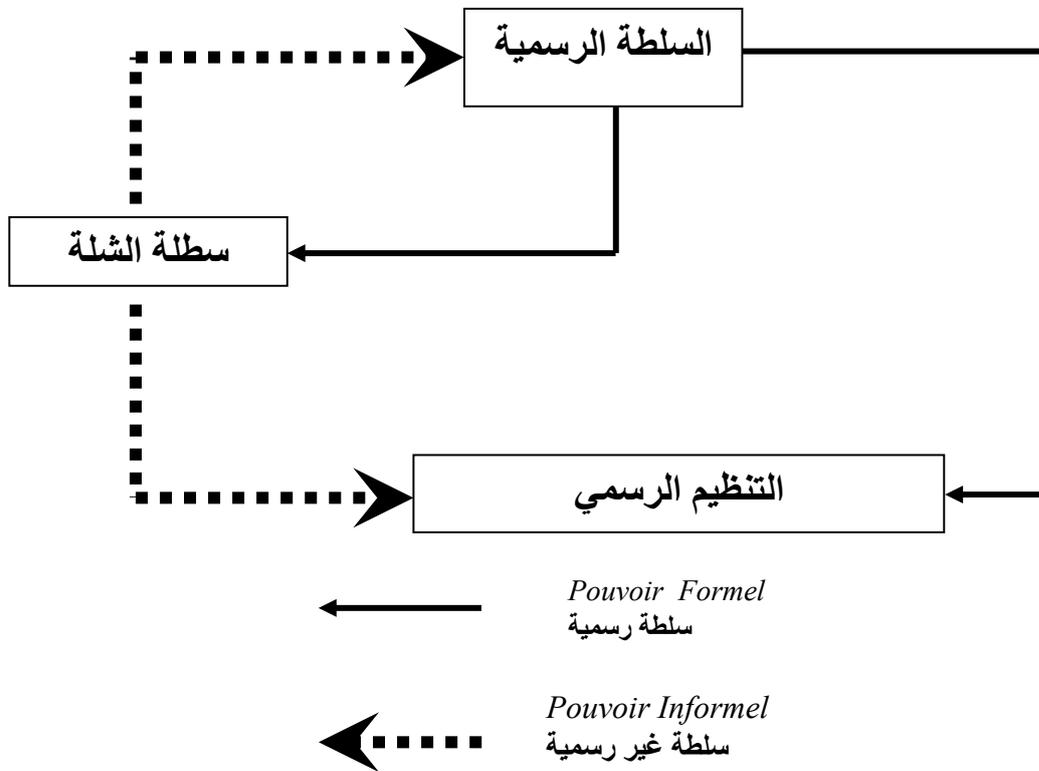
(2) عبد القادر جغلون، تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسولوجية، ترجمة فيصل العباس، الطبعة الثالثة، الجزائر، دار

الحدائة، 1983، ص. 220

ففي مقابلة حرة مع أحد العمال ذكر ما يلي : " .. عندنا هنا وحد البنيايم و غير هوما ..كل ما يجي شاف ديفيزيو جديد .. تلقاهم فالكولوار داخلين خارجين عليه ، .. و من بعد راك تعرف كاش بروموصويو هوما ، أي حاجة هوما .. "

و هذا دليل واضح على تشكل مثل هذه الجماعات الغير رسمية في المؤسسة المدروسة منذ زمن ، و يوضح من جهة أخرى انتقاء مختلف فاعلين التنظيم لاستراتيجيات ملائمة للدخول في مرحلة اللعب . باستطاعتنا تفسير قول العامل على ضوء فكرة التحليل الاستراتيجي باستخدام الشكل التالي :

شكل رقم 15: يوضح علاقات السلطة الغير رسمية للشلة في التنظيم



لكن على الرغم من الدور السلبي الذي تلعبه مثل هذه الجماعات في الأوساط الصناعية والإدارية و الأثر و التذمر الذي تخلقه في نفسيات بقية العمال لكونها تبقى الجماعات الأكثر تفضيلا في المؤسسة، و الأكثر حظوة و الأكثر مكانة و سلطة، (سنتطرق لهذا الموضوع في موقع لاحق من هذه الاطروحة)

غير أن عمل هذه الشلة (*clan*) قد يكون ضروريا و أساسيا في بعض الأحيان يعود بالفائدة على فعالية تسيير المؤسسة خصوصا في مرحلتها الانتقالية فوجود مثل هذه البنى الغير رسمية حسب بيار موران *Pierre Morin* لا يعني بالضرورة حالة مرضية أو غير عادية.

« *L'existence de structures informelles, ne présente pas à priori de caractère pathologique ou d'anormalité* »⁽¹⁾

بل بالعكس يمكنها أن تترجم القدرة و الإبداع ، إذ أنها تساعد السلطة الرسمية العليا في عملية اتخاذ القرارات الهامة⁽²⁾ كما تساعده على جمع و حصول المعلومات التي تدور في الحقل المؤسسي و التي لا يستطيع الحصول عليها عبر قنوات الاتصال الرسمية (الكواليس) ، بكلمة أخرى ، بإمكان المناجير أن يستفيد من الشلة التي تحيط به بشكل إيجابي ، ما دام لها بعد ايجابي (بجانب السلبي) في عمليات رسم و تحقيق الأهداف الخاصة بالتنظيم.

4. هيمنة الحقل السياسي

واحدة من أهم مسلمات النظرية المؤسسية الجديدة *New Institutionnalisme* هي أن المؤسسة لا تعمل بمعزل عن المجتمع الذي تنشط فيه بل على العكس من ذلك أنها تعمل وفق ما تمليه إياها جملة من العوامل الخارجية التي من شأنها أن تؤثر في سير المؤسسة بصفة عامة ، وطريقة ممارسة السلطة بصفة خاصة ، و من بين هذه العوامل ضغوط الحقل السياسي.

و عندما نتكلم عن الضغوط السياسية الممارسة على المؤسسة الاقتصادية العمومية ، فلا تزال المؤسسة العمومية الجزائرية تحت هيمنة الحقل السياسي رغم كل الجهود المبذولة و المحاولات الهادفة لجعلها كيانات اقتصادية مستقلة تشتغل في بيئة تنافسية و فق منطق السوق و متطلبات النجاعة الاقتصادية⁽³⁾ ، فسابقا كان الحزب الواحد يسيطر على جهازها الإداري . ويبرر ذلك أن وجود الحزب

⁽¹⁾Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, op. cit., p. 103

⁽²⁾محمد على محمد، مجتمع المصنع: دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1985، ص. 312

⁽³⁾إيلي بوطمين، «الإطارات النسوية»، في الإطارات الصناعية: مواقع أدوار، مسارات، وتمثيلات تحت إشراف العياشي عنصر، كراسات كراسك رقم 2، 2001، ص.ص. <https://cahiers.crasc.dz/index.php/fr/les-71-55> ، cahiers/382-، 70.

يعني أن أهدافه هذه هي أهداف الدولة و النظام السياسي، فيصبح تحقيق هذه الأهداف أي برنامج الحزب هو الذي يجب التضحية من أجله فتصبح الإدارة بذلك وسيلة لتحقيق أهداف السلطة السياسية بعيدة بذلك عن ممارسة السلطة الرسمية كما يحددها القانون و النظام الداخلي لتلك المؤسسة فلا مكان لسلطة رسمية محايدة تقوم على رؤساء يتمتعون بكفاءات أو شهادات أو ضمانات ، " فالحرص على حياة الإدارة وليد الفلسفة الليبرالية و هذه في جوهرها لا تمت بصلة لنظام الحزب الواحد.. " يؤكد محمد سعيد عبد الفتاح (1)

فحتى وقت قريب كان يشترط للالتحاق بالإدارات و المراكز العليا ، أو شغل مناصب السلطة و المسؤولية ، على الأقل أن يكون المترشح حزبيا أو من أنصار الحزب و عليه فإنه لا يكفي بتوفير الرأس مال الثقافي (المؤهلات العلمية) و الرأسمال التقني (الخبرة الفنية) و تقديم الشهادات ، كل ذلك يغلب أهل الثقة و الولاء على أهل الخبرة ، الأمر الذي عرفته مؤسساتنا في مرحلة التسيير الاشتراكي و نظام الحزب الواحد ، فلقد نص الميثاق الوطني على " ..أن اختيار الإطارات المؤهلة يعني بالدرجة الأولى على الالتزام مما يتوفر معايير أيديولوجية و يعني بعبارة أخرى انتقاء المناضلين المحنكين ايديولوجيا و سياسيا ..والذين يدركون مصلحة الدولة الاشتراكية و الخط السياسي للحزب... " (2)

أما عن مظاهر تسييس المؤسسة و تبعية الاقتصادي و التسييري للسياسي، فيتضح ذلك جليا من خلال العدد الكبير للعمال التي تم توظيفها في المديرية في الحقبة ما بين 2011 الى 2014 و التي تتحدر غالبيتها من ولايات الجنوب حيث يؤكد لنا مسؤول من قسم الموارد البشرية قائلا: " ..التوظيف كان يخضع لاعتبارات سياسية فقط... توظيف جماعة البناءات... " مشيرا للشباب الذي يحرق العجلات (البناءات) و يقطع الطريق احتجاجا على مشكل البطالة. و بالفعل ما هذا إلا نوع من سياسة امتصاص غضب الشباب في الجنوب خصوصا في ولاية ورقلة و التي انتهجتها الدولة في تلك الحقبة وقد كرستها تعليمة الوزير الأول رقم 01 المؤرخة في 11 مارس 2013 (3) و المتعلقة بتسيير التشغيل في ولايات الجنوب و التي نصت صراحة على ضرورة لجوء المؤسسات المرتكزة في ولايات

(1) محمد سعيد عبد الفتاح، الإدارة العامة، دمشق، مطبعة داودي، 1979

(2) الميثاق الوطني، 1976، ص 60.

(3) تعليمة رقم 01 مؤرخة في 11 مارس 2013 تتعلق بتسيير التشغيل في ولايات الجنوب (2013) .

الجنوب بما فيها تلك التي تتواجد مقراتها الاجتماعية خارج هذه الولايات في توظيفها الى اليد العاملة المحلية خاصة اليد العاملة غير المؤهلة تأهيلا عاليا ، فيفهم هذا على أنه نوع من محاولات امتصاص اليد العاملة البطالة و امتصاص غضب الشارع ، ليستمر خط التقاطع بين خطي السلطة : خط السلطة التسييرية (الحقل التنظيمي و المؤسسي) و خط السلطة السياسية (الحقل السياسي) فيؤدي هذا التقاطع بين خطي السلطة إلى احتكاكات و تناقضات، فيثار التساؤل التالي ماذا نريد بالضبط ؟ مؤسسة اقتصادية، كفضاء لإنتاج الخيرات أم نريد مؤسسة ذات طابع خيري اجتماعي على حد تعبير الجيلالي اليابس⁽¹⁾ ؟

"فلاتزال إجراءات التوظيف تتأثر بشدة بروابط الدم والصلات مع المجموعة المهيمنة. و على المستوى الهيكلي ، تتميز المؤسسة عموما بتسلسل هرمي بحدود غير واضحة." يؤكد كل من بشيري ، فريموس و دجنان⁽²⁾

الأمر الذي أكده المدير العام الحالي لمجمع سوناطراك في أكثر من مرة حيث صرح قائلاً " ..نحن عندنا مخططات للتوظيف لكن هذا التوظيف يخضع لمعايير دقيقة و احتياجات سوناطراك الحقيقية مراحش نديرو توظيف اجتماعي ول توظيف سياسي راح يكون توظيف اقتصادي اللي يلبي احتياجات الشركة و فروعها.... " ⁽³⁾

و يعزز تحليلنا هذا ، تصريح آخر للرئيس المدير العام للمجمع خلال تكريمه بمناسبة تصنيفه كخامس أفضل الرؤساء التنفيذيين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من طرف مجلة "فوربس" العالمية "باش نخرجو شوي من السوسيا ليزم ..نروحو لمنطق الفعالية ، الانسان اللي يقدم و يعمل و يمد اكثر هو اللي يتقدم للصفوف ، نخرجو من هذا المنطق تاع تخدمو باش تملو *salaire* و هذا وليد فلان

⁽¹⁾Djlali Liabes, « L'entreprise entre économie, politique et société », dans éd. Ali El-Kenz, *L'Algérie et la modernité*, Dakar, Codesria, 1989, p. 213-39

⁽²⁾Mohamed Bachiri, Soufyane Frimousse et Abdellah Djennane, « Ailleurs dans le monde », art. cit., p. 193

⁽³⁾ ديزاد نيوز ، حكار يتحدث لأول مرة عن الشروط التي سيتم تطبيقها للتوظيف في مجمع سوناطراك - يوتوب. 2020

<https://www.youtube.com/watch?v=iwWRDL8Blh8>

و هذا وليد إعلان .. ربما منتكلمش بشكل عام ، لكن حتى في الأصول تا عانا نعملوها، ماذا بينا يكون خويا ، ماذا بينا يكون وليد عمي ، نخرجو من هذا الاطار ، تكون اطار الفعالية .."⁽¹⁾

فالمؤسسة ذات الفعالية و النجاعة لا توظف أكثر مما تستوعب، و تلتزم الحياد عن التسييس، لأن عقلانية و منطق السياسي ليس هو منطق و عقلانية الاقتصادي.

من جهة أخرى ، يمكن أن يخضع الحقل الاقتصادي و الحقل التنظيمي لحقوق أخرى كالحقل الأمني ، حيث تراكم المؤسسات الأمنية لحجم كبير من رأس المال الرمزي بسبب مكانتها وقوتها كحامية للوطن، هذا ما يسمح لها بالسيطرة و الرقابة المشددة على الفضاءات التي تنشط فيها المؤسسات الحساسة و من بينها شركات النفط من خلال فرض قيود و بروتوكولات السلامة، خصوصا بعد البطولات التي أحرزها أفراد الجيش الشعبي في تدخله ضد الاعتداء الإرهابي الذي طال المنشأة البترولية في تيقنتورين بعين أمناس ، و نجح في تحرير العديد من الرهائن و تجنب المنشأة من التدمير .

و من السهل ملاحظة هذه الرقابة الصارمة على جميع المنشآت النفطية ، فليس من اليسير مثلا اللوج للحقول البترولية كحاسي مسعود و غرد النص من دون رخصة تنقل (*laisser passer*) تصدرها الهيئات الأمنية المخولة قانونا .

رأس المال الأمني هذا الذي تختص به المصالح الأمنية يضفي عليها سلطة و قوة في الحقل الذي تنشط فيه المؤسسات النفطية، فعلى سبيل المثال يستحيل تنقل الرعايا الأجانب من متعاملي سوناطراك دون تأمين دقيق من المصالح الأمنية، و هذا يمثل وفق التصور البوردويزي نوعا من الرأس المال الأمني . أما الشركة النفطية الباسطة لهيمنتها على الحقل البترولي و المراكمة لحجم كبير من رأس المال الاقتصادي تكون في حالة تبعية للمؤسسات الأمنية لتأمين و ضمان حماية منشآتها .

⁽¹⁾ديزاد نيوز، كلمة مؤثرة لمدير عام سوناطراك توفيق حكار اثر تصنيفه كخامس أفضل الرؤساء التنفيذيين من طرف مجلة فوربس، يوتوب،

2021

<https://www.youtube.com/watch?v=VrhQFrOzYbc>

5. التأثيرات العقائدية

يتفق علماء الاجتماع و الأنثروبولوجيا على أنه عندما يتوجه العاملون إلى أماكن عملهم ، فإنهم لا يتركون وراءهم الأفكار و المعتقدات التي يؤمنون بها ، فالعمال لن ينسلخوا عن ثقافتهم بمجرد الدخول إلى المؤسسة ، هذا ما أكده من يؤمنون بمفهوم الثقافة داخل المؤسسة فهم يعتقدون أن أي تنظيم كان إلا وله صلة أو علاقة بالقيم الثقافية ، و أن المحيط الخارجي له أثره الخاص في طبع نوع من القيم و الأفكار داخل هذه التنظيمات على شكل هابيتوس مثلما يسميه بورديو ، هذا فضلا على أن التنظيم في حد ذاته له من القيم الثقافية التي تميزه عن بقية التنظيمات، و التي يضطر الاعوان الاجتماعيون إلى دمجها في الأجساد (*incorporation*) على شكل هابيتوس ثانوي ، و محاولة التأقلم معها .

فالعاملون بذلك يحملون معهم بعض الأفكار و المعتقدات التي يؤمنون بها إلى مؤسساتهم ، فيؤثرون بها في بعضهم البعض محاولين استمالة الآخرين إلى تلك المعتقدات ، فتؤثر عليهم في طريقة عملهم وفي تعاملهم مع زملاءهم و باعتبار المدير أو الرئيس (من يحوز على السلطة) هو واحد من هؤلاء العمال ، وفرد من أفراد المجتمع فإنه بدوره لن ينسلخ عن الأفكار و المعتقدات التي يؤمن بها ، و التي بإمكانها التأثير على ممارسته الرسمية للسلطة ، فيضطر بذلك لأن يحيد عن بعضها و إن لم نقل كلها ، إذ يلجأ إلى ممارسة لسلطة لا تخرج عن الإطار العقائدي للمجموعة التي ينتمي إليها و يعمل وفق معتقداته و أفكاره الخاصة، فإن كان القانون يخول للرئيس أو المدير بعض الصلاحيات أثناء ممارسته للسلطة كترقية، تحويل ، أو تعيين موظفين ، و كذا معاقبة بعض العمال في حالة قيامهم بمخالفات أو تجاوزات في العمل ، و التي قد تصل إلى درجة الفصل ، الا أن المسؤول قد يتجاوز عنه و يتسامح معهم باعتباره ينتمي إلى مجتمع إنساني و الذي من ميزاته تغلب العاطفة على العقل أحيانا، فسلوك المدير تحده في هذه الحالة مثلا العواقب التي قد تعود بالسلب على العامل و أسرته، خاصة في مجتمع أصبح فيه إيجاد شغل أمر مستحيل. " الله لا يجعلني نتسبب في خيبة حتى واحد " عبارة تسمعا كثيرا عند المسؤول الجزائري، وقد يأتي هذا الغفران (التسامح) كنتيجة لمعتقدات دينية أو شبه

دينية يؤمن بها المسؤولون فلا يبدي مسؤولو المديرية أي اعتراض عن خروج أي عامل في اجازة لأداء شعيرة العمرة، أما بالنسبة لشعائر الحج فعطلة الذهاب للبقاع المقدسة لأداء شعائر الحج⁽¹⁾ تكون مدفوعة الأجر على حساب الشركة، منطوق فعل يعكس الاحترام والتقدير العميق للقيم والمعتقدات والشعائر الدينية (عمل المقدس).

كذلك يكون للمعتقد الديني نفس أثر المعتقد الشبه ديني على عمل التنظيم و المؤسسة فلو عدنا مثلا إلى الدين الإسلامي للمسنا فيه مثل هذه القيم، التي حثت عليها الكثير من الآيات و الأحاديث النبوية .

وفي هذا الصدد سجلت الدراسة بعض الملاحظات و الشواهد الكيفية التي تستند على هذه الأفكار، ففي مقابلة مع مبحوث 50 سنة روى لنا الطقوس التي كانت تمارس سابقا من قبل بعض المسؤولين في غرد النص ، بحيث جرت العادة في تلك الحقبة قبل أن ينطلق أي مشروع في غرد النص أو تبدأ أي أشغال فيها الا و يتم نحر خرفانا ليتصدق بلحمها على الفقراء من الساكنة المحلية " و الله في وقت ع.ا ، كان لازم يسيح الدم قبل *les arrêts* و الحمد لله ، ربي كان بيستر " ، و يفسر مثل هذه الممارسات ، تأثر الهابيتوس التسييري لهؤلاء المسؤولين بهابتوسهم الأولى .

تشكل المشاركة في الطقوس وسيلة لإظهار الانتماء للحقل و تعد وسيلة هامة للتعبير عن الانتماء، غير أن بعض الأفراد يرفضون تقاسم تلك المنتجات الرمزية مجازفين بإقصائهم خارج حدود الحقل نتيجة تمردهم على قوانينه وقواعد اشتغاله ومقاومتهم للقوى الرمزية. كما تعتبر الطقوس و الطابوهات الرمزية جد ضرورية لفهم آليات عمل التنظيمات حسب **موانيون و رمانانستوا**⁽²⁾، إذ تمثل عوامل تفسيرية هامة لفهم السياقات التي قد تبدو غير عقلانية في بعض الأحيان. وتعد الطقوس و الطابوهات الرمزية إحدى الرهانات المهمة والمتخفية في الحقل، بالإضافة إلى تاريخ المؤسسة وذاكرتها و العديد من الأحداث التي مرت بها، إذ تمثل محاولات لخلق أساطير لصالح مدراء و مسييري المؤسسات. كما تعمل الأساطير كأدوات لإضفاء الشرعية على السلطة، و يستدل في ذلك **موانيون و رمانانستوا** بمقولة شهيرة لعالم

⁽¹⁾Djamel Guerid, *L'exception Algérienne: la modernisation à l'épreuve de la société*, op. cit., p. 198

⁽²⁾Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit.

الأنثروبولوجيا الفرنسي جورج بالاندييه "حيث تمثل القصص الأسطورية تعبيراً عن تبريرات الشخصيات الرئيسية للأوضاع القائمة للأشياء والأفراد" (1)

" البيئة المجتمعية للبدان المغاربية الرئيسية الثلاثة (المغرب، الجزائر، تونس) متطابقة: شعور جماعي وعشائري، "عصبة" روح الجسد، النظام الأبوي المهيمن، احترام الأجداد، الإخلاص للتقاليد، هيمنة الإنسان، دور التعليم والتنشئة الاجتماعية للمرأة، فن العيش القائم على "الحشومة" (الحياء والعار) والشعور بالشرف. قوة نظرة الآخر و رأي المجموعة يؤثر على سلوك الفرد. توفر المجموعة التضامن ومكانا لأعضائها. تقليد و التقاليد تملّي القواعد. عدم الامتثال لهذا الأخير يولد عواقب وخيمة" (2)

من خلال هذه الأمثلة البسيطة تتجلى لنا أهمية المعتقدات بصفة عامة و المعتقد الديني على وجه الخصوص و أثرها البالغ في خلق فضاء خاص داخل التنظيمات الصناعية، أساسه التسامح و التعاطف الأمر الذي يضعف رسميات السلطة و يبعدها عن الإطار التنظيمي الرسمي، إذ يحاول العمال استمالة الآخرين إليهم في معتقداتهم بما في ذلك المدير أو الرئيس مكونين في النهاية جماعة متفاهمة و متوافقة على أساس عقيدة معينة، هذه الجماعة القائمة على أساس عقائدي تحاول باستمرار أن تجذب أعضاء جدد إليها بطريقة غير مقصودة، إنه التعلم « *l'apprentissage* » كما تكلم عنه رونو سانسولييو *Sainsaulieu Renaud* (3)، تعلم قيم و معتقدات هوية مهنية معينة داخل العمل .

تحاول هذه الهوية القائمة على أساس عقائدي أن تمتد نفوذها العقائدي إلى قيادة المؤسسة وتؤثر في نظام العمل القائم فتغير مسار الإدارة لتحقيق أهداف خاصة. و تعمل بذلك السلطة في جو عقائدي يتفق عليه أعضاء المجموعة (الهوية)، فتنشأ و تمارس سلطة وفق مسار لا رسمي تدعمه الشرعية العقائدية و الاجتماعية التي تظم الإجراءات و القيم الثقافية المقبولة و التي تتفق مع ثقافة المجتمع الذي

(1) Bertrand Moingeon, *Contribution à une socio-économie des organisations : l'exemple d'un univers Associatif*, op. cit., p. 59

(2) Mohamed Bachiri, Soufyane Frimousse et Abdellah Djennane, « Ailleurs dans le monde », art. cit., p. 193

(3) Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Références », 2019, <https://www.cairn.info/l-identite-au-travail--9782724624502.htm>

تنشط فيه المؤسسة فتعارض الشرعية الاجتماعية العقائدية مع الشرعية التنظيمية التي تعمل وفق ما تقتضيه الفعالية و عقلانية التسيير .

6. القيم الثقافية و الاجتماعية (السوسيو- ثقافية)

من أهم مسلمات الباراديغم الثقافي هي أن للمجتمع تأثير بالغ على العمل التنظيمي (إدارة ، أو مصنع) محتوى أو شكلا .و من ثمة فالعمل في المؤسسة ، في أي مجتمع من المجتمعات ، يتأثر بالقيم السائدة في ذلك المجتمع و كانت هذه الفكرة من أعظم النتائج التي توصل إليها علم اجتماع التنظيم على يد عالم الاجتماع الفرنسي " فيليب ديريبارن " *D'Iribarne Ph* ،الذي أوضح في كتابه ⁽¹⁾ « *logique del'honneur* » أثر منطق الشرف و الواجب المعروف عند الفرنسيين، على سير المؤسسات الفرنسية « *la gestion à la française* » و يرى " ديريبارن " أن البحث عن مبادئ عالمية للتسيير هو عمل بدون جدوى ، إذ يتطلب الأمر تكييف النماذج التسييرية التي نجحت في أماكن أخرى حسب الخصوصيات الثقافية لكل بلد .

أما "هوفتساد *Hofstede* عالم النفس الاجتماعي الهولندي ⁽²⁾ فشرح تنوع التنظيمات انطلاقا من الثقافات الوطنية . فدراسته المشهورة تبين أربع نماذج للمواقف الفكرية الجماعية تمكننا من تصنيف التنظيمات:

- المسافة بالنسبة للسلطة و رفض الأمن (كفرنسا مثلا)

- الرجولية و الفر دانية .(البلدان الأنجلوسكسونية)

نستخلص من هذا، أنه مهما كانت دقة التنظيم الإداري و صرامة السلطة التنظيمية ، تلعب القيم الاجتماعية دورا أساسيا في توجيه عمل السلطة و العمل التنظيمي بصفة عامة .فقد نجد في مجتمع يسوده نوع من الإحساس نحو احترام القانون و علو المصلحة العامة على المصالح الفردية و الشخصية و عزوف الناس عن عبادة المال و تقدير الخدمة العامة و اعتبار الكفاءة هي السبيل الوحيد للارتقاء لا

⁽¹⁾Philippe d'Iribarne, *La logique de l'honneur*, op. cit.

⁽²⁾Geert Hofstede, cité par Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, op. cit., p. 168-70

الأصل الاجتماعي أو " العرف " ، ففي مثل هذا المجتمع يتحرر العمل التنظيمي و ممارسة السلطة من الكثير من القيود، التي يمكن أن تؤثر فيه و تحرفه عن عمله الرسمي و عن غايته وتجعل منه أداة للارتزاق والتكسب و وسيلة لخدمة المصالح الشخصية والعشائرية وهذا شأن مجتمعنا ومؤسساتنا للأسف ، "فالمؤسسات في الدول المغاربية تهيمن عليها شبكات غير رسمية تستند إلى صلات جهوية في كثير من الأحيان" (1).

للعوامل السوسيو ثقافية أثر بالغ في طبع نوع من ممارسة السلطة يتماشى والقيم السائدة في المجتمع الذي تنشط فيه المؤسسات (المنظمات بصفة عامة) فهي علاقة تأثير وتأثر .

عند هذا المستوى من التحليل يثار التساؤل : كيف تؤثر القيم السوسيو ثقافية للعامل الجزائري على علاقته بالعمل في المؤسسة و تمثله لممارسة السلطة...؟

إذا عدنا إلى واقعنا المعيش، و جدنا نوعا من القيم و الثقافات السائدة المميزة للمجتمع الجزائري. فهي ثقافة ريفية محضة فأصل الجزائري ريفي " ...المجتمع الجزائري عرف نزوحا ريفيا خلال 25-30 سنة الماضية ، و قد قدر النزوح بتضاعف سكان المدن بثلاث مرات و تضاعف 25 مرة المشتغلون في الصناعة و البناء و الأشغال العمومية و الخدمات ، بما في ذلك الإدارة ..."(2) ويضيف في هذا الصدد محمد بوخبزة قوله : " قدر السكان الحاضرين في المغرب العربي قبل دخول المستعمر الفرنسي : الجزائر 05% سكان حضريين و 95 % في الريف ، 55 % منهم رحل في المغرب ، و 08% إلى 07 % حضريين ، تونس 12-13 % حضر " (3) .

" فالمجتمع الجزائري هو مجتمع زراعي ذو قاعدة ريفية لا تزال تحكمه رواسب الاستعمار الفرنسي ..."(4). وهو أكثر المجتمعات المغاربية تريفيا حتى بعد الاستقلال (5)

(1) Mohamed Bachiri, Soufyane Frimousse et Abdellah Djennane, « Ailleurs dans le monde », art. cit., p. 193

(2) محمد بشير، بحث في الأبعاد الثقافية العمالية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية تلمسان ، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، 1991

(3) محمد بوخبزة، نقلا عن محمد بشير، بحث في الأبعاد الثقافية العمالية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية تلمسان ، المرجع نفسه

(4) عبد القادر جغلول، مرجع سابق ، ص. 220

(5) مراد مولاي الحاج، « الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر » ، 3، *Insaniyat*، عدد 7، 1999، ص.ص. 37-45، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/41562>

لذلك يشكك الكثير من الباحثين الاجتماعيين في نجاح أي نموذج ثقافي (صناعي ، أو إداري) مهما كان ، إذا كان مفروضا على الشعب دون بلورة و تطوير هذا النموذج مع الخصوصيات الثقافية المحلية للمجتمع الجزائري⁽¹⁾ ، فلقد اعتبر علي الكنز أن التنظيم الصناعي الجزائري لم يدرك على أنه تطور ذاتي للمجتمع بل كان اغتصبا ثقافيا (*viol culturel*)، و حتى على صعيد أوسع يمكن تشكيك بوجود نوع واحد من الثقافات المختلفة (*supranational*) عالمية التطبيق، فماكس فيبر لما وضع نموذجا مثاليا للبيروقراطية ينطبق مع النظام التاريخي الذي استوحاه من تاريخ ألمانيا المعاصرة ، في شكل تنظيمي معين متناسق مع خصوصيات ثقافية و تاريخية مميزة للمجتمع الألماني فقط.

فقد تستلزم ثقافة مختلفة نمطا تنظيميا آخر...مثلا بجري التشديد في ألمانيا على قبول المهام كعنصر في العلاقات التبعية ، بينما هي وسيلة تكامل في الولايات المتحدة و تعكس الأمر في الهيئات يشدد فيها كثيرا على الخطوط السلطوية و أقل من ذلك على الاتصالات الغير الرسمية ..."⁽²⁾

و كنتيجة لما ذكرناه فإن العمل التنظيمي و الإداري و خطوط السلطة الرسمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية قد تبلور و تأثر بثقافة و قيم المجتمع الجزائري فظهرت بذلك أشكال أخرى لممارسة السلطة متمثلة في الرجوع لشبكة العلاقات الفردية و القبلية، التي تعود بالعامل الجزائري إلى مواريث قديمة في ثقافته المحلية . فالمؤسسة الجزائرية حسب محمد مبتول : " .كثيرا ما استعملت كأداة ، لم تنتج نظام القيم الخاصة بها ، بل المجتمع أعاد إنتاج نفسه داخل المؤسسة " و يحمل الرجال بداخلها للهياكل السوسيو ثقافية للمجتمع المحلي " ⁽³⁾.

و هذا ما يؤكد جمال غريد معتبرا بأن العمال في المصنع يتحددون و يتماهون لنماذج تقليدية و ليس للنماذج التي يحاول المصنع أن يغرسها فيهم ، و يضرب غريد في هذا مثلا عن القوانين الدينية التي تفرض قواعدا على قوانين المصنع ، مثل تخصيص فضاءات للصلاة في أماكن العمل ، و غض

⁽¹⁾ محمد بشير . الثقافة و التسيير ، وهران، دار الغرب، 2008

⁽²⁾ جورج فريدمان ، بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل: ترجمة. يولاند عمانونيل ، حسين حيدر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1985، ص. 107

⁽³⁾ Mohamed Mebtoul, *Discipline d'usine, productivité et société en Algérie*, Alger, Office des publications universitaires, 1986

الطرف عن بعض الغيابات التي تكون بسبب مناسبات زواج، أو الذهاب للبقاع المقدسة للحج أو العمرة ، و في حالات وفيات أحد من أقارب العامل ، أين تكلف المؤسسة وفدا من العمال و أعضاء من النقابة (1) ، للقيام بواجب التعزية و تقديم بعض المؤن الغذائية، و هي نفس الملاحظات التي سجلناها في حقل دراستنا.

ثم إن الحكم الاستعماري الفرنسي لمدة أكثر من قرن من الزمن للجزائر، تسبب في إصابة و تشويه مختلف الأجهزة ، الدينية ، التربوية ، و الإدارية مما ولد عند الفرد الجزائري ثقافة الخضوع الإداري (2) و الخوف الكبير ، من المسؤولين هذا ما زاد من سلطة هؤلاء (المسؤولين) .

الآن لو نرجع إلى الحقل الميداني للدراسة نجد أنه لا يختلف عن هذا المنطق، فهو الآخر كان ولا يزال تحكمه القيم السوسيو ثقافية في جوانبه البشرية و التنظيمية و بالتالي شكل ممارسة و تمثل السلطة التنظيمية و ان كان عماله قد اكتسبوا بعض مظاهر الثقافة الصناعية كتعلم الأدوار و فهم بعض قواعد اللعبة التنظيمية (جمال غريد)، بعبارة أخرى، ظهور العامل العقلاني الاستراتيجي الجزائري (ميشال كروزيه)، الذي أصبح يتعامل مع بعض المواقف التي يفرضها تنظيم المصنع بنوع من الاستراتيجية و بتوظيف أوراقه و موارده عند دخوله مناطق اللعب (Zone de Jeux) إلا أنني أجد لها عقلانية و استراتيجية على الطريقة الجزائرية (3)، بشكل لا يخرج عن النسق القيمي و الثقافي للمجتمع الجزائري ، و بتعبير أدق ، استراتيجيات الفعل عند الأجير الجزائري توجهها بوصلة الهابيتوس .

لقد تم تطوير هذه الثقافة الاستراتيجية من قبل العامل الجزائري و تكيفها مع المستجدات التي كان يفرضها التغيير على المؤسسة الجزائرية و بشيء من التعلم و التمرن (apprentissage) (organisationnel) (ساسنوليوي) أصبحت لدينا طريقة في التسيير و التنظيم و فهم للهاكل و الأدوار و تمثل علاقات العمل و العلاقات السلطوية على الطريقة الجزائرية ، و إن كان جانب كبير من هذا

(1) Djamel Guerid, *L'exception Algérienne: la modernisation à l'épreuve de la société*, op. cit., p. 198

(2) عبد القادر جغلول، مرجع سابق، ص. 65

(3) محمد بن عامر، الأبعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق ،

الفهم ، والتمثل و تطوير استراتيجيات و العقلانيات، يميل إلى أن يكون سلبياً ولا يخدم بالدرجة الأولى الوحدة الاقتصادية و متطلبات التنمية⁽¹⁾ .

" الهابيتوس ، كنظام للمعرفة و المعتقدات ، مجموعة ديناميكية تبنى شيئاً فشيئاً من خلال تجربة الممارسة ، فهو في الواقع مقيد و مشروط بسياقات التجربة المعاشة و يقود إلى إعادة إنتاج الممارسات ، لكن يسمح في نفس الوقت بالابتكار و تعديل شيئاً فشيئاً تلك الممارسات و قواعد اللعب . " ⁽²⁾

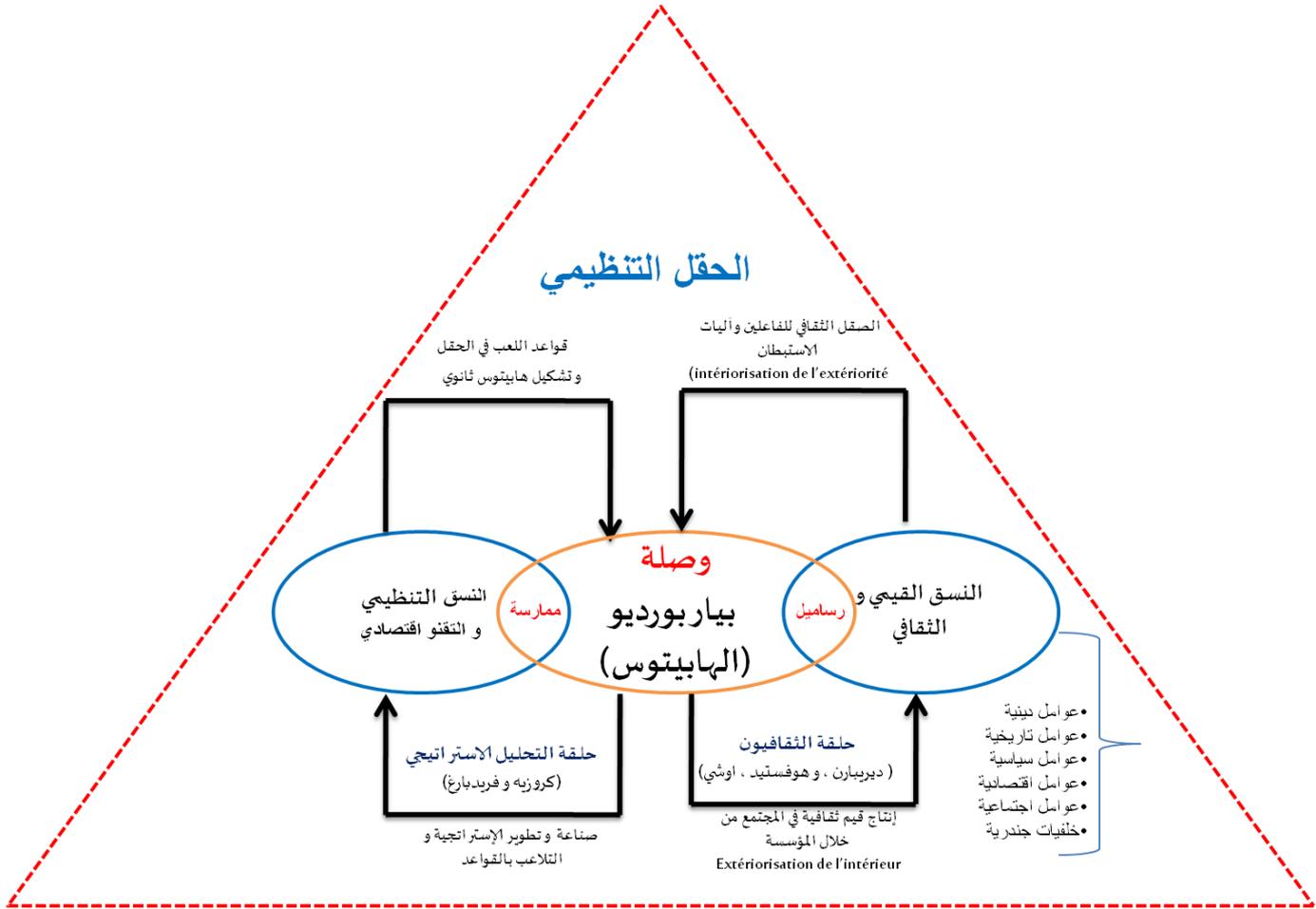
لذلك نحن نظيف إلى الشكل الذي اقترحه ميشال كروزيه و فريدبارغ لفهم منطق فعل العامل في المنظمات شكلاً آخر يعيننا على فهم منطق هذا الفعل وفق الخصوصيات الثقافية للمجتمع الجزائري . و الذي سنسميه : وصلة بيار بورديو التوليفية : تحليل استراتيجي و ثقافي للتنظيمات.

و بذلك نكون قد جمعنا بين إطارين فكريين في علم اجتماع التنظيم و المؤسسة يصعب تلاقيهما: باراديغم التحليل الاستراتيجي (Michel Crozier et Erhard Friedberg) و الباراديغم الثقافي (Saisaulieu , Hofsted, Ouchi, d'Iribarne) على الشكل التالي:

⁽¹⁾ المرجع نفسه ، ص.113

⁽²⁾Marie-Léandre Gomez, « La Fabrique de la stratégie dans la dynamique Champ-habitus-pratique », art. cit. ; Marie-Léandre Gomez, « A Bourdieusian perspective on strategizing », dans éd. Damon Golsorkhi, Linda Rouleau, David Seidl et Eero Vaara, *Cambridge handbook of strategy as practice*, Cambridge, UK, Cambridge University Press, 2012, p. 141-54, <https://doi.org/10.1017/CBO9780511777882.010>

شكل رقم 16: يمثل وصلة بيار بورديو التوليفية (من اعداد الباحث)



7. خلاصة :

تناولنا في هذا الفصل أهم العوامل الرئيسية التي ساهمت في تشكل البنيات الغير الرسمية في التنظيم و كيف أثرت على علاقات السلطة داخل الحقل التنظيمي الخاص بالوحدة المدروسة، و تمثل التنظيمات الغير رسمية ظاهرة جد معقدة ، شغلت العديد من الباحثين في حقل التنظيمات ، لما لها من الأثر الكبير على عمل التنظيمات و استمراريتها.

فأينا كيف يراكم السكرتير الخاص لموارد و رساميل كبيرة كرأس مال المعلومة و رأس مال الثقة و كيف يستثمر فيها بغرض التموقع في تراتبية الحقل و من التأثير على صناعة القرار في الحقل

التنظيمي، كما تلعب الشلة (Clans) دورا هاما في و تعزيز الهوية التنظيمية وتقديم الدعم لأفرادها ، و تتألف الشلة من أعضاء مرتبطين فيما بينهم بواسطة علاقات قوية ، و من بين وظائفها كتنظيم غير رسمي ، خدمة أعضائها و التعاون و ادامة التماسك داخل المجموعة، كما تضفي على أعضائها قوة اجتماعية و رأس مال علاقتي يمكنها من ممارسة السلطة الغير رسمية و التأثير على صنع القرارات داخل الحقل التنظيمي.

كما تناولنا الحالات التي يكون فيها الحقل الاقتصادي و التنظيمي تحت تأثير حقول أخرى (الحقل العسكري و السياسي)، و هذا تأكيد آخر على أن المؤسسة يمكنها أن تشتغل كحقل ، و تتصارع هي الأخرى مع حقول أخرى ، بالشكل الذي تصورته النظرية البوردديوزية.

وللتأثيرات العقائدية كذلك الأثر الكبير في تشكل البنيات الغير رسمية في المؤسسة، فرأينا كيف تؤثر المعتقدات الدينية أو الشبه دينية (نور الدين طولبي) أو هابيتوسات المسيرين الأولية على اشتغال الحقل التنظيمي ما قلناه عن التأثيرات العقائدية ينطبق أيضا على القيم الثقافية والاجتماعية والتي تلعب هي الأخرى دورا مفصليا في تشكل البنيات الغير رسمية ومن ممارسة السلطة والتأثير على القرارات في الحقل التنظيمي.

الفصل الرابع

ممارسة السلطة في ظل مسألة التفضيل وهيمنة الجماعات الضاغطة

ممارسة السلطة في ظل مسألة التفضيل و هيمنة الجماعات الضاغطة

« Travailler 'sans rire ni pleuré' dans un effort inlassable d'objectivation et de dévoilement n'est pas sans risque parce que le chercheur est amené à se retrouver dans la situation de celui qui 'vent la mèche' dans une société ou dans un groupe dont l'intérêt est, comme dit le dicton algérien, de « maintenir le couvercle sur le puits ». »

Djamel Guerid, l'entrée en Sociologie, p.8.

1. تمهيد

يمتاز أي تنظيم بلغته الخاصة، رموزه، وثقافته، ينتمي إليه فاعلون نعتبر الطرف الأول منهم هم المسؤولون، وفي الطرف المقابل نجد العمال باختلاف تخصصاتهم ووظائفهم، إذ تربط بين هذين الطرفين المهمين رابطة أو علاقة – سميت بعلاقة العمل حسب قواعد التنظيم الرسمي، إلا أن الكل يعلم أنه بجانب كل تنظيم رسمي ينشأ تنظيم موازي له، كشفت النقاب عنه مدرسة العلاقات الإنسانية وعلى رأسها الأمريكي إلتون مايو "Elton Mayo"، وتلتها مدرسة الحاجات *Besoins* وهرم ماسلو *Pyramide de Maslow* ثم مدرسة التحليل الاستراتيجية التي أسسها ميشال كروزيه *Michel Crozier*.

ضمن هذا التنظيم الخفي تنشأ علاقات إنسانية بين العمال فيما بينهم وبين العمال والمسؤولين، متعددة بذلك الحدود والعلاقات الرسمية التي حددتها الخريطة التنظيمية للمؤسسة.

إن نجاح تلك العلاقات الناشئة بين العمال والمسؤولين مرهون إما بإرضاء رغبات بعض الأفراد على حساب آخرين، وإما تكون مرهونة بمدى سلامة وحسن ممارسة أصحاب السلطة لمناصب عملهم، مراعين بذلك الشروط الموضوعية والقواعد الرسمية بخصوص الفرص المتاحة للعمال قصد إحراز تقدمات مهنية صاعدة، أو تقديم منح وعلاوات، وكذا يسر نظام الجزاءات والمكافآت بالمؤسسة.

2. أنماط علاقات العمل بين العمال والمسؤولين في ظل مسألة التفضيل بالوحدة:

ولمحاولة الكشف عن شكل علاقات العمل السائدة في الوحدة ارتأينا طرح السؤال التالي على العمال المبحوثين. كيف ترى علاقات العمل داخل الوحدة بين العمال والمسؤولين من جهة، وبين المسؤولين فيما بينهم من جهة أخرى؟

فحصلنا على الجدول التالي:

جدول رقم:10 يوضح شكل علاقات العمال بالمسؤولين

المجموع		صراع		تفاهم		الاجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الفئة المهنية
100%	16	67.82%	11	32.18%	5	عمال التنفيذ
100%	140	78.65%	110	21.35%	30	عمال التحكم
100%	138	52.83%	73	47.17%	65	إطارات متوسطة
100%	5	38.62%	2	57.93%	3	إطارات سامية
100%	299	65.49%	196	34.51%	103	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن جميع عمال العينة (تقريبا) كان لهم اتجاه سلبي بخصوص العلاقة التي تربط المسؤولين بالعمال، حيث بلغت نسبة العمال الذين أشاروا إلى وجود صراع بين العمال ورؤسائهم أعلى ذروة (65%)، في حين لم ينفي وجود هذا الصراع سوى نسبة أقل من عمال العينة المبحوثة (34.15%).

يعزوا المتخصصون في الحركات الاجتماعية أمثال "عبد الناصر جابي"⁽¹⁾، خلفيات هذا الصراع إلى ثقافة صراع ترسخت بعد التحولات السياسية التي شهدتها الجزائر بعد أحداث أكتوبر 88، وما رافقها من أزمات على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي أنعكس سلبا على القدرة الشرائية للعمال، فساهم ذلك

⁽¹⁾عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك : دراسة سوسيو-سياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، الجزائر، دار الحكمة، 1995، ص. 290.

حسب "مراد مولاي الحاج" ⁽¹⁾ في زيادة حدة التوترات داخل المؤسسات الاقتصادية، مما ترتب عنها تزايد وتيرة الإضرابات المطالبة برحيل المسيرين الذين، وصفوا من قبل العمال واتهموا سوء السير وقبول الرشوة والمحسوبية واختلاس الأموال العمومية.

جدول رقم 11: يبين توزيع مطلب رحيل المسيرين حسب القطاع الاقتصادي والقانوني

خلال مرحلة 90-91-92

السنة	القطاع الصناعي	الإدارة العمومية	قطاع المجموعات المحلية	القطاع الخاص	المجموع
1990	127	67	72	03	263
	43.21	24.90	26.76	1.11	1100
1991	7	12	18	/	37
	13.91	23.42	48.46		1100
1992	24	7	18	/	49
	48.97	14.28	36.73		1100
المجموع	158	86	108	03	355
	44.50	24.22	30.42	0.84	1100

المصدر: عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك دراسة سوسيو سياسية للإضرابات العالمية في الجزائر.

الجزائر دار الحكمة، 1995، ص 290

فلو أعدنا قراءة أرقام هذا الجدول مع الباحث: مولاي الحاج مراد، تجلت لنا خطورة الوضع الذي كانت تعيشه المؤسسات الجزائرية بأنواعها، ففي ظرف 03 سنوات فقط عرفت المؤسسة الجزائرية 355 إضرابا كانت ترمي في مجملها برحيل أباطرة الفساد الذين عاثوا في المؤسسة سوءا وفسادا، كان هذا

⁽¹⁾مراد مولاي الحاج، « تمثلات عمال التنفيذ للإطارات حالة مؤسسة الزنك بالجزائر »، في الإطارات الصناعية: مواقع أدوار، مسارات، وتمثلات، تحت إشراف عنصر العياشي، وهران، كراسك، 2001، ص. 122.

تمثل العمال عن تسيير المسؤولين: "الذين اتهموا بمختلف الاتهامات من سوء تسيير ورشوة ومحسوبية وتحويل الأموال العمومية... إلخ"⁽¹⁾.

لقد ترسخت عند الاجير الجزائري تلك الثقافة المطلوبة و الاحتجاجية و أعيد انتاجها بقوة بعد حراك 2019 ، ولعل الوقفات الاحتجاجية و التهديدات بالإضراب التي شهدتها القطاعات بعدها يمكنها تأكيد هذا الطرح .

".. يميل العمال دائماً إلى النظر إلى المسؤولين على أنهم من عالم آخر، وهذا أمر مؤسف..". يؤكد كل من الثلاثي سعيد شيخي ، علي الكنز و جمال غريد .⁽²⁾

يمكننا إعادة قراءة طرحي الباحثين ناصر جابي و مراد مولاي الحاج ، لفهم منطق التحرك و ثقافة الاحتجاج التي ترسخت عند طبقة معينة من المجتمع الجزائري ، على ضوء نظريتي الحقل الاجتماعي و الهابيتوس عند بورديو ، فلقد ساهمت الأحداث الاجتماعية كالحراك الاجتماعي، في تقديرنا من بناء هابيتوس مجموعات، عن طريق التأثير على معتقدات و مواقف و سلوكيات الأفراد المنتمون إلى طبقة اجتماعية معينة، و تعزز ذلك من خلال التفاعلات الاجتماعية على مواقع التواصل الاجتماعي ونشر المعلومات والترسيخ و التأثير الإعلامي الدوكسي، و هو ما لاحظناها في الآونة الأخير من سلوكيات للتعبير عن الاحتجاج و التنديد كتصوير فيديوهات و سالفه للإبلاغ عن تجاوزات الإدارات أو المؤسسات و مشاركتها على وسائل التواصل الاجتماعي.

تشكل الهابيتوسات هذه هي المسؤولة في تصورنا عن الحساسية الموجودة عند الطبقة العمالية مع كل ما له علاقة بالسلطة والمسؤولية.

وبالرجوع الى مسألة تأثير الاحداث الاجتماعية على تشكل الهابيتوس الطبقي، نود الإشارة هنا الى أن التأثير هذا طال أيضا هابيتوس الطبقة المهيمنة، و يمكن أن نستشف تغير هابيتوس هذه الطبقة

⁽¹⁾مراد مولاي الحاج، « تمثيلات عمال التنفيذ للإطارات حالة مؤسسة الزنك بالغزوات »، في ، الإطارات الصناعية: مواقع أدوار، مسارات وتمثيلات، تحت اشراف عنصر العياشي ، وهران، كراسك، 2001، ص. 123

⁽²⁾Said Chikhi, Ali Elkenz et Djamel Guerid, *Industrie et société : le cas de la SNS, Société Nationale De Sidérurgie, op. cit.*, p. 218

من خلال تجديد خطاباتها و تغيير ممارساتها التسييرية، و ابداء ارادتها و رغبتها في احداث التغيير، مثل الخرجات الميدانية التي يجريها بعض المسؤولون و تغطيتها إعلاميا.

فأسلوب التسيير في المؤسسات المغاربية " يتميز بمسافة هرمية كبيرة ومركزية صنع القرار مع علاقات شخصية وغير رسمية"⁽¹⁾

بالرجوع لمعطيات دراستنا الميدانية يمكننا قراءتها على ضوء نظريتي الحقل والصراع الاجتماعي عند بورديو، وسيرورة النضال والتنافس من أجل التوقع في تراتبية الحقل الاجتماعي وكسب السلطة والاعتراف، فلما يشعر العمال أو يعتقدون بأن المسؤولين يقفون أمام كل فرص تتاح لتقدمهم المهني خصوصا عندما يتعلق الامر بالترقيات الصاعدة والتي تمثل في تقديرنا السبب الأول للنزاع والعداء الذي يكنه العديد من العمال لمسؤوليهم.

فالمسؤولون الذين يشغلون مواقع امتيازية في تراتبية الحقل الاجتماعي للمؤسسة تسمح لهم تلك المواقع المهيمنة بمراقبة و توزيع الموارد و الامتيازات أقلها الاعتراف و التقدير (la reconnaissance) الممكن تقديمه للعمال، أما العمال فيعتبرون أن المسؤولين لا يحترمون قوانين وقواعد الحقل التنظيمي في توزيع تلك المزايا و الخيرات ، بل يتعسفون في ذلك و يخرقون قواعد الحقل ، ففي تصورهم يتعسف المسؤولون في ممارسة السلطة المخولة إليهم. واستغلالها بالدرجة الأولى، لإشباع حاجياتهم وأغراضهم الشخصية من جهة وإشباع حاجيات وأغراض مقربهم، (الترقية، مكافآت، علاوات)، على حساب العمال الآخرين، مستخدمين في ذلك المحسوبية وما غير ذلك في سيرورات الترقية والتوظيف وتسيير الموارد البشرية.

بينما يعتبر المسؤولون بأن العمال لا يحترمون قواعد الحقل التنظيمي، و سلوكهم المهني (أي هابيتوسهم التنظيمي) لم ينضج بعد ليؤهلهم للترقي لمنصب أعلى و أنهم غير منضبطون، فوضويين لا يكون الاحترام للمسؤولين، وفي في هذا السياق يصرح رئيس عمال 54 سنة. بكري كان الكونترماثر *Contremaitre* تخاف تحكي معاه ، باش تحكي مع شاف سارفيس تبوس عينك ، اما شاف ديفيزيو متشوفوش حتى قدامك.. انا نهار دخلت سوناطراك، أكثر من 5 سنين منعرفش شكون

⁽¹⁾Mohamed Bachiri, Soufyane Frimousse et Abdellah Djennane, « Ailleurs dans le monde », art. cit., p. 194

شاف سارفيس تاعي ، نضلو في الشونتي و اليوم عندو ربع ساعة في الشركة يجي يقولك نشوف شاف ديفيزيو حاب ندير ميتاسيو... "

في نفس السياق يصرح اطار سامي " .. صدقني ميحشموش، و الله مرة واحد Agent يدفع الباب و يدخل للمرحاض ديالي لا حيا لا حشمة، قتلو خرج عليا،.. واش تستنى يرحم باباك من واحد كما هذا"

مثل هذه التصريحات تؤكد على وجود بعض الحساسية بين المسؤولين و العمال خصوصا الوافدون الجدد للحقل التنظيمي، و الذين لم يستبطنوا و يدمجوا بعد قواعد اشتغال الحقل (احترام المسؤولين) و هو في نظرنا من بين الأسباب التي يمكن أن تكون وراء توتر العلاقة بين العمال و المسؤولين .

ولعل ما جاء على لسان رئيس مصلحة استغلال يؤكد مرة أخرى هذا الطرح في معرض حديثه عن مهندسو المناوبة الجدد و المكلفون بتسيير استغلال الوحدات الإنتاجية في الفترة الليلية حيث يقول " *l'ingénieur de quart* تقولو يزيك من المداصرة تاع *les opérateurs*، مش تتكبر عليهم، بصح راك مسؤول ، *eh bain* يروح يقولهم ها واش راه يقول شاف سارفيس ، نرجع أنا اللي ماش مليح ..هذو الجدد كامل كيف كيف ، ما فارضينش رواحتهم.. "

وفقا للتصور البوردويزي يمكن القول بأن الهابيتوسات التنظيمية الخاصة بالإطارات لم تتشكل بعد عند هؤلاء المهندسين ، لم يتمايزوا و يتشكلوا كهوية مهنية بعد ، لا يزل الهابيتوس الأولي أو هابيتوس الطالب الجامعي ان صح التعبير هو سيد الموقف و هو الذي يملئ عليهم السلوك و التصرف ، خصوصا و أن بعضهم من نفس جيل التقنيين و لهم نفس التأهيل العلمي (شهادة الماستر) و منهم من درس في نفس الجامعة ، فقط لأنهم و خلال مسابقة التوظيف ترشحوا لمنصب مهندس بينما ترشح الآخرون لمنصب "تقني" كخيار استراتيجي وهذا لتزايد حظوظ النجاح و لأن المناصب المفتوحة في "تقني" تكون بعدد أكبر من منصب مهندس ، أما مسؤول المصلحة فتصريحه هذا يترجم اهتمامه و حرصه على المحافظة على الموقع الامتيازي و السلطوي لمنصب "مهندس المناوبة" *l'ingénieur de quart* في تراتبية الحقل التنظيمي ، لحساسية المنصب هذا في تصوره ، انه منصب الصرامة و الأوامر أما الخطأ فيه و عدم الامتثال لأوامره مكلف في صناعة الغاز و عواقبه تكون كارثية ، حيث

يشبه لنا هذا المسؤول منصب مهندس المناوبة بقائد الطائرة أثناء الرحلات ، قراراته حساسة و في هذا يضيف " .دايما نقول ل *ingénieur de quart* ، بعد السبعة تاع عشية أنت ربها في الوزين ، واحد ما يقولك واش دير ول واش درت ،ايلا شفت لازم يحبس الوزين تحبسو ...مراناش في وزين تاع ليموناد ، غاز هذا ..."

مسيرو شركة سوناتراك على وعي بمثل هذه الحساسيات و يمكن رصد هذا الوعي و نيتهم في احتواء هذه الظاهرة في تصريحات الرئيس المدير العام للمجمع في رده على انشغالات العمال خلال لقائه بهم على مستوى المديرية الجهوية للنقل عبر الانابيب بحوض الحمرة بحاسي مسعود، مقرا بما يلي:

" عندنا مسؤولين معالبالهمش واش صاري التحت باش نقولوها بصراحة، و باش *au moins* يخليو *l'information* تطلع *et d'une manière sans mettre d'obstacle* .. ما يخليوش الأمور تطلع *Encore* يزيدو يعمو الحالة ، و لهذا قمنا بتتصيب لجنة اخلاقيات الشركة اللي ربما في الأيام القادمة يكون عندها *un site web* تاعها ، و يكون عندها *l'adresse* تاعها ، أي عامل في الشركة يحس روجو تظلم ، يحس روجو ما داش حقو ، ول يشوف تجاوزات فالخدمة ، ينجم ينبه الرئيس المدير العام ، اللجنة هذي تحت وصايتي مباشرة ... ما يفوت لا على المدير، لا على الديفيزيونار، لا على *vice-président* ، يكتب *directement* للجنة اخلاقيات الشركة " (1)

واقع علاقاتي أكده من قبله سابقه السيد عبد المون ولد قدور في تصريح يقر بوجود مثل تلك الممارسات :

"« *Je veux définitivement révolutionner le fonctionnement des ressources Humaines, j'en ai marre de voir 'El Hogra , j'en ai marre de voire ces truques , je suis fatigué de recevoir des E-mails de tout les gents qui sont mal traités , non respectés.. tout ça me fatigue , et j'ai besoin de concentré sur l'essentiel ,*

(1) Sonatrach. Le Président Directeur Général en visite de travail à Hassi Messaoud et Haoud El Hamra 21-04-2021. <https://www.youtube.com/watch?v=xTrx-WbME2M>

l'essentiel de notre entreprise comme je l'avait dit la stratégie c'est devenir une entreprise parmi les 5 meilleurs du monde et nous le deviendront .⁽¹⁾

كانت هذه بعض أبعاد وخلفيات الصراع الذي خيم على المؤسسة الجزائرية ولا يزال يخيم. والآن ولمعرفة مدى إدراك عمال الوحدة المدروسة لوجود فئات عمالية تحظى بالتفضيل والتميز، دون غيرها، طرحنا عليهم السؤال التالي:

هل تظن أن بعض الفئات مفضلة على فئات أخرى في المديرية؟

فسجلت إجاباتهم في الجدول التالي:

جدول رقم 12: يوضح رأي العمال في مسألة وجود فئات مفضلة في الوحدة .

المجموع		لا		نعم		الاجابة
ت	%	ت	%	ت	%	الفئة المهنية
16	100	5	29.19	11	70.81	عمال التنفيذ
140	100	44	31.67	96	68.33	عمال التحكم
138	100	79	57.18	59	42.82	إطارات متوسطة
5	100	4	80.69	1	19.31	إطارات سامية
299	100	132	44.15	167	55.85	المجموع

تفيد قراءة معطيات الجدول رقم (12) بتسجيل أعلى نسبة من عمال العينة المدروسة، التي أشارت إلى وجود ظاهرة تفضيل المسؤولين لبعض الفئات على حساب فئات أخرى (55,85%) في حين نفت نسبة 44,15% من العمال هذه المسألة وهي أقل مقارنة بالفئة الاولى.

و الملاحظ أيضا من بيانات الجدول وجود علاقة ارتباط عكسية ما بين الفئة السوسيو مهنية و وتمثلها لمسألة وجود فئات مهنية مفضلة ، فكلما سعدنا في ترابية الحقل التنظيمي قلت نسبة المؤيدين لفكرة وجود فئات مفضلة في الوحدة و العكس صحيح ، أي كلما نزلنا الى المواقع السفلى من الهرم التنظيمي زاد تصور العمال حول مسألة وجود فئات مفضلة ، و يمكن ترجمة ذلك وفقا لنظرية الحقل و

⁽¹⁾ قناة النهار تيفي ، سوناپراك: ولد قدور في زيارة تفقدية للمنطقة الصناعية التابعة للمجمع بسكيدة، 2018.

<https://www.youtube.com/watch?v=id9dUBVDrSE>

الرأسمال ليورديو ، كنا قد أشرنا في صفحات سابقة من هذا العمل في خضم مناقشتنا لأهمية الموارد الرمزية في علاقات السلطة ، و رأينا كيف تتمتع فئة الإطارات السامية من امتيازات تتعلق بظروف المعيشة من سيارات جديدة و إقامة و قاعة اطعام *VIP* و بدرجة أقل منها عند رؤساء المصالح و الإطارات ، بينما تنتقي آثار التميز هذه عند فئتي عمال التحكم و التنفيذ ، ورأينا كيف يمكن أن يساعد هذا التوزيع الغير متساوي للموارد في الحفاظ على علاقات القوة وعدم المساواة في قواعد الحياة من خلال تعزيز الاختلافات في رأس المال الاجتماعي والثقافي بين تلك الفئات. كما يمكن أن يمكن أن تؤثر هذه الوضعية على تطلعات ومعتقدات و ممارسات الأعوان الاجتماعيون و يمكن أيضا أن يخلق شعورا بالإقصاء والحرمان عند مختلف الفئات بالمقارنة مع الفئات التي تعلوها في تراتبية الفضاء الاجتماعي في المؤسسة، فعمال التنفيذ و التأهيل ينظرون الى الإطارات كفئة مفضلة و تحظى بامتيازات رمزية ، اجتماعية و حتى اقتصادية ، و نفس التمثل الاجتماعي هذا يتشكل عند الإطارات عن رؤساء المصالح و الإطارات السامية و هكذا.

و يتعزز تحليلنا عن موضوع التفضيل، بما جاء على لسان عامل تحكم قائلا " .. الحاجة الي ما تفهمهاش، علاش *IZCV*⁽¹⁾ (منحة المنطقة و ظروف الحياة) تاع *les cadres* طالعة على واش ندو حنا ، ياك رانا عايشين كيف كيف ، ايلا على الساخنة رانا عايشينها كيف كيف ، و ايلا على البعد قاع رانا بعاد على ولادنا ..."

إن الاتجاه الإيجابي للعمال -على اختلاف مستوياتهم في تراتبية الحقل التنظيمي- بخصوص تفضيل فئات على فئات أخرى ،لدليل ومؤشر على عدم رضاهم عن هذه الوضعية ، الشيء الذي يمكن تفسير امتناع بعضهم عن تنفيذ جميع القرارات الصادرة عن مسؤوليتهم أو تعمدهم التغيب عن العمل ، أو لجوئهم إلى تبني سلوك الكبح *le freinage*، كرد فعل وتعبير عن حالة الاستياء و عدم الرضى ، وما هو في الحقيقة إلا شكل من أشكال السلطة الصاعدة، إنها موارد العمال السلطوية أو المضادة للسلطة القائمة "*contrepouvoir*" بتعابير كروزيه وفريديبارغ.

⁽¹⁾ *IZCV: Indemnité de Zone et Conditions de vie.*

ففي مقابلة مع أحد الإطارات المتوسطة، عبر لنا عن عدم رضاه عن وضعية مساره المهني معتبرا أنه لم يحرز تقدما مهنيا عادلا، نظير ما قدمه للمؤسسة " ..مانكذبش عليك اللي دخلوا معايا كابين اللي راه في الكاتيقوري 29 و 30 و أنا مزالني ندور ف 24 ، سمحلي و الله نخدم قيس قيس ، منزيدش نكسر راسي ، عندك معرفة تطلع عندكش راك قاعد في بلاصتك...يحبو المعرفة و اللي يشيتلهم .. وأنا ما نشتيش نشيت..."

لكن إن كان هذا الإضراب الضمني ، الغير معطن و الغير محدود من حيث الزمن، قد تنباه بعض عمال المؤسسات الوطنية (1) والذين وجدوا في التغييب و أسلوب الكبح أحسن طريقة للتعبير عن عدم رضاهم، كعدم الالتزام و نقص الحماس في العمل ، و منهم من أصبح العمل في تصورهم غير ممتع وغير محفز فلم يعد يربطهم بالمؤسسة سوى الورقة الاجرية (Fiche de paie)، ناهيك عن مغادرة العديد من العمال نحو الشركات البترولية الأجنبية، خاصة تقنيي الاستغلال و الإنتاج و حفر الآبار (les foreurs)، و هي حقائق يمكن التأكد منها من خلال تحليل خطابات المسيرين ، فحسب تصريحات السيد الرئيس المدير العام السابق عبد المومن ولد قدور لوسائل الاعلام فحواها مغادرة ما يزيد عن ستة عشرة ألف (16000) عامل خلال الخمس سنوات الأخيرة، كنزيف حاد عرفه المجمع البترولي و مغادرة الكثير من الكفاءات نحو الخارج ، كما وعد بأحداث تحول بما يسمح من تحفيز العمال جذبهم و الإبقاء عليهم في الشركة حيث يقول في التصريح :

« On ne peut pas continuer à perdre notre potentiel humain, pour votre information et vous le savez tous, Sonatrach pendant les 5 ou 8 dernières années on a perdu plus de 16000 employés de Sonatrach, ont quitté Sonatrach et ont quitté le pays c'est quelques choses d'anormale ,donc il faut qu'on trouve une solution pour pouvoir les stabiliser , pour pouvoir les attirer , pour pouvoir les motiver , et ça c'est une transformation profonde »(2)

(1) محمد بن عامر ، الابعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مرجع سابق ، ص.183.

(2) النهار تيفي ، سوناطراك: إعاة هيكله الموارد البشرية ووقف نزيفها.. هذه هي إستراتيجية ولد قدور ، 2018 ، يوتوب .

<https://www.youtube.com/watch?v=Qxx18fT4EVE>

وبالرجوع الى ظاهرة التغيب كمؤشر عن حالة اللاتحفيز عند البعض، تشير الاحصائيات أن نسبة تغيب العمال عن الوحدة الإنتاجية يبلغ أشده في المناسبات كرمضان ، الأعياد ، الدخول المدرسي كما تزيد حدته في الصيف مقارنة مع الشتاء (تغيب مبرر وغير مبرر).

و لمحاربة ظاهرة التغيب ، تقوم الإدارة بتوقيع عقوبات مختلفة على العمال المخالفين، تتراوح ما بين الخصم من الأجر و قد تصل حد الفصل بعد احالتهم على المجلس التأديبي، كما تؤخذ غياباتهم بعين الاعتبار في عمليات تقييم العمال و حملات الترقية السنوية، حيث يقصى العمال المخالفون من الحصول على ترقيات وفقا لما تقتضيه الاحكام التنظيمية، و هنا تتجلى مسألة السلطة التي في يد المناجير أو المسؤول في توزيع الجزاءات على العمال و مراقبته لمنطقة اللايقين بتعابير كروزيه كسوسيولوجيون لا يهمن ما يصدر من أحكام قيمية أو أخلاقية من قبل العمال أو المسؤولين، بقدر ما يهمن فهم منطق الفعل والسلوك الذي اختارته هذه الفئة المهنية لنفسها، بعد شعورها بالإقصاء و اللاتحفيز في مؤسستهم وكذا تمثلهم لوجود اقضاء لفئات و تفضيل و هيمنة فئات أخرى في التنظيم.

لقد أفرز التنظيم أعوان مفضلون، و آخرون مقصيون ومهمشون ⁽¹⁾، و بلغة بيار بورديو أعوان مهيمنون و آخرون مهيمن عليهم داخل الحقل ، و تشير هذه الحالة إلى ما قدمه ميشال كروزيه وفريدبارغ في دراستهما المشهورة " الفاعل و النظام " :

« *La règle est utile avant tout pour être la référence des exceptions aux quelles elle incite, cependant, l'exception et le privilège qu'elle fournit à celui qui en bénéficie suscitent la jalousie chacun se débrouille pour avoir son exception. On pourrait presque dire que le système existe pour dispenser des exceptions à ces propres règles, tout le monde la langue finit par avoir son privilège mais tous le monde est aussi un peu exclu. Bref le système est une machine à fabriquer à la fois des exclus et des privilèges, ce qui crée mécontentement et malaise.* »⁽²⁾

بهذه الطريقة خلق الحقل التنظيمي لنفسه أعداء وممقتون له، يحكمون دوما على قواعد اشتغاله على أنها غير عادلة حتى و لو كانت عادلة في الواقع، و أنها تخدم مصالح بعض الفئات على حساب

⁽¹⁾ محمد بن عامر، الأبعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق ،

⁽²⁾ Michel Crozier et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, op. cit., p. 231

فئات أخرى، فتفقد بذلك السلطة الرسمية مصداقيتها "*le pouvoir n'est plus crédible*"، وتتساقط أزمة الثقة في المؤسسة. "*Crise de confiance*"⁽¹⁾. كما أن صلابة بعض الأنظمة التسييرية (*Système de Gestion Régides*) يمكن أن تخلق أعداء بسبب عدم ليونتها وطريقة تأثيرها على العمال، فمثلا رأينا أنفا، يمكن أن تسبب سياسات إدارة الوقت الصارمة أو أنظمة تقييم الأداء الإحباط و خيبة الأمل بين العمال، ومع ذلك من المهم الإشارة الى أن النظام نفسه لا يقع عليه اللوم دوما، بل الطريقة التي يتم بها إدارته وتنفيذه من طرف من أو كلت لهم مهمة تشغيله، بلغة بورديو انه الهابيتوس التسييري للمسؤولين و الذي تشكل حسب تعبير فيليب كوركوف *Corrcuf Philipe* نتيجة "الحركة البنائية المزدوجة لاستيعاب الخارج وإضفاء الطابع الخارجي على الداخل"⁽²⁾.

وللتعرف والوقوف على هويات هذه الفئات التي تحظى بالتفضيل والتقدير في المؤسسة، والمستفيدة أكثر من غيرها من مختلف الامتيازات رمزية كانت أو اقتصادية، طرحنا على العمال السؤال التالي:

- ما هي الفئات المفضلة في المؤسسة ولماذا هي مفضلة؟

فنظمنا إجاباتهم على الجدول الآتي:

جدول رقم 13: يوضح رأي العمال حول هوية الفئات المفضلة

المجموع		الاطارات		الكفاءات		النقابة		الشلة		أبناء الجهة (جهوية)		الاجابة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الفئة المهنية
100	16	45.06	7	12.87	2	12.87	2	12.87	2	19.31	3	عمال التنفيذ
100	140	41.28	58	9.96	14	13.52	19	14.24	20	20.64	29	عمال التحكم
100	138	10.89	15	39.00	47	28.30	39	13.06	18	13.79	19	إطارات متوسطة
100	5	0.00	0	57.93	3	19.31	1	0.00	0	19.31	1	إطارات سامية
100	299	26.76	80	22.07	66	20.40	61	13.38	40	17.39	52	المجموع

(1) محمد بن عامر، الأبعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق،

(2) Philippe Corcuff, *Les nouvelles sociologies*, op. cit., p. 32

تشير بيانات الجدول (13) الى أن مسألة التفضيل في الوحدة المدروسة خصت خمس فئات عمالية مختلفة، أما أولى الفئات فتمثلت في الإطارات بنسبة 26 % ، و عبر عن هذا الرأي بقوة عمال التنفيذ بنسبة 45 % و العمال المؤهلون بنسبة 41 % و التي اعتبرت بأن "الإطارات" هم الفئة الأكثر تفضيلا في المديرية ، ولا شك في أن هذه النسب تعزز طرحنا السابق المتعلق بطبيعة العلاقة القائمة ما بين الإطارات خصوصا المسؤولين منهم و العمال ، و مسألة صراع المواقع داخل الحقل التنظيمي ، و كيف يعكس توزيع الموارد والامتيازات والسلطات في المؤسسة علاقات الهيمنة والتبعية بين الفئات الاجتماعية المختلفة ، وفقا لرأسمالها الرمزي و البريستيج ، ولعل إجابات عمال التنفيذ و المؤهلون تتم عن وعي بوضعية الهيمنة هذه و موقعهم التراتبي السفلي ، وتعبّر كذلك عن حالة عدم الرضى و رفضهم للتمييز داخل الحقل التنظيمي .

ومن بين الفئات التي تحظى بالتفضيل حسب إجابات المبحوثين "فئة أبناء الجهة" ، حيث اعتبر 17 % من العمال المبحوثين بأن التفضيل في الوحدة يقوم كذلك على اعتبارات جهوية محضة، بشكل يعود على بعض العمال المنحدرون من نفس جهة بعض المسؤولين ببعض المزايا الرمزية أو المادية ، انه الرأس المال الاجتماعي بالشكل الذي تصوره بورديو ، و هو الأكثر رواجاً و استثماراً في الحقل التنظيمي و المؤسسي الجزائري و يأتي في مرتبة تسبق حتى رأس مال الكفاءة .

ثقافة الجهوية وفق مفهومها السوسيولوجي و ليس الإداري، متجذرة بشكل ملفت في الأوساط العمالية، ففي المديرية الجهوية لغرد النص كل نواحي و ولايات البلاد حاضرة (*les 48 wilayas*)

ثقافة الجهة والتقسيم المبني على أساس جغرافي يعاد انتاجه في التنظيم الصناعي المدروس ، هابيتوسات الافراد تملّي عليهم التماهي لمجموعات و هويات جهوية كجماعة العاصمة " جماعة الدزاير " و تضم لها كل ولايات الوسط ، جماعة وهران و تضم اليها كل ولايات الغرب من تلمسان الى معسكر و تيارت و تموشنت و مستغانم ، مشرية و غيرها ، و مجموعة الشرق و تضم كل العمال المنحدرون من ولايات الشرق ابتداء من برج بوعريريج ، سطيف ، قسنطينة عنابة ، سكيكدة ، تبسة، جيجل، ميله، قالمة ، باتنة و غيرها ، و في المقابل نجد جماعة الصحراء و المصطلح عليهم عند العمال بجماعة الصحراء " السيد *Sud* " وتمثلها ولاية ورقلة و تضمن كل ولايات الجنوب ، و أخيرا هوية عمالية ذات بعد جهوي و ثقافي في نفس الوقت و المتمثلة في "مجموعة الطوارق" و تضمن كل العمال المنحدرون

من ولاية اليزي ، تمرست و جانت ، و مجموعة "القبائل " و تضم هي الأخرى عمال يقطنون أو ينحدرون من ولايات تيزي وزو ، بجاية بومرداس، البويرة و بعض بلديات سطيف كقبائل بني ورثيلان، الى جانب مجموعة "الشاوية " و المنحدرون في الغالب من ولايات باتنة، خنشلة و أم البواقي .

و تتمظهر ثقافة الجهوية و تشكل الهويات الجغرافية و الثقافية في الحقل التنظيمي المدروس على شكل مجموعات في قاعدة الحياة مثل المطاعم و النوادي و قاعات الرياضة ، أو أثناء المشي و التجول مع الزملاء المنحدرون من نفس الجهة ، كما تتمظهر الجهوية و تتجلى من خلال تقارب الغرف و الأجنحة لغرض السمر ، ففي قواعد الحياة يعاد انتاج الجهوية و الهويات الجغرافية و بإمكاننا تفسير هذا وفقا للمقاربة البوردديوزية فتشابه العادات و القيم مع عادات و قيم الزملاء المنحدرين من نفس المنطقة ، يشعر الفرد براحة أكبر في هذا التقارب بسبب التماثل "la mêmété"⁽¹⁾ مع عادات ، معتقدات مشتركة و قيم الجهة.

و قد تؤثر الجهوية التي تحدثنا عليها على الممارسات التسييرية لبعض المسؤولين، كتغاضي بعض عن توقيع الجزاءات على بعض العمال المخالفين و المنحدرون من نفس جهتهم أو تفضيلهم أثناء عملية توزيع الموارد المادية و الرمزية (كالاعتراف، الترقيات، العلاوات، تسهيل التحويلات *les mutations*) الخ فضلا عن حمايتهم من أي تعسف أو "حقرة" . وقد يحدث التفضيل هذا بشكل غير واعي و غير مقصود من طرف بعض المسؤولين و ذلك تحت تأثير عمل الهابيتوس، كما قد يحدث نتيجة تدخل الرأس مال الاجتماعي و العلاقاتي و الاستثمار فيه من طرف البعض (ثقافة المعرفة و الانترنتونسيو) .

الجزائري أول مشكل يواجهه في حياته اليومية، يملي عليه الهابيتوس كموجه للسلوك : فكرة البحث عن "معرفة"، أي الاستعانة برأس مال علاقاتي و اجتماعي ، حتى في الوضعيات و المواقف البسيطة و التي لا تحتاج فعلا لتدخل رأس مال علاقاتي (سحب مبلغ من البريد دون انتظار في الطابور ، حجز موعد في المستشفى " ، العبارة الشائعة " كاش ما تعرف فال...".

⁽¹⁾Bertrand Moingeon et Bernard Ramanantsoa, « Approche socio-économique du management stratégique », art. cit., p. 512

و في هذا يمكننا التأكيد على فكرة جهورها أنه "في وضعيات الفعل و إزاء أي مشكل يواجهه، هابيتوس الجزائري يفضل الرأس مال الاجتماعي، على باقي الرساميل الأخرى ، لأنه و بكل بساطة ، الرأس مال النوعي الفعال في الحقل الاجتماعي الجزائري"

وفي سياق الحديث عن تشكل هويات عمالية قائمة على أسس جغرافية ، استطاعت الدراسة رصد لشكل آخر من الجهوية تقوم على أسس مهنية ، انها "الجهوية المهنية" ان صح التعبير ، على شكل حقول تنظيمية فرعية تتنافس مع باقي الحقول الفرعية للهيمنة على الحقل التنظيمي ، فمن السهل رصد هذا التمايز و الصراع و التنافس في لغة و حديث العمال و حتى المسؤولين في معرض حديثهم عن عمال نشاط أو قسم كقول : جماعة *XP* ، جماعة *EP*، جماعة المانتونونوص *Maintenance* ، " شوف مع تاع البارسونال *Personnel*" ، جماعة *Sécurité* ، جماعة حمرة (نسبة لمديرة حمرة التابعة لمديرية غرد النص) . ليس هذا و حسب فلكل هوية من تلك الهويات المهنية رأس مالها التقني و اللغوي تعمل على المحافظة عليه و صيانتته و الاستثمار في الحقل التنظيمي للموقع و الهيمنة، كمثال عن ذلك لغة الابار الصعبة المعروفة أو المختزلة عند مهندسي الإنتاج، الخزانات، و الجيوفيزياء و التي يتحدثون بها في اجتماعات العمل أو حتى في نقاشات عادية مع الزملاء من تخصصات أخرى، *DST* ، *PST* ، *stormchoke* ، *strike lines* .

تماما مثل الجهوية "الجغرافية" بإمكان "الجهوية المهنية" من التأثير على الممارسات التسييرية و على شكل ممارسة السلطة في الحقل التنظيمي .

ففي مقابلة مع مهندس 45 سنة صرح منتقدا السياسة التسييرية لمدير سابق للمديرية حيث يقول " ... غرد النص رجعها حمرة.. علاش غرد النص مفاهاش ليكادر ؟" ، و يقصد بذلك التعيينات التي اقترحها مدير سابق للمديرية الجهوية لغرد النص لشغل مناصب بعض الأقسام و المصالح ، حيث استعان في ذلك بإطارات من مديرية حقل حمرة اشتغل معهم يوم كان مدير لهذا الحقل . و يمكننا تفسير أسلوب المدير السابق هذا على ضوء نظرية الرأس مال و الهابيتوس ، فمن جهة نقوله أن قراراته كانت محصلة املاءات هابيتوسه التسييري ، فبحكم تجربة عمله مع تلك الإطارات يعتقد بأنهم الأنسب لشغل مناصب مسؤولية ، كما استبطنت تلك الإطارات "هابيتوس تسييري" مشابه لهابيتوس مديرهم ، مما يجعل من إعادة انتاج تلك التجربة التسييرية على مستوى غرد النص هي الأنسب في تصويره بدل

تعيين اطارت أخرى لا تحمل نفس قيمه و معتقداته ، هذا من جهة و من جهة أخرى يمكن أن يمكن اعتبار سلوك هذا المسؤول كاستراتيجية منه لمراكمة الرأس مال الاجتماعي ، التقني و الرمزي، بالاستعانة بإطارات يثق في رأس مالهم التقني و التسييري خصوصا ، حتى ينجح في مهمته الجديدة و يبسط هيمنته على الحقل التنظيمي بغرد النص، كما يمكن قراته على ضوء فكرة الاستثمار في الرأس مال الاجتماعي على الطريقة التي تناولته بها سوزان صايس :

الرأس المال الاجتماعي هو التفاعل الاجتماعي وتنمية العلاقات وديناميكياتها التي تتطور من خلال الروابط الاجتماعية في عضوية مجموعة أو فئة. على مستوى مجلس الإدارة، يعد رأس المال الاجتماعي ميزة مهمة ... تتمثل إحدى ميزات مجالس إدارة الشركات في درجة الترابط بين المديرين، حيث قد لا يكون الأعضاء مرتبطين مباشرة بالمديرين الآخرين ولكن لديهم روابط مع أشخاص يعرفوهم، وبالتالي تشكيل علاقات مؤسسية من التعارف المتبادل والاعتراف. عندما يتحرك أعضاء مجموعة أو فئة عبر مسار الحياة، فإنهم يميلون إلى التحرك ككل..⁽¹⁾

فئة أخرى أعتبرها العمال المبحوثين بأنها تحظى بالتفضيل على مستوى المديرية، انها فئة الشلة التي سبق و تكلمنا عنها عند جردنا لمراد السلطة، و الخاصة بتوصيل كل التحركات إلى المسؤولين⁽²⁾. حيث أشار الى هذا الرأي نسبة (13.38%)، وعبر عنه عمال التنفيذ والمؤهلون وبعض الإطارات حيث تنال هذه المجموعة في تصور العمال على قدر من المزايا والسلطة والقدرة على التأثير في مجريات الأمور داخل المؤسسة، فحصل هذه الفئة على سلطة غير رسمية داخل التنظيم. "*pouvoir informel*"، يجعل من قراراتها مقبولة من طرف الجميع على أساس أنها تعكس رغبة المسؤولين، وتستند إلى سلطتهم؛ بعبارة أخرى إنها تستند إلى رمز القوة.

تليها فئة النقابة بنسبة (20.40%). في حين رأت نسبة لا بأس بها من العمال خصوصا الاطارات على أن الكفاءة تحظى هي الأخرى بالتفضيل في الحقل التنظيمي و هو يعكس في تصورنا الجهود التي

⁽¹⁾Susan Sayce, « Bourdieu, Representational Legitimacy, and Pension Boardrooms A Contested Space? », dans éd. Ahu Tatli, Mustafa Özbilgin et Mine Karataş-Özkan, *Pierre Bourdieu, organisation and management*, New York, Routledge, Taylor & Francis Group, coll. « Routledge studies in management, organizations and society », 34, 2015, p. 120-38, p. 125

⁽²⁾ و يعبر عنها بالعديد من المصطلحات في المجتمع الجزائري " أصحاب الشبقة " جماعة البروصة " ، الزفافة، الموطار ..الخ

تبدلها المؤسسة للاعتراف و تثمين رأس مال الكفاءة من خلال حملات الترقية و الزيادات التي تجربها المؤسسة لفائدة العمال و التي تأخذ بعين الاعتبار الاسهام الفردي و الفعالية كشروط للترقية و الاستفادة من الزيادة الأجرية ، أو عن طريق برامج التكوين التي تحرص على تنفيذها الشركة بالتعاون مع معاهد و مراكز التكوين الداخلية (المعهد الجزائري للبتروكيمياويات IAP ، أكاديمية سوناطراك للمناجمنت SMA) أو مع مؤسسات تكوين خارجية على غرار معاهد البترول الدولية و الجامعات الجزائرية ، و لعل تصريح الرئيس المدير العام لسوناطراك السابق يؤكد هذا التصور حيث يصرح :

« Je regrette de le dire des gens que nous avons autours de nous n'ont pas les outils de base de Gestion nécessaires à leurs activités, nous allons choisir 200 top jeunes et nous allons les former pour pouvoir prendre la relève... ces 200 personnes vont être choisis parmi les jeunes que nous avons dans l'entreprise et nous allons passer beaucoup de temps pour pouvoir les mettre en conformité avec les normes internationales de Gestion»⁽¹⁾

ثم إن إشارة العمال إلى وجود تفضيل لفئة النقابة في المؤسسة، يؤكد لا محالة فكرة مفادها أن النقابة استطاعت كما سنرى في صفحات لاحقة من هذا العمل – أن تفرض وجودها بقوة في الحقل التنظيمي للوحدة المدروسة وأن تتموضع كقطب مهم للسلطة ضمن قواعد اللعبة التفاوضية. فإصدار المسؤولين لقرارات وتنفيذها بالمؤسسة مرهون بإرضاء فئة النقابة والتعايش معها، ولكن حتى فيما يتعلق بسلطة النقابة في الوحدة:

- هل كان لها دورا إيجابيا مطلبيا، وتسييري استفاد منه العامل والمؤسسة على حد سواء؟
- هل سخرت النقابة سلطتها وقوتها المستمدة من الأجراء، لحماية حقوق العمال والسهرة على مراقبة العملية التسييرية في الوحدة وفق منطق الفعالية لا منطق الشعبوية و الوصلية ؟
- هل تقيدت هي الأخرى بالقواعد والقوانين والمراسيم التي تنظم العمل النقابي (القانون 14/90) خلال نالها..؟
- هل كان تموقعها الاستراتيجي في صالح الأجير أو في صالح المؤسسة الاقتصادية؟، أم كانت حاضرة لخدمة مصالح أعضائها ومصالح منضاليتها ؟

⁽¹⁾ النهار تيفي ، سوناطراك: إعادة هيكلة الموارد البشرية ووقف نزيها، هذه هي إستراتيجية ولد قدور، 2018

<https://www.youtube.com/watch?v=Qxx18fT4EVE>

إن كل هذه الشواهد الكيفية والكمية التي قدمتها الدراسة تثبت وتفسر العلاقة الجلية التي تربط وجود روح التفضيل في المؤسسة ودرجة قبول وتنفيذ العمال لجميع القرارات والمهام الموكلة إليهم، ودفعهم إلى التحايل والانتقام من التنظيم أو تفضيل الانطواء على الذات والبحث عن إثبات الوجود خارج جدران المصنع.

عملت ثقافة التفضيل التي مارسها التنظيم على أجرائه على حملهم للاعتقاد والإيمان بفكرة

A l'entreprise tricher c'est gagner

واتخاذها شعارا لسلوكياتهم وتبرير تصرفاتهم، وبالطريقة هذه يكون الأجير الجزائري قد تعلم وفهم بشكل جيد كيف تمارس السلطة على أرض الواقع، فأدرك بذلك قواعد اللعب وأن سلطة اللاعب ترتبط أخيرا بالمراقبة التي يمكن يمارسها على موارد اللائقين المؤثرة على متابعة أهداف المنظمة (يقول كروزيه)⁽¹⁾.

ويكون التنظيم بهذا السبب الرئيسي في ظهور الحلقات الماكرة *les cercles vicieuse* (كما سماها كروزيه) ، وإن كان هذا لا يعني تبرئة عمال المؤسسة فكل واحد من هؤلاء يمارس السلطة (سلطة مضادة) فيكون بذلك مسؤولا ولو بقدر عن الاختلالات التنظيمية *Dysfonctionnements* وتعرثر سيرها.⁽²⁾

ففي كل مرة عندما نحلل بحق السلوكيات في الواقع الممارس "*Pratique*" نكتشف بأن لو كل شخص ليس مسؤول عن الكل، فكل شخص هو مسؤول عن جزء دائما له معنى في نظره تماشيا مع حريته الحقيقية التي هي ملكا له. لكن المشكل يكمن في كيفية حمل الوعي للمعنى بهذه المسؤولية..⁽³⁾ يضيف ميشال كروزيه

⁽¹⁾Michel Crozier, *A quoi sert la sociologie des organisations ?*. T.1, *Théorie, culture et société*, op. cit., p. 121

⁽²⁾ محمد بن عامر، الأبعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص.188.

⁽³⁾Michel Crozier, *A quoi sert la sociologie des organisations ?*. T.1, *Théorie, culture et société*, op. cit., p. 190-91

و يمكن للدراسة أيضًا توفير بعض الأمثلة التوضيحية والبيانات الكمية التي تظهر استمرار الصراع داخل الحقل التنظيمي ، فبعد طرحنا على عمال العينة المبحوثة السؤال التالي:

حسب رأيك ما هي الفئة التي لا تحترم المواعيت والجدول الزمني العمل *Planning de Travail*؟
فجاءت اجاباتهم مثل ما هو موضحا في الجدول الاتي:

جدول رقم 14: يوضح رأي عمال العينة المبحوثة حول الفئة التي لا تحترم مواعيت و الجول الزمني

العمل⁽¹⁾

المجموع		الاطارات والمسؤولون		عمال التنفيذ والتأهيل		الاجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الفئة المهنية
100%	16	61.38%	10	38.62%	6	عمال التنفيذ
100%	140	52.31%	73	47.69%	67	عمال التحكم
100%	138	43.39%	60	56.61%	78	إطارات متوسطة
100%	5	19.31%	1	77.24%	4	إطارات سامية
100%	299	48.10%	144	51.90%	155	المجموع

تشير بيانات الجدول (14) الى أن إجابات عمال العينة حول الفئة التي لا تحترم في تصورها لمواقيت و الجدول الزمني للعمل (*Planning de Travail*) ، جاءت متباينة بحسب صنفها السوسيو- مهني ، ففئة الإطارات و المسؤولين اعتبرت أن عمال التأهيل و عمال التنفيذ في الغالب هم من لا يحترم مواعيت العمل و الجدول الزمني المخطط (*Planning de Travail*) ، بينما يرى عمال التحكم و التأهيل عكس ذلك و أن الإطارات هم الذين لا يلتزمون بالجدول الزمني الخاص بالعمل حيث عبر عن هذا التصور نسبة 61 % من عمال التنفيذ و 52 % من عمال التأهيل ، في حين رأى أغلب الإطارات السامية بأن عدم احترام بلانينغ العمل يكثر عند المؤهلون و عمال التنفيذ.

أما نحن، فلا يهمنا في هذا المقام من التحليل، تصديق هؤلاء أو تكذيب أولئك، بقدر ما يهمنا التصور و التمثل الذي عند كل هوية سوسيو مهنية عن الأخرى ، و الذي يؤكد مرة أخرى شكل العلاقة

⁽¹⁾ *Planning de Travail*

الصراعية بين الأعوان الاجتماعيون داخل الحقل التنظيمي و يفسر الحساسية الأزلية القائمة بين الرئيس و المرؤوس .

أما عن التفسير الموضوعي لسبب عدم التزام الإطارات و المسؤولون بالجدول الزمنية فذلك راجع لطبيعة عمل هذه الفئة في التنظيم، فأغلبهم لهم مهام اشرافية و رقابية و مكلفون بمتابعة مشاريع و ملفات مهمة ، تلزمهم التكيف مع وتيرة سيرة تلك الأشغال و المشاريع ، فضلا عن استدعائهم المستمر للمشاركة في الدورات التكوينية و اجتماعات العمل ، بالإضافة الى تكليفهم بتسيير المصالح و الأقسام و المديرية بالنيابة ، الأمر الذي يضطرهم الى التغيير المستمر لجدول العمل (*Changement des planning du Travail*) .

كما أنه بإمكان الإطارات انجاز العمل عبر تقنية *Télétravail* و تنفيذ الأعمال والمهام الواجب إنجازها في بيوتهم مثلما حدث في جائحة كورونا ، وإن كانت هذه الطريقة مطبقة على نطاق واسع في الشركات الاجنبية وأتت بثمارها ⁽¹⁾ و واضح جدا بأنه لا مفر لمؤسساتنا عنها مستقبلا وإدراجها ضمن أساليب العمل. فلم يكون ملزم مهندس الاعلام الألى بالحضور يوميا إلى مكان العمل لإعداد البرامج، بمعنى آخر، يكفي أن يكون لديه حاسوب لإنجاز أعمال الشركة من منزله.

على عكس عمال التأهيل و التنفيذ و الذين يعتبرون أنفسهم محرومون من هذه الامتيازات بسبب طبيعة مناصب عملهم و حساسياتها التي تلزمهم الحضور أمام الآلات و الآبار و في الورشات و بالالتزام بالجدول الزمني للعمل (كأعوان التدخل مثلا ،المرضى، تقنيي الاستغلال و الصيانة و تقنيي قياس ضغط الآبار... الخ)،مما يجعل تبديل جدول العمل الخاص بهم أمرا صعبا باستثناء الحالات الضرورية ، و بعد التقدم بطلب كتابي مع ذكر سبب طلب التغيير و الذي يستغرق أيام حتى تتم الموافقة عليه بعد دراسته من طرف الخط الرتبي للعامل و موافقة قسم الموارد البشرية.

يقول مجوثر 28 سنة " .. رجعت كي نحتاج ما نحلل حتى واحد، نحرق سيمانة فالدار.. " ، و كلمة "يحرق" عند عمال شركة سوناطراك في المناطق الجنوبية، تُستخدم للدلالة على الغياب دون تقديم مبررات مقنعة، مثل شهادات طبية أو إذن من المسؤول المباشر .

⁽¹⁾Morin P. Le management et le pouvoir , Op. cit. P. 72 – 74.

فالتغيب أصبح موردا للسلطة عند بعض العمال، لأن عدم الالتحاق بالعمل في المواعيد المحددة ، خصوصا مع اقتراب مثلما ذكرنا بعض المناسبات كالأعياد و شهر رمضان ، و بداية العام الدراسي ، حيث تزيد وتيرة التغيب الغير مرخص أو التغيب المبرر بشهادات طبية (*de Maladie*) ، يضع مسؤولي المصالح في مأزق لضمان سيرورة الأنشطة . و للحد من سلطة العمال هذه ، يلجأ المسؤولون غالبا الى خصم أيام الغياب مع توجيه استفسار للعمال المخالفين كخطوة تأديبية ، كما يستغلون سلطتهم التقييمية و موقعهم في تراتبية الحقل التنظيمي خلال حملة الترقيات لإقضاء العمال الغير منضبطين و في هذا الصدد صرح لنا مسؤول مصحة قائلا " في *la campagne des promotions* يجوني جماعة السانديكا يقولك فلان خدام و عندو مدة ماداش كاتيقوري ، مدلو كونتر ماتر PPL ، ، نقولهم أصلا شكون انتوما باش تقولولي فلان خدام ول مش خدام ؟ انا اللي نعرف شكون نعطيه كاتيقوري وشكون منعطيهش . في كوفيد فيكساو صاحبهم في الخدمة مادخلوش و غلقو التلفون و ضرك نعطيه كاتيقوري و الله ما يديها من عندي، حبو يجيوهالو من فوق الله يسهل... "

كذلك إن منطق اللعب و الرصيد العلاقتي الذي يربط الاطارات بالإطار المسؤول ، يربط الإطار بزميله في قسم أو مصلحة تسيير الموارد البشرية، بينما نجد العمال الصناعيين من بين الذين هم في أدنى درجات السلم الاجتماعي، لا يمكنهم دخول ميدان الزبائنية (*Clientélisme*)⁽¹⁾ فذلك لأنهم ليسوا أصحاب سلطة أو رقابة على أمور كثيرة، حيث يستبدلون أو يستخدموها في علاقاتهم مع أشخاص آخرين ، مقابل أغراض خاصة متبادلة، الشيء الذي يوظفه الأطارات أصحاب السلطة، فهم معنيون بهذا التصرف، هذه السلطة التي يستعملونها بطريقة غير رسمية *Informel* في ميدان الزبائنية التنظيمية حسب قواعد الثقافة التقليدية المتجذرة و الراسخة بعمق في تصورات الجزائريين⁽²⁾.

(1) محمد بشير ، مرجع سابق ، ص.145.

(2) محمد بن عامر ، الأبعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مرجع سابق ،

جدول رقم 15: يوضح نسب غياب الفئات المهنية (1)

سبب الغياب الفئة المهنية	غياب غير مبرر	غياب لسبب طبي
	نسبة الغياب	نسبة الغياب
عمال التنفيذ	14,79%	12,03%
عمال التحكم	57,79%	51,90%
إطارات متوسطة	27,28%	35,90%
إطارات سامية	0,14%	0,17%
المجموع	100%	100%

المصدر: قسم المستخدمين

تشير بيانات الجدول رقم (15) الى نسبة غيابات العمال حسب الفئات السوسيو مهنية و هذا على مدار عشرة سنوات، حيث سجلت الدراسة أكبر نسبة للتغيب عند عمال التحكم سواءا تعلق الأمر بالغياب الغير مرخص (*Absences non autorisées*) 57.79% أو بغياب مبرر بشهادات طبية 51.90%، تليها فئة الإطارات بنسب متقاربة 27.28% غيابات غير مرخصة و 35.90% غيابات مبررة بشهادة طبية، أما عمال التنفيذ فجاءت نسب تغيبهم قليلة مقارنة مع الفئات الأخرى في حين يكاد التغيب ينعدم عند الإطارات السامية .

حتى أن التغيب في المؤسسات الجزائرية حسب تأكيد الباحثة ليلي ملبوسي ".أصبح عملا شائعا ، وأي مبرر صالح لتأكيده. تنتشر الإدارة الفضفاضة على نطاق واسع في الشركات التي تمت فيها اجراء مقابلات. بعض العمال والموظفين المفضلين ليسوا ملزمين حتى بتقديم تبريرات." (2)

و يمكن لهذه الشواهد الكيفية تأكيد طرحنا السابق و الذي يفترض بأن عمال التأهيل يفتقرون للرأس المال الاجتماعي و العلاقاتي مثل الذي يكده الإطارات ، بما يسمح لهم بتكثيف جداولهم الزمنية للعمل *les modifications des plannigs* ، أيام المناسبات و الأعياد مثل ما أشرنا . فيضطرون الى تبني سولك التغيب بشكليته (غير مرخص) أو عن طريق تقديم شهادات طبية لتبرير الغياب ،

(1) نسبة الغيابات مقارنة بإجمالي عدد أيام الغياب المسجلة على مستوى المديرية الجهوية بغرد النص طيلة العشرة (10) سنوات المنصرمة.

(2) Leila Melbouci, *Le modèle des entreprises algérienne*, op. cit., p. 400

لكن قد يسأل سائل لماذا لم ينطبق هذا التفسير على عمال التنفيذ باعتبارهم فئة موقعها في أسفل تراتبية الحقل التنظيمي و تفتقر هي الأخرى لأي شكل من الرساميل رمزية كانت أو اجتماعية ؟

فيمكن تفسير هذه الحالة بافتقار هذه الفئة كذلك الى حجم كافي من الرأس مال الثقافي (الشهادة) و الرسامال الاقتصادي أو الأجرى ان صح التعبير ، فترتب هذه الفئة في سلم الدرجات الوظيفية يتراوح ما بين 9 و 14 و أغلبهم يفتقرون لتأهيل عالي مقارنة مع الفئات الأخرى ، فتجدهم يتحاشون الغياب لنقادي الخصم من الأجرة كسلوك استراتيجي تم تعلمه في الحقل التنظيمي من خلال الممارسة .

فبذلك نكون قد تناولنا ظاهرة التغييبية "Absentéisme" في المؤسسة الجزائرية بمنظار التحليل البوردويزي.

3. تحليل حقل السلطة التنظيمي في سياق سيطرة النقابات وتأثير جماعات الضغط (1):

من خلال تحليلاتنا السابقة وضحنا كيف تمكن كل فاعل أو أجير- من مختلف الفئات السوسيو-مهنية من فهم وإدراك قواعد اللعب و ميكانيزمات التفاوض (الرسمي و الغير الرسمي) ، من أجل الاستحواذ على السلطة من خلال مراقبة مناطق اللايقين أو الشك "Zones d'incertitude" ، ومحاولة مراكمة مختلف الرساميل (رمزية ، اجتماعية ، تقنية ، قانونية) و توظيف الموارد المتاحة والأوراق الرابحة في الأوقات المناسبة (Crozier)، ورأينا كذلك كيف تتدخل القيم السوسيوثقافية في هندسة وبلورة مختلف استراتيجيات الفعل عند الأجير الجزائري وما صاحبها من سيرورات للتعلم والتمرن التنظيمي (Sainsaulieu) .

فأضحى التنظيم المدروس ليس فقط "أرض السلطة" "Terre du Pouvoir" على حد وصف رونو سانسوليو Saunsaulieu، بل كان ولا يزال أرضا ومسرحا للصراع من أجل الاستحواذ على السلطة وتملك فضاءاتها، فظهرت ممارسات للسلطة لم تستوعبها خارطة التنظيم الرسمي للمؤسسة (2).

(1) محمد بن عامر ، الابعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مرجع سابق ،

ص.192

(2) المرجع نفسه

بتعابير بورديو ، لقد برز في حقل السلطة في المؤسسة المدروسة أعوان اجتماعيون برساميل مختلفة يتنافسون و يتصارعون من أجل التموقع و اكتساب القوة و التأثير على اشتغال الحقل و عملية صنع و اتخاذ القرارات.

وفيما يلي سنحاول الكشف عن الهوية والشكل والطبيعة المميزة لتلك الأقطاب المتصارعة، بالإضافة إلى دراسة مدى تأثيرها وتواجدها في الحقل التنظيمي. لهذا الغرض، قمنا بطرح السؤال التالي على أفراد عينة البحث:

برأيك، ما هي القوى والعوامل المؤثرة في صنع قرارات المسؤولين؟

جدول رقم 16: يوضح نظرة العمال للقوى المؤثرة على قرارات المسؤولين

المجموع	اخر		توجهات الادارة المركزية (Siege)		النقابة		الاهداف الاستراتيجية للمؤسسة		الجماعات الضاغطة		الاجابة الفئة المهنية	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
100%	16	12.87%	2	6.44%	1	51.50%	8	0.00%	0	19.31%	3	عمال التنفيذ
100%	140	2.85%	4	24.20%	34	49.11%	69	8.70%	6	12.81%	18	عمال التحكم
100%	138	6.53%	9	30.48%	42	13.06%	18	28.30%	39	15.24%	21	إطارات متوسطة
100%	5	0.00%	0	38.62%	2	19.31%	1	38.62%	2	0.00%	0	إطارات سامية
100%	299	5.02%	15	26.42%	79	32.11%	96	15.72%	47	14.05%	42	المجموع

تشير معطيات الجول رقم (16) الى وجود أربع قوى أعتبر عمال العينة المبحوثة على أنها عوامل مؤثرة على قرارات المسؤولين في الحقل التنظيمي المدروس، بالنسبة للفئة الأولى و المتمثلة في تنظيم النقابة أين بلغت التعبير عن هذا التوجه نسبة (32.11%) من العمال المبحوثين بمختلف مستوياتهم الرتبوية (منفذين عمال تأهيل، إطارات، إطارات سامية) و هي أعلى نسبة سلجتها الدراسة ، (سنعود إلى هذه النقطة لاحقاً).

تليها توجيهات الإدارة المركزية (*Siège*) ، و قد عن عبر عن هذا التوجه 26.42 % من عمال العينة المدروسة ، أما الفئة الثانية فتخص الجماعات الضاغطة ⁽¹⁾ (*les groupes de pressions*) ، وقد أشار لذلك نسبة 23.25% من عمال الوحدة، ويبقى هذا الاتجاه غير رسمي يستغله بعض الأفراد من داخل المؤسسة أو من خارجها، للتأثير في قرارات المسؤولين، كي يسيروا في نفس اتجاه جماعات الضغط هذه.

المديرية الولائية للبيئة بفضل ما تتمتع به من رساميل رمزية و قانونية تمارس هي الأخرى سلطة رقابية على الحقل البترولي، بصفتها المسؤول القانوني عن ضمان امتثال الشركات النفطية لإجراءات و معايير حماية البيئة و الطبيعة. الأمر الذي يمكنها من التأثير و ممارسة الضغوط على الشركة و على القرارات التنظيمية عن طريق فرض الضرائب البيئية، كمظهر من مظاهر تدخل سلطة الدولة من أجل المحافظة على البيئة *La fiscalité environnementale* وفق مبدأ " الملوث يدفع " ⁽²⁾ ، وتعتبر نقطة الانطلاق بتضمنين قانون المالية لعام 2002 لمجموعة من المواد الخاصة بالضرائب البيئية (ضريبة الحث على تدمير النفايات الصناعية، والضريبة التكميلية على التلوث الجوي).

يشرح لنا مهندس بيئة *Ingénieur Environnement* 38 سنة قائلا " .. كل عام يليق نديكلارو شحال عندنا *Produit dangereux stocké* ، ايلما دكلاريش ، تجيك كوميسيو و راك تعرف ... " ، حيث تفرض المديرية الولائية للبيئة رسوما تتناسب طردا مع حجم النفايات الكيميائية الخطيرة المخزنة ، يصطلح عليها " رسوم لتشجيع عدم تخزين النفايات الصناعية و السامة الخطرة " *Taxe d'incitation au déstockage* وقد حدد الرسم بمبلغ 16500 دج عن كل طن مخزن من النفايات الصناعية الخاصة و/أو الخطرة ، مثلما تنص عليه المادة 62 من قانون المالية لسنة 2018

⁽¹⁾Les groupes de pression tel que : les organisations professionnelles , patronales , syndicales, associations de consommateurs, etc Cf. Pierre Bourdieu, *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Points (1 ère édition Seuil : 2000), coll. « Points », 742, 2014, p. 150

⁽²⁾حيمان، محمد. "الضرائب البيئية في الجزائر"، مجلة دراسات جبانة، عدد 2 (2015): 299-319.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/23418>.

المعدل و المتمم للمادة 203 من القانون رقم 01-21 المؤرخ في 22 ديسمبر 2001 و المتعلق بقانون المالية لسنة 2002. (1)

يضاف الى ما سبق ذكره فرض رسوم أخرى متعلقة بالتلوث الجوي كرسوم حرق الغاز وهي: عملية تتمثل في حرق الغاز الطبيعي في الهواء كآلية للتخلص من الغازات الضارة وإزالة بعض الشوائب مثل كبريتيد الهيدروجين والنيتروجين والميثان من الغاز المنتج، كما تعتبر تقنية لتأمين سلامة المنشأة في حالة ارتفاع معدلات ضغط و تدفق الغاز في الآلات نتيجة خلل ما كحدوث توقف مفاجئ لإحدى التوربينات أو وقوع حادث، فيحرق الغاز الزائد في الهواء بدل تشكل غازات قابلة للاشتعال في وحدات المعالجة.

كما تمارس الهيئات الإدارية الإقليمية التابعة للإنليزي مثل مفتشية العمل أو وكالات التشغيل، وهيئات الضمان الاجتماعي السلطة على فاعلي الحقل التنظيمي الصناعي بفضل ما تراكمه من رأس مال قانوني رقابي يجعل منها فاعلا مهما في الحقل التنظيمي من خلال مراقبة سير عمليات التوظيف وكل ما تعلق بصحة العامل ومعايير السلامة.

محافظ الحسابات هو الآخر يمارس سلطة كفاعل مستقل عن الحقل التنظيمي، حيث يراكم العديد من الموارد كالأسمال الرمزي القانوني ورأس مال الخبرة المحاسبية والخبرة التدقيقية، يتم تكليفه وفقا لما تقتضيه معايير التدقيق وأصولها العلمية والأخلاقية بالمراجعة المستقلة والمحايدة لحسابات المؤسسة والمصادقة عليها والتأكد من مطابقتها للأحكام التشريعية المعمول بها، مما يمنحه السلطة على قرارات التسيير المالي للمؤسسة. فإذا حذر مثلا محافظ الحسابات من الممارسات المالية غير الأخلاقية أو غير الرسمية، أو قدم تقريرا سلبيا لمجلس الإدارة، سيؤثر ذلك لا محالة على سمعة المديرية ومصدقيتها، وبالتالي يحد من سلطة المسؤولين.

يضاف الى الجماعات الضاغطة هذه، سلطة ضبط المحروقات *ARH*، مثلما يوحي اسمها، لها وزن ثقيل و سلطة تنظيمية كبيرة في الحقل البترولي، هيئة مستقلة تم انشاؤها بموجب القانون 05-07

(1) الجمهورية الجزائرية. (2017) قانون المالية لسنة 2018 ، الجريدة الرسمية عدد 76 .

<https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2017/A2017076.pdf>

المؤرخ في 19 ربيع الأول 1426 الموافق ل 28 أفريل 2005 المتعلق بالمحروقات (1) المتمم بالأمر رقم 06-10 المؤرخ في 03 رجب 1427 الموافق ل 29 يوليو 2006 (2).

حيث تمارس هذه الهيئة رقابة صارمة على كل المؤسسات الفاعلة في الحقل البترولي و من بينها مجمع سوناطراك ، شأنها في ذلك شأن الوكالة الوطنية لتأمين موارد المحروقات *ALNAFT*، حيث تسهر على احترام القوانين و التنظيمات الخاصة بأنشطة المحروقات كتحديد سعر بيع المنتجات البترولية و الغازية ، حماية البيئة و الصحة و السلامة و الأمن الصناعي ، بفضل الموقع المهيمن الذي تتربع عليه في حقل السلطة بعد أن افتكت من سوناطراك هيمنتها على الحقل، و لها سلطة الرقابة و التحقيق ، و سلطة جزائية تخولها توقيع عقوبات ، و تمتعها كذلك بسلطة استشارية في مجال المحروقات ، كما منحها الدولة سلطة فوق عادية بالنظر للمكانة الاستراتيجية و الحساسة التي يحظى بها قطاع المحروقات و رمزيتها بالنسبة للسيادة الوطنية (3).

و عن تأثير سلطة ضبط المحروقات على الحقل التنظيمي موضوع دراستنا يقول مبحوث من مصلحة التفتيش :*.. شاف ديفيزو مرات يجب يمشي الخدمة ، باش ما ييلاميهش المدير (Pour éviter d'être blamer par le Directeur) من بعد يجيك رابور من ARH ، فيه des réserves*

تجد الإشارة الى أن عملية التفتيش التقني هو اجراء دوري يجب القيام به وفقا لما يقتضيه مرسوم سلطة ضبط المحروقات، مثل تفتيش الآبار ، أو التفتيش التقني للألات التي تشتغل تحت الضغط مثلما أشرنا سابقا (مثل الفرن *le four* أو ضاغط التيريبو *Turbocompresseur* و غيرهم من الآليات . و من بين القوى التي من شأنها ممارسة ضغوط على الحقل التنظيمي و التأثير على القرارات و سلطة المسؤولين، سطة القبيلة الطارقية و سكان المجتمع المحلي لما تحوزه من رساميل مهمة مثل

(1) الجمهورية الجزائرية. ، قانون المحروقات، الجريدة الرسمية عدد 50 ، 2005.

<https://www.joradp.dz/FTP/JO-ARABE/2005/A2005050.pdf?znjo=50>

(2) الجمهورية الجزائرية. (2006)، الأمر رقم 06-10 المؤرخ في 03 رجب عام 1427 الموافق 29 يونيو سنة 2006 يعدل و يتم القانون رقم 05-07 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1426 الموافق 26 أفريل سنة 2005 و المتعلق بالمحروقات، الجريدة الرسمية عدد 48 .

<https://www.joradp.dz/FTP/JO-ARABE/2006/A2006048.pdf?znjo=48>

(3) العيد رزق الله ، ابراهيم بورنان، « هيكلة و تسيير سلطة ضبط قطاع المحروقات في الجزائر »، دراسات العدد الاقتصادي، مجلد 9، رقم 2، 2018، ص.ص. 147-59، <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/593/9/2/55404>، ص. 154.

الرأس مال الرمزي و الرأس مال الاجتماعي، حيث سجلت الدراسة العديد من الشواهد الكيفية التي تؤكد هذه الفكرة.

يعيش بدو الطوارق في غرد النص على مقربة من قواعد سوناطراك ، في تجمعين سكنيين ، كل تجمع يُمثل قبيلة ، يُطلق على تجمعاتهم السكنية أسم " الزرايب " ، و الطوارق في غرد النص هم من يطلقون التسمية هذه على الفضاءات التي يسكنوها . يُرجع زعيم احدي هذه القبائل (75 سنة) وهو متقاعد من شركة سوناطراك (زعيم القبيلة يسمى *أموگال آن نُوسيت* بالطارقية)، تاريخ انشائها الى سنة 1984 و هو تاريخ يتزامن مع اطلاق شركة سوناطراك لمشروع انجاز وحدة معالجة الغاز *Unité de Traitement de Gaz*، حيث يصرح متحدثا الدارجة العربية مع لكنة طارقية ينطق فيها حرف الحاء خاء و العين غاء " .أنا أول واحد سكن غرد النص ...الحمد لله ، المدير اللي يجي يعاوننا...7 فاتو هنا قاع ناس زنين ..."، يستعين بدو الطوارق في بناء بيوتهم على لوح المنصات الخشبية (*les palettes en bois*) و على صفائح الحديد و القصدير ،الذي يحصلون عليه من الشركات المشتغلة في المنطقة ، يتكون بيت العائلة عادة من غرفتين و مطبخ و بجوارها زريبة للماعز و غنم الدمان⁽¹⁾ أو للناقة التي تضع حمل، أما في حالة تعدد الزوجات فتتجمع بيوت الزوجات بداخل صور من الحطب و السياج ، وهذا على عكس ما ورد في مقال بشير إبراهيم العيد أين يعتبر أنه " لا يحق للرجل الطارقي من الزواج أكثر من امرأة واحدة و أغلب الطوارق لا يجمعون امرأتين في عصمة الرجل وحتى اذا أراد أن يتزوج فيطلق الأولى.."⁽²⁾، و تعدد الزوجات عند الطوارق يطلق عليه اسم " تادروين" ، أما بيت رئيس القبيلة فيتميز عن غيره بوجود غرف إضافية و صالات لإيواء و استقبال الضيوف ، و يقع في وسط التجمع السكني ، يتوفر على مصابيح و ثلاجة تشتغل بمولد كهربائي (دييزل) ، يتألف التجمع السكني من حوالي 70 عائلة، يتوسط التجمع مصلى بمساحة صغيرة لا تزيد عن العشرين (20) متر مربع ، مبني بمواد بناء مثل الآجر و الإسمنت ،أما الاختلاف الوحيد ما بين التجمعين السكنيين هو الانتماء القبلي ، بمعنى كل تجمع يخص قبيلة طارقية ، كما يرأس كل قبيلة شيخ كبير في السن ، يمثل السلطة الرمزية و الاجتماعية و هو المسؤول عن الاتصال الداخلي و الخارجي ، و هو من يتكفل بفض

⁽¹⁾ الدمان هي سلالة أغنام تنتشر في الجنوب الشرقي و الجنوب الغربي الجزائري .

⁽²⁾ ابراهيم العيد بشي، « مكانة المرأة الطوارقية »، مجلة الدراسات الأثرية، مجلد 9 ، رقم 1، 2011، ص.ص. 166-77،

https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/210/9/1/71378، ص. 172

الخلافات داخل القبيلة أو خارجها و يستشار في حلالات الخطبة و الزواج أو الطلاق كما يشرف شخصيا على توزيع الإعانات و الهبات التي توزع على فقراء القبيلة (كقفة رمضان ، افرشة الخ ..) من طرف الجمعيات أو حتى بعض الشركات المشتغلة في نفس الفضاء، بينما يمثل القبيلة خارجيا من خلال الاتصالات التي يجريها مع إدارة الشركات أو وكالات التشغيل والعلاقات التي ينسجها ويصونها باستمرار مع ممثليهم على مستوى المجالس الشعبية و مجلس الأمة و الأعيان، للتفاوض حول تخصيص مناصب عمل لفائدة شباب المنطقة أو تحسين ظروف معيشة السكان المحليين كمطالبهم الأخيرة ببناء قرية سكنية.

شكل رقم: 18 يمثل صورة لأعيان قبيلة طارقية في غرد النص (1)



بالرجوع الى علاقة هذه العشائر بالفضاء ، يمكن التأكيد على أن سوناتراك كمهيمن على الحقل الاقتصادي في المنطقة ، و تستحوذ على الموارد الاقتصادية و الثقافية ، تمثل في تصورهم فرص لتحصيل الرزق ("التيلْمَاز") و الانتفاع ببعض تلك الموارد التي يفتقرون اليها، فتموقعهم الجغرافي بمحاذات الشركات النفطية يتيح لهم فرص استغلال لوح المنصات الخشبية في انشاءات جدران البيوت و سقوفها ، و استعمالها أيضا كوقود للطهي و التدفئة في فصل الشتاء الى جانب أغصان الأشجار

(1) تم إخفاء وجوه الأفراد في الصورة حفاظاً على خصوصيتهم.

اليابسة التي تسقط في قواعد الحياة ، بينما يستغلون صفائح الحديد و القصدير كسقوف للبيوت ، و في حدادة السكاكين و سيوف و أكسيسورات الزينة لتسويقها محليا للعمال أو عرضها في أسواق القرى و المدن المجاورة ، و أغلب شباب المنطقة مهرة في هذه الحرفة التي توارثوها أبا عن جد، كشكل من أشكال تحويل الرأسمال الحرفي و الرمزي الى رأس مال اقتصادي .

شكل رقم 19 : يمثل صور للحلي التقليدي من صنع حرفيي المنطقة



المصدر:

Zaid, Nadal, Samira Amokrane, et Kamel Tazairt. *Timassinine entre authenticité et modernité*. Alger: CDSP/ Interimages, 2003. P.75

أما بقايا الخضر والخبز والأكل التي تطرحها الشركات فيستغلها السكان المحليون كعلف لماشيتهم في فضاء صحراوي يفتقر الى العشب والكلأ وفي هذا الصدد تمدنا الدراسة بشواهد في غاية من الأهمية. ففي بداية الألفية الثانية تقرر ترحيل العائلات الى بلدية برج عمر ادريس باليزي و التي تبعد عن غرد النص بحوالي 200 كلم ، بعد أن وفرت لهم الدولة سكنات لائقة بمساهمة الشركات النفطية ، غير أن رحيلهم لم يدم طويلا حتى عادو ادراجهم الى غرد النص و يمكننا تفسير ذلك على ضوء نظرية الهابيتوس ، لنقول بأن بدو الطوارق لم يألفوا عيش الحواضر ، و لم يتكيفوا مع حياة المدينة ، فالهابيتوسات باعتبارها خطاطات ذهنية و استعدادات للفعل استبطنها هؤلاء البدو من خلال الخبرة و شكلت عاداتهم و ثقافتهم بمعناها الأنثروبولوجي في سن مبكرة طبعتها الظروف الاجتماعية والثقافية تحولت لبوصلة تتحكم في منطق أفعالهم وتصوراتهم و وتمثلاتهم، فالأفراد الذين ولدوا و نشؤوا في بيئة بدوية صحراوية نائية ، طوروا فيها استراتيجيات للسلوك والفعل و شكلوا نمودجا معيشيا خاص بهم متكيف و متوافق مع تلك

البيئة وتعودوا على التحمل و البقاء في ظروف قاسية ،كما نسجوا و راكموا رأس مال اجتماعي و علاقاتي مع الشركات النفطية و شركات المناولة النشطة على مستوى غرد النص و حمرة و استثمروا فيه لإعانتهم على البقاء . الهابيتوسات أو نظام الاستعدادات المكتسبة، لم تتناسب مع متطلبات حياة المدينة في برج عمر ادريس ،أين تختلف القواعد والأعراف الخاصة بالحقل الاجتماعي هناك ، فالحياة في برج عمر ادريس التي رحلوا إليها فرضت عليهم أشكالا أخرى من الرساميل (الثقافية، الاقتصادية) و هابيتوسات ملائمة لمفاهيم الزمن و التخطيط والصرامة في الأنشطة اليومية، فحتى مفهوم الزمن يختلف هناك مثلما أشرنا سابقا.

بينما يعيش بدو الطوارق في غرد النص و حمرة بطريقة أكثر عفوية وفق علاقات اجتماعية و اقتصادية تميزها البساطة و الحرية و يغلب عليها اللارسمية (رعي، حدادة، ..الخ) على خلاف ما هو موجود في المدينة، أين تزيد الرسمية في العلاقات الاجتماعية وتستند إلى أدوار محددة بوضوح . وكنتيجة لذلك، نعتبر بأن هؤلاء البدو لم يشعروا بالارتياح في البيئة الجديدة، ووجدوا صعوبة في التكيف مع العادات ونمط الحياة الجديدة على الرغم من اكتساب بعضهم لبعض مظاهر الثقافة الصناعية عن طريق سيرورة التثاقف في المصنع، وتشكلت عندهم استعدادات هابيتوسات تنظيمية خلال تجاربهم السابقة للعمل في بعض شركات البترول المحاذية.

ولقد نظر لهابيتوس أسلافهم الأولون قبل قرون، العلامة عبد الرحمان ابن خلدون، في الجزء السادس من مؤلفه المشهور وفسر لسبب هجرهم للحواضر قائلا "الملثمون الموطنون بالقفر وراء الرمال الصحراوية بالجنوب، أبعدوا في المجالات هنالك منذ دهور قبل الفتح لا يعرف أولها . فأصحروا عن الأرياف ، ووجدوا بها المراد و هجروا التلول و جفوها ، و اعتاضوا منها بالبان الأنعام و لحومها ، انتبازا عن العمران ، و استئناسا بالانفراد ، و توحشا بالعز عن الغلبة و القهر . فنزلوا من ريف الحبشة جواراً، وصاروا ما بين بلاد البربر وبلاد السودان حجزاً، واتخذوا اللثام خطأً تميزوا بشعاره بين الأمم، و عفوا في تلك البلاد و كثروا. وتعددت قبائلهم من كذالة فلمتونة فمسوقة فوتريكة فناوكا فزاغوة ثم لمطة اخوة صنهاجة كلهم ما بين البحر المحيط بالمغرب الى غدامس من قبلة طرابلس وبرقة " (1)

(1) عبد الرحمان بن خلدون تاريخ ابن خلدون: المسمى ديوان المبتدأ و الخبر في تاريخ العرب و البربر و من عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر، الطبعة الأولى، بيروت، دار الفكر، المجلد السادس، 1981، ص.241
<https://ketabonline.com/ar/books/1291/read?part=6&page=3655&index=817983/818011/818049>

وهذا ما يفسر في تصورنا ووفقا للمقاربة البوردويزية عودة هؤلاء البدو للعيش من جديد في غرد النص ورفضهم لقرار ترحيلهم الى المدينة، موظفين رأسمالهم الرمزي والاجتماعي للرجوع للموقع من جديد في الحقل الذي تهيمن عليه الشركات البترولية.

شكل رقم: 17 يمثل صورة لموقع التجمع السكني الخاص بالقبيلة الطارقية الأولى بناحية غرد النص



شكل رقم: 21 صورة لموقع التجمع السكني الخاصة بالقبيلة الطارقية الثانية ، بناحية غرد النص



شكل رقم :22 صورة لموقع التجمع السكني الخاصة بالقبيلة الطارفية الأولى والثانية، بناحية غرد النص



بالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (17) نجد أن نسبة معتبرة من أفراد العينة المبحوثة أشاروا إلى وجود فئة ثالثة من العوامل، لها من التأثير والقوة ما يجعلها تدخل ضمن قواعد اللعب، إذ يتعلق الأمر بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة فعبّر عن ذلك نسبة 15.72%، حيث تؤثر الاتجاهات الاستراتيجية للمؤسسة على قرارات وسلطة مسؤولي الوحدات الإنتاجية وتعمل على الحد منها، ويمكننا تفسير هذه العملية على ضوء نظرية الحقل و رأس المال لبيار بورديو ، فوفقا لهذه المقاربة يعتبر الحقل مجموعة من المواقع يتنافس حولها الاعوان الاجتماعيون موظفين أشكال و أحجام مختلفة من الرساميل،كالرأس المال الاقتصادي والرأس المال الثقافي ورأس المال الاجتماعي و الرأس المال الرمزي، و في حالة المؤسسة موضوع دراستنا، تعمل التوجهات الاستراتيجية للمجمع البترولي على رسم حدود وقواعد و قوانين اشتغال الحقل الاقتصادي الذي تنشط فيه المديريات الجهوية والوحدات الإنتاجية، مما يؤثر على القرارات التي يمكن أن يتخذها مسؤولي هذه الوحدات و يحد من هامش حريتهم في التسيير المالي خصوصا، مثل ما حدث خلال الازمة الاقتصادية التي ضربت العالم سنة 2020 جراء جائحة كروورونا ، مما اضطر المجمع البترولي الى التقليل من ميزانيته و نفقاته بحوالي 50% ، و نتيجة لذلك ، يتم

التقليص من الرأس مال الاقتصادي المرخص لمدرء وحدات الإنتاج كتحديد ميزانية الاستغلال *Budget d'exploitation*، و ميزانية الاستثمار *Budget d'investissement*، مما يقيد من هامش حريتهم في إدارة المشاريع و انجاز مخططات الصيانة الدورية للمنشأة و تحقيق الأهداف المسطرة المتعلقة ببلوغ أرقام انتاج الغاز و البترول الخام.

و قد يحدث أحيانا ، أن يسير توجه المؤسسة الاستراتيجي نحو مفهومي التنمية المستدامة و المسؤولية الاجتماعية *RSE* و ترسيخ تقاليد المواطنة ،في مسعى منها لمراكمة الرأس مال الرمزي من خلال حماية البيئة ، و الاستثمار الاجتماعي : مثل تمويل الفرق الرياضية ، تجهيز بعض المستشفيات بمعدات طبية ، حماية و ترقية التراث على شاكلة مؤسسة طاسيلي⁽¹⁾ *Tassili Fondation* عندها يمنح هامش حرية للمسؤولين في الاستثمار في الرأس مال الاجتماعي و على العكس من ذلك فقد يحدث أن تكون التوجهات الاستراتيجية للمؤسسة تتجه نحو مراكمة الرأس مال الاقتصادي على حساب الرمزي، مما قد يؤثر ذلك على هامش حرية المسؤولين و التقليص من سلطتهم .

و في نفس السياق ، أشار عمال العينة المبحوثة الى تأثير توجيهات الإدارة المركزية على قرارات المسؤولين، بنسبة 26.42% ، حيث تلعب الإدارة المركزية دورا رئيسيا في تنفيذ سياسة المؤسسة على مستوى اختصاصها ، فمديرية قطاع الإنتاج (*La Division Production*) ، و التي تعد أكبر بنية تنظيمية في شركة سوناطراك نظرا للأهمية الاستراتيجية التي يمثلها الحقل الإنتاجي كحقل فرعي في الحقل التنظيمي الخاص بمجمع سوناطراك ، حيث تشغل أكثر من 20 ألف عامل في مختلف التخصصات و الأنشطة، و تضم مديرية قطاع الإنتاج أحد عشرة مديرية جهوية (حاسي الرمل ، حاسي مسعود ، غرد النص ، حوض بركاوي ، غرد البافل ، فاسي الطويل ، تينفورتنكوررت *TFT* ، أوهانت ، عين أمناس ، السطح ، و المديرية الجهوية لأدرار تم استحداثها مؤخرا) فضلا عن مديريات مركزية على مستوى المقر الاجتماعي للشركة (*Siege*) ، و توكل مهمة تسيير هذه المديريات الى مدرء جهويين و رؤساء أقسام .

⁽¹⁾ <https://sonatrach.com/fondation-sonatrach-tassili>

وعلى ضوء ما ذكرنا، يمكننا القول بأن مديرية قطاع الإنتاج على مستوى الجزائر العاصمة تتمتع برأس مال رمزي، وسلطة رمزية على حقل قطاع الإنتاج ما يمكنها من بسط هيمنتها على ادارة الوحدات الانتاجية في الجنوب، وعلى قبول توجيهاتها، فالتعليمات والمعلومات تهبط من المصالح المركزية من الشمال الى الجنوب، من الأعلى الى الأسفل، بشكل يعكس لتراتبية الحقل التنظيمي.

كما أن تموقع المصالح المركزية في مستويات عليا من الحقل التنظيمي يضفي عليها قوة التحكم في تسيير الرأس مال المعلوماتي (*Le pouvoir de l'information*) و مراقبته ، الشيء الذي يضفي عليها سلطة و هيمنة على بقية أعوان الحقل التنظيمي من بينهم مسؤولو الوحدات الإنتاجية في الجنوب ، و تحول رأس مال المعلوماتي الى رأس مال رمزي و بريستيغ ، من شأنه تعزيز تلك الهيمنة الرمزية ، ويمكن ملامسة هذه السلطة الرمزية في خطابات بعض المسؤولين اثناء مواجهة بعض المشاكل التقنية أو الإدارية كعبارات:

« *Il faut saisir siège* », « *on doit avoir la dérogation du siège* », نطلع لألحي

، " نهبطو للسيد *le sud* " ، " جات من فوق "

ثم ان كثرة اللجوء الى المصالح المركزية لطب استفسارات، أو الحصول على تراخيص و موافقات، يمكننا رده الى تحديد و تقييد السلطة و الصلاحيات المخولة بما يسمى ب"قرار تفويض السلطة " *Décision de Délégation de Pouvoir*، كإجراء يحدد من الرأس مال التسييري و سلطة هؤلاء المسيرين في ابرام الصفقات مثلا و المصادقة على المشاريع .

وفي نفس السياق ، يمكننا القول بأن سلطة المصالح المركزية تتعزز و تتعاضد بفضل ما تحوزه و تراكمه من أحجام معتبرة من رأس المال الاجتماعي المؤسسي، مثل رصيد علاقاتها مع مختلف الفاعلين الرئيسيين في الحقل الاقتصادي (من وزارات وإدارات ، هيئات حكومية ... الخ) .

كما يمكن قراءة ما أشار اليه عمال العينة المبحوثة من تأثير توجيهات الإدارة المركزية على قرارات المسؤولين، على ضوء فكرة الرأس مال الرمزي و العنف الرمزي، الذي يمارسه الاعوان المهيمنين على الحقل، بتواطؤ لاواعي من المهيمن عليهم و بفعل هابيتوسهم التسييري الذي يعمل كبوصلة يملئ عليهم السلوك و الاعتقاد في فكرة أن المصالح المركزية بفضل موقعها الامتيازي هي التي تحوز على

المعلومة الصحيحة و الدقيقة ، و رأس المال الكفاءة أكثر من غيرها ، و أنها المخولة في كل الحالات من اتخاذ القرارات الحساسة و الصحيحة.

و يمكن تلخيص الهابيتوس التسييري الجزائري مع ليلي ملبوسي⁽¹⁾ حتى لو لم تصطحح عليه " الهابيتوس " ، على النحو التالي :

- وضع الكثير من الإجراءات
- احترام الوظائف والسلطة الهرمية الممنوحة من خلال الهيكل التنظيمي
- ساعات عمل غير مرنة و من نوع إداري
- ضعف مشاركة العنصر البشري
- عدم وجود ضغوط على الكفاءة
- المحسوبة
- قلة الحوافز المالية
- كثرة الاجتماعات
- تدخل الوصاية
- البحث عن الدعم المالي المؤسسي في حالة وجود صعوبات

قواعد الحقل التنظيمي في الشركة المدروسة و الهابيتوسات التسييرية التي تشكلت نتيجة عوامل سوسيوثقافية، هي التي أنتجت ما أسماه الرئيس المدير العام السابق عبد المومن ولد قدور بوصفه للنظام التسييري للمجمع بالنظام البيروقراطي، حيث يهيمن الرأس مال البيروقراطي و الإداري على الرأس مال التسييري وليس وفق ما تمليه معايير النجاعة الاقتصادية و متطلبات الفعالية، حيث يقول :

« à titre d'Exemple le premier jours où on m'a installé j'ai eu la surprise de trouver dans le bureau du PDG précédent des dizaines de parafeurs sur la table , donc je me disais est ce que c'est ça le métier du PDG de Sonatrach , ça m'a inquiété, je me dis s'il sont recruté quelqu'un pour signer les parafeurs , c'est pas mon métier , ça démontre quoi ? ça démontre que sonatrach était et est toujours une entreprise purement bureaucratique et administrative et non pas économique, pas mal de choses qui ne sont pas normales.. »⁽²⁾

⁽¹⁾Leila Melbouci, *Le modèle des entreprises algérienne*, op. cit., p. 390

⁽²⁾News Dzair, *ولد قدور يصف سوناتراخ بالمجمع البيروقراطي العاجز عن مواجهة الصدمة النفطية*, octobre 2017, <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=k2GJHJMbuqc&t=48s>

و يرى البروفسيور طيب حفصي⁽¹⁾، في تعليق له على تصريح المدير العام السابق، بأن ولد قدور قدم توصيف للواقع فقط⁽²⁾ و أن المسؤولية لا تقع على الأشخاص الموجودين في سوناتراك، و انما تقع على الدولة التي فرضت نمط عمل الدولة على المؤسسة " *les modes de fonctionnement de l'état*"⁽³⁾، و يمكن ترجمة طرح طيب حفصي بسوسيولوجيا بورديو و نقول بأن الهابيتوس التسييري أملتته و ساهمت في تشكله عناصر حقل الدولة الكبير، بعبارات أخرى مؤسسة سوناتراك كحقل تنظيمي هيمن عليه لوقت طويل حقل الدولة الكبير⁽⁴⁾ *le méétat champ de l'état* تحليلات تؤكدتها الباحثة ليلي ملبوسي بقولها "في الواقع، يواجه كل مسير جزائري عندما يصل إلى رأس شركة حكومية خيارًا محفوظًا بالمخاطر: إما تجاوز الوصاية وإدارة الشركة وفقًا لخبرته، أو ضمان استمراريته في المنصب مع تجاهل كفاءته وشجاعته وإصراره وبالتالي شخصيته. لهذا السبب، يتم إغفال المناجمنت الجزائري بسبب الربيع البترولي"⁽⁵⁾

وبالرجوع الى موضوع الحقل النقابي، تعتبر النقابة و اللجان الإدارية متساوية الاعضاء اتجاها عصريا وحضاريا يتفق مع قوانين و تشريعات العمل، للدفاع عن مصالح الفئات العمالية و حماية حقوقهم، مع العمل على ترسيخ الثقافة التنظيمية عند العمال و حثهم على احترام أنظمة العمل .

فما هو موقع نقابة الوحدة المدروسة من هذا الكلام؟

لمعرفة ذلك حاولت الدراسة أن تستكشف الدور الذي تلعبه وتمارسه النقابة في المؤسسة، وذلك من خلال الوقوف على مدى إدراك وتعريف العمال لأعضاء النقابة ودرجة اتصالهم بها وتوحدهم معها وانخراطهم فيها وكذا محاولة استكشاف تصور العمال لوظائف النقابة وتقييمهم في الأخير للإنجازات التي قدمتها لهم.

فبعد أن وجهنا لعمال العينة المبحوثة السؤال التالي:

⁽¹⁾ طيب حفصي : أستاذ كرسي المناجمنت الاستراتيجي بالمدرسة العليا للتجارة في مونريال (HEC Montréal)

⁽²⁾ Taïeb Hafsi, Le regard des Algériens sur les entrepreneurs privés est en train de changer , interview par Radio M., vidéo YouTube, 15 octobre 2017, <https://www.youtube.com/watch?v=kyMd71Rn1Vo>

⁽³⁾ Ibid.

⁽⁴⁾ Rémi Lenoir, « L'État selon Pierre Bourdieu », *Sociétés contemporaines*, 87, n° 3, Paris, Presses de Sciences Po, 2012, p. 123-54, <https://doi.org/10.3917/soco.087.0123>, p. 131

⁽⁵⁾ Leila Melbouci, *Le modèle des entreprises algérienne*, op. cit., p. 390

ما هي الجهات التي تفضل اللجوء إليها لطرح انشغالاتك المهنية ؟ جاءت إجاباتهم كالآتي :

جدول رقم 17: يوضح الجهات المفضلة عند العمال لطرح انشغالاتهم في العمل.

المجموع	آخر		النقابة		المدير الجهوي		رئيس القسم		المسؤول المباشر		الاجابة الفئة المهنية	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
100%	16	12.87%	2	45.06%	7	12.87%	2	6.44%	1	25.75%	4	عمال التنفيذ
100%	140	6.41%	9	47.69%	67	12.81%	18	24.20%	34	8.54%	12	عمال التحكم
100%	138	2.90%	4	15.24%	21	31.93%	44	39.92%	55	10.16%	14	إطارات متوسطة
100%	5	38.62%	2	0.00%	0	57.93%	3	0.00%	0	0.00%	0	إطارات سامية
100%	299	5.69%	17	31.77%	95	22.41%	67	30.10%	90	10.03%	30	المجموع

يتضح جليا من خلال الأرقام المسجلة في الجدول رقم (17) أن النقابة في المؤسسة هي القبلة المفضلة عند العمال بصفة عامة لطرح انشغالاتهم ومشاكلهم اليومية المختلفة، وكانت أعلى نسبة سجلتها الدراسة هي (31.77%) ولعل أكبر عدد أشار إلى هذا الاتجاه هم عمال التنفيذ بنسبة (45.06%) وعمال التأهيل بنسبة (47.69%) في حين تفضل الإطارات التوجه لرؤساء الأقسام و المدير الجهوي، لطرح مشاكلهم و انشغالاتهم السوسيو مهنية.

ويفسر ذلك على أساس أن مواقعهم السامية (أي الإطارات) في تراتبية الحقل التنظيمي وقربهم عن موقع القمة الاستراتيجية (مدير أو رئيس قسم)، تمنحهم فرصة لطرح مشاكلهم مباشرة للمدير أو لرئيس القسم ، كما أن طبيعة مشاكلهم تختلف في شكلها عن مشاكل عمال التأهيل والتنفيذ، فهؤلاء وبسبب بعدهم عن القمة الاستراتيجية ومواقعهم الدنيا في تراتبية الهرم و الحقل التنظيمي، يلجؤون غالبا إلى أعضاء النقابة.

كما تشير بيانات الجدول الى عزوف واضح للعمال عن طرح انشغالاتهم لمسؤوليهم المباشرين (رؤساء عمال ، رؤساء فرق ، رؤساء مصالح)، فنسبة قليلة (10%) من العمال من يعرضون انشغالاتهم على مسؤوليهم المباشرين، ويمكن تفسير ذلك الى افتقار تلك الفئة من المسؤولين الى سلطة اتخاذ القرار،

و بلغة بورديو افتقارهم الى رأس مال الرمزي و رأس مال السلطة مثل تلك التي يراكمها الإطار السامية أو المدير، و التي تضفيها عليهم مواقعهم في تراتبية الحقل التنظيمي ، لهذا يفضل عمال التنفيذ و التحكم توصيل انشغالاتهم الى المديرية من خلال ممثليهم من أعضاء النقابة.

كما يمكن قراءة ذلك على ضوء فكرة الباحثة ملبوسي، حيث أكدت دراستها على أن " الرؤساء المدراء العاميين و مختلف المدراء ليسوا متاحين ..فمكاتب الرؤساء تخيف *les bureaux des Chefs font peurs*، يشرحون أن هؤلاء المسؤولون يكونون كل الوقت مشغولون ، أغلب الوقت في اجتماعات ، ليس لديهم وقت كافي لاستقبالنا ، أو أن يقوموا بزيارات للورشات ... الا في حالة زيارة وفد " (1) ، كذلك يفسر عدم لجوء الإطار والإطارات السامية الى أعضاء النقابة لتسوية مشاكلهم المهنية، بقاء واستمرارية أزلية الصراع بينهم (القط والفأر).

فغالبا ما ينظر الإطار ببعين الشك والريبة لدور النقابة، وما النقابة حسبهم إلا تنظيم شعبي، يسمح للبعض بالتسلق في المناصب وكذا تحقيق المصالح الشخصية، ويحضرنا في هذا الصدد تصريح لأحد الإطار المبحوثة: «.. السانديكا عندهم ساعات برك في السمانة ، و خدمتهم نورمالمو في لاباز *après les heures de travail*، مش يضل نهار نهار و هوما يدورو فالبيروات...". فبمجرد أن ينتخب بعض أعضاء النقابة ،يتخلى بموجبها الميكانيكي عن بدلة الورشة ، والكهربائي عن علبة مفاتيحه، ليترقى إلى مصاف أصحاب اللياقات البيضاء " *Les cols Blanc* " .

إن كان هذا هو سبب رفض الإطار لمشروعية النقابة وعدم جدوى فائدتها وأنها السبب في عدم انضباط العمال و أنها ضليعة في ترسيخ ثقافة اللاعقاب ، بالدفاع عن بعض المطالب لا تمت بصلة بالعقلانية التسييرية و معايير المناجمنت ، فما الذي يفسر التوجه الغزير لعمال التنفيذ والتأهيل لأعضاء النقابة كهيئة ذات وزن في الوحدة المدروسة، لغرض تسوية مشاكلهم المهنية بصفة جماعية (كتحسين ظروف العمل و المعيشة في قواعد الحياة، الزيادات الأجرية، المطالبة بتحسين الخدمات الاجتماعية... الخ)، كما تتدخل النقابة لحماية بعض العمال لمنع تنفيذ قرارات بعض المسؤولين⁽²⁾ (كالخصم في الأجر،

⁽¹⁾Leila Melbouci, *Le modèle des entreprises algérienne: échec ou fin de mission?*, Tizi-Ouzou, Éd. El-Amel, 2008, p. 401

⁽²⁾Michel De Coster, *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, op. cit.*, p. 115

توقيع عقوبات ،...الخ)، أو قد تدافع عن بعض العمال من أجل الحصول ترقية مهنية أو زيادات
أجرية فردية ، أو قبول طلبات تحويل بعضهم لنواحي أخرى .

وهذا هو ربما في اعتقادنا سبب الحساسية التي عند إدارات المديرية، من عمال التنفيذ والتأهيل.

فلماذا يلجأ العمال والأجراء لإعادة انتاج الفرع النقابي من خلال اعادة انتخاب أعضاءه مرات
عديدة، رغم أنهم لا يريدون توجيهها لأيديولوجيته، ولا ينخرطون في صفوفه؟

و لما طرحنا على عمال العينة المبحوثة السؤال التالي: هل أنت منخرط في النقابة؟

جاءت إجاباتهم مثل ما هي موضحة في الجدول التالي:

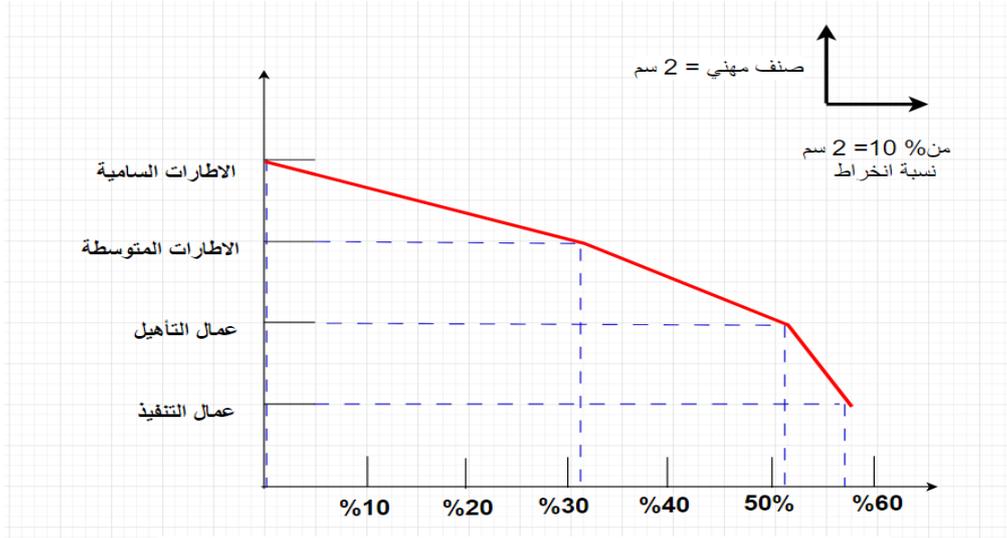
جدول رقم 18: يوضح درجة انخراط العمال في النقابة

المجموع		لا		نعم		الاجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الفئة المهنية
100%	16	42.07%	7	57.93%	9	عمال التنفيذ
100%	140	48.75%	68	51.25%	72	عمال التحكم
100%	138	68.79%	95	31.21%	43	إدارات متوسطة
100%	5	100.00%	5	0.00%	0	إدارات سامية
100%	299	58.53%	175	41.47%	124	المجموع

تشير أرقام الجدول رقم (19) الى أن عمال الوحدة المدروسة لا يريدون شهية للانخراط في
التنظيمي النقابي، حيث عبر عن هذا التوجه نسبة (58.53%) وهي أعلى نسبة سجلتها الدراسة تشير
الى رفض العمال للانخراط في الفرع النقابي.

كما تدل البيانات المحصل عليها، عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين متغير الفئة المهنية و
قبول الانخراط في الفرع النقابي، فنلاحظ أنه كلما نزلنا من أعلى مستويات تراتبية الحقل التنظيمي زاد
معدل الانخراط في النقابة (إدارات سامية: 00%، إدارات متوسطة 31.21%، عمال التأهيل
51.25% و في الأخير عمال التنفيذ 57.93% ، و العكس صحيح.

شكل رقم: 18 رسم بياني يوضح علاقة الوضع السوسيو مهني بدرجة الانخراط في نقابة المديرية الجهوية لغرد النص



المصدر : من اعداد الباحث

و يمكننا تفسير هذه البيانات على ضوء فكرة ميشال دوكوستر (Michel de Coster) ⁽¹⁾ و الذي يعتبر أنه من الصعب على إطارات المؤسسة الانخراط في التنظيم النقابي بسبب الاعتبارات الشخصية وعلاقات الزمالة، فكيف يتسنى للإطار المنخرط في النقابة من معارضة صديقه أو زميله في التسيير و زملائه في الإدارة، فلن يضحى بهويته السوسيو-مهنية لصالح هوية غير متجانسة معه لا رتبيا ولا ثقافيا (عدم تجانس الهابيتوسات)، في حين لا يخسر عامل التنفيذ أي شيء إن هو أقدم على الانخراط في التنظيم النقابي بل على العكس، فهو بذلك يؤمن امتيازات وسند هو ليس في غنى عنها ⁽²⁾.

⁽¹⁾Ibid.

⁽²⁾ محمد بن عامر، الأبعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص.200.

فالمهندسون مثلا حسب روني موريو *Mouriaux René* "بطبيعتهم تقريبا مستبعدون من مجال النقابات" (1). وفي كتابه "المستقبل الاشتراكي لنقابات العمال يقترح جورج سوريل ، كقاعدة أولى لسلوك البروليتاريا: "أن تظل حصرا على الطبقة العاملة *les ouvriers* ، أي استبعاد المتقنين". (2)

لكن مع ذلك نجد أن نسبة معتبرة من عمال التنفيذ لا تشترك في النقابة ولا تتخرط في صفوفها ، و تفسير ذلك نجده في كتاب *بيار موران* "السلطة والتسيير" " *le management et le Pouvoir* " (3) و هو أن العامل ليس لديه ما يخسره حين يدلي بصوته لصالح أعضاء النقابة لكن انخراطه في صفوفها يكلفه ضياع المال نتيجة تسديد حقوق الاشتراكات كما يكلفه ضياع الوقت في حضور اجتماعاتها العادية والطارئة، فيكتفي فقط بإعادة إنتاجها عن طريق إعادة انتخاب أعضائها ، أما الأجراء فليس لديهم الرغبة والنية في الترشح لعهدات نقابية ويمكن أن نلمس هذا من خلال معطيات الجداول الآتية الخاصة بالحقل النقابي و التي توزع أعضاء نقابة المديرية الجهوية لغرد النص حسب الجنس، العمر، المستوى الدراسي، الفئة المهنية، الانتماء الجهوي ، الانتماء المهني وأخيرا عدد العهدات النقابية.

جدول رقم 19: يوزع أعضاء نقابة غرد النص حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
100%	11	ذكور
0%	0	إناث
100%	11	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (19)، الى غياب تام للمرأة النقابية في الوحدة المدروسة ، و هيمنة ذكورية على الحقل النقابي بالمديرية الجهوية لغرد النص ، و يمكن تعميم هذه الملاحظة على الحقل النقابي ككل في المجمع البترولي ، أما في غرد النص فيمكن ارجاع غياب التمثيل النسوي في التنظيمات النقابية ، الى حادثة تأنيث التشغيل بالمديرية الجهوية ، فأول تشغيل للعنصر النسوي في المديرية يرجع

(1) René Mouriaux, « Le syndicalisme des ingénieurs et cadres , Histoire et historiographies », *Culture technique*, n° 12, mars 1984, p. 220-27, p. 221

(2) *Ibid.*

(3) Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, op. cit., p. 172

الى سنة 2015 مثلما سبق و أشرنا ، بتوظيف أول مهندسة جيوفيزياء و مهندسة استغلال ، ثم تليها سلسلة من التوظيف ليصل عدد النساء العاملات في المديرية حاليا 31 امرأة. و على الرغم من الجهود التي تبذلها المؤسسة لتأنيث القطاع، غير هذه النسبة تبقى بعيدة عن الهدف المنشود، حيث لا يزال النساء يمثلن نسبة قليلة مقارنة مع العمال الذكور .

جدول رقم 20 : يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب الفئات العمرية

النسبة %	التكرار	فئات الأعمار
27%	3	30-25
9%	1	35-30
36%	4	40-35
18%	2	45-40
9%	1	50- 45
100 %	11	المجموع

ما يميز خاصية السن لدى أفراد الفرع النقابي في الوحدة المدروسة، و مثل ما تشير ليه بيانات الجول رقم (20) ، أن أغلبهم من جيل الشباب، فأكثر من 72% من أعضائه تقل أعمارهم عن الاربعون سنة ، و متوسط عمر نقابيين المديرية الجهوية قدر ب36 سنة ، مقارنة بمتوسط أعمار الفرع النقابي السابق المنتهية عهده و الذي قدر ب 44 سنة. و هنا تتجلى العلاقة العكسية بين العمر و الرغبة في التمثيل النقابي، فكلما زاد معدل العمر، قلت الشهية في النقابة و العكس صحيح و هي نفس ملاحظة ميشال دو كستر *DeCoster Michel*⁽¹⁾، و بإمكاننا تفسير تشييب الفرع النقابي الحالي لغرد النص سيما و أن من بين أعضائه من لم يتجاوز الثامن و العشرون (28) سنة على غرار الأمين العام للفرع ، على ضوء الفكرتين الآتيتين :

التوظيف الكبير الذي باشرته سوناطراك سنة 2017 بعد اجراء مسابقة وطنية وظفت بموجبها أكثر من 8000 عامل من مختلف التخصصات وأغلبهم لم تتجاوز أعمارهم 35 سنة، ففي غرد النص وحدها تم توظيف أكثر من 465 عامل ما بين الفترة الممتدة بين 2017 و 2019 تاريخ انتخاب الفرع النقابي الحالي. جعل من فئة الشباب فاعل جديد و ذو أغلبية داخل الحقل التنظيمي المؤسسي، شكل رأسمالا اجتماعيا و رمزيا قويا ، افرز مرشحين لهم في الحقل النقابي ، متبنين استراتيجيات الهرطقة

⁽¹⁾Michel De Coster, *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, op. cit.*, p. 116

التي حدثنا عنها بورديو (*Stratégie de l'hérésie*) ، لتغيير قواعد اشتغال الحقل النقابي ، فبعد ما كان الرأس مال المثلث هو رأس مال العمل النقابي و الاقدمية في المؤسسة إضافة الى الرأس مال الرمزي ، تبنى هؤلاء الشباب استراتيجية التخريب و الهرطقة من خلال استثمارهم للوضع السياسي و الاجتماعي ومشاركتهم أو على الأقل معاشتهم لأيام الحراك في تطوير هابيتوسات حراكية مع مراكمة رساميل اجتماعية و ثقافية و أخرى رمزية مكنتهم من اعادة انتاج نوع من "الحراك الصامت" مع تأثير دكوسي " « *Effet Doxique* » لقلب الكفة على النقابيين القدامى ، و ستؤكد بيانات الجدول الآتي هذا الطرح.

جدول رقم 21: يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب الأقدمية

النسبة %	التكرار	فئات الأقدمية
27	3	05-0
27	3	10-5
36	4	15-10
9	1	20-15
0	0	25-20
% 100	11	المجموع

فأغلب أعضاء الفرع النقابي الجديد حديثي العهد بالمؤسسة، حيث أن 55 % منهم تقل أقدميتهم بالمؤسسة عن 10 سنوات، و 27% منهم لم يراكموا بعد رأس مال أقدمية يزيد عن الخمس سنوات. مع ذلك كسبوا موقعا مهيما في تراتبية الحقل النقابي، مسيطرين بذلك على أمانة الفرع الجديد (الأمين العام + 4 أعضاء الأمانة (*Le Secrétaire Général+ 4 Postes Organiques*)) في حين اكتفى الذين يفوقهم أقدمية بعضوية بسيطة في الفرع المنتخب . وهذا ما عزز من طرحنا بخصوص فكرة قوة الوافدين الجدد من صغار السن في احداث التغيير واستبدال قواعد اشتغال الحقل النقابي والتنظيمي.

أكثر من 60% من 465 من العمال الملتحقون بالمؤسسة في الثلاث السنوات الأخيرة الممتدة فقط ما بين 2017 الى 2019 هم حملة شهادات بكالوريا +3 (ليسانس ل م د او شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية)، حيث وظفوا في مناصب عمل مصنفة في مدونة الوظائف الخاصة بالشركة كعمال تحكم وليسوا بإطارات، و تتعزز هذه الفكرة بالنسبة الكاملة (100%) من عمال الفرع النقابي من مستوى

دراسي بكالوريا 3+ (73% منهم يحمل شهادة دراسات جامعية تطبيقية و 27 % منهم من حملة شهادة ليسانس ل م د) مثل ما تشير اليه بيانات الجول رقم (22)

جدول رقم 22: يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب المستوى الدراسي.

النسبة %	التكرار	المستوى الدراسي
-	-	ابتدائي
-	-	متوسط
-	-	ثانوي
73%	8	تقني سامي/ DEUA
27%	3	ليسانس ل م د
-	-	ليسانس كلاسيكي
-	-	مهندس دولة
-	-	ماستر ل م د
-	-	ما بعد التدرج
100 %	11	المجموع

و يمكن تفسير افراز انتخابات الفرع النقابي بغرد النص لأعضاء أغلبهم شباب و من حملة شهادات بمستوى Bac +3، بتبني هؤلاء المترشحون لانشغالات هذه الفئة من العمال خصوصا ما تعلق بمطلبهم الأهم و الأولوي لتسوية وضعيتهم السوسيو مهنية الى مصاف الإطارات برتبة 21 *catégorie*، على غرار حملة شهادة الليسانس كلاسيكي أو *DES*⁽¹⁾.

ولعل تحليل محتوى بعض مطالب هذه الفئة المهنية بما أصبح يسمى *Dossier DEUA* و *LMD* / الذي كان مؤطرا من طرف الفرع النقابي، يؤكد فكرة أن الرأسمال الاجتماعي الذي شكلته هذه الفئة و تعزز على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال خلق مجموعات على الفايسبوك، ساهم في نظرنا في إعادة هندسة بنية الحقل النقابي من خلال انتخاب أعضاء يحملون نفس الانشغالات و الاهتمامات، بمعنى آخر ، أفراد يحملون هابيتوسات متوافقة مع متطلبات المرحلة الحالية.

⁽¹⁾شهادة الدراسات العليا (DES): شهادة جامعية تعادل شهادة الليسانس في النظام الكلاسيكي (بكالوريا +4) ، كانت تمنح في وقت مضى من طرف الجامعة الجزائرية لطلبة بعض الشعب العلمية مثل الفيزياء و الرياضيات و الكيمياء .

"سيدي، استنادا لهذ المرسوم الرئاسي رقم 25-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 المتضمن تعديل المرسوم الرئاسي 07-300 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم فنحن رسميا و منذ صدور هذا المرسوم مصنفين كإطارات جامعية في سلم أجور الشركة و في الترتيب الذي يتضمن الإطارات الجامعية و بداية ترتيبنا في الصنف 21. و بالترتيب التسلسلي المعمول به حاليا لدى الشركة في خانة الإطارات الجامعية و بصفة توضيحية بكالوريا + 3 سنوات الصنف 21. ... و بعد الوقفة الاحتجاجية الأولى المقامة بتاريخ ... التي لم نتلقى أي رد عليها ، و على هذا الأساس قررنا نحن مجموعة العمال حاملي الشهادات المذكورة تنظيم وقفة احتجاجية سلمية و هذا حقنا القانوني و الشرعي"⁽¹⁾

جدول رقم 23 : يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب الفئات السوسيو مهنية

النسبة %	التكرار	الفئات السوسيو مهنية
-	-	عمال تنفيذ
36%	4	عمال مؤهلون
64%	7	إطارات متوسطة (شبيهة) ⁽²⁾
-	-	إطارات متوسطة
-	-	إطارات سامية
100%	11	المجموع

أما بالنسبة لبيانات الجدول رقم (23)، فإنها جاءت مؤكدة لتحليلاتنا الانفة الذكر ، و مصدقة لبيانات الجدول رقم (22)، فجميع أعضاء الفرع النقابي الحالي ينتمون الى فئة عمال التأهيل أو أنهم وُضفوا كعمال تأهيل و تمت تسوية وضعيتهم بعد ذلك و تمت ترقيتهم الى فئة الإطارات المتوسطة الشبيهة *Cadres Assimilés* ، بعد أن استجابت إدارة المؤسسة الى مطالب التسوية ، هذا من جهة

(1) مقتطف من احدى مراسلات الفرع النقابي الموجهة للإدارة المطالبة بتسوية وضعية حملة Bac +3 ، و المنشورة على مواقع التواصل الاجتماعي .

(2) الإطارات الشبيهة (*Les cadres assimilés*) ، لم توظف هذه الشريحة كإطارات على أساس الشهادة ، و انما توظفوا كعمال تأهيل على أساس شهادة تقني او شهادة الدراسات الجامعية التطبيق او حتى ليسانس ل م د و ترقوا مع الوقت الى صنف الإطارات من خلال الحصول على درجات و يشار اليهم في لغة الموارد البشرية بإطارات أخرى *Autres Cadre* و من قبل كان يطلق عليها تسمية *Cadres Assimilés* لتمييزها عن الفئات الأخرى من الإطارات على غرار الإطارات الجامعية و المهندسون و الإطارات السامية.

و من جهة أخرى يمكن اعتبار غياب الإطارات المتوسطة (الموظفة كإطارات من البداية) و الإطارات السامية في التنظيمات النقابية و فقدان الشهية و الرغبة في التمثيل النقابي ، الى موقع هذه الهوية السوسيومهنية في ترابية الحقل التنظيمي و التي يسمح لها برسم و تحقيق مسار مهني بعيد عن الحقل النقابي ، ضف الى ذلك هابيتوسات الإطارات تتناسب مع ظروف و قواعد اشتغال الحقل التنظيمي خصوصا المهندسون منهم كهوية مهنية متجانسة ينخرطون بقوة في الحقل التنظيمي مفضلينه على استراتيجية الهرطقة التي يتبناها عمال التأهيل و عمال التنفيذ بانخراطهم في الحقل النقابي ، بفعل تأثير ما يسميه بورديو "مفهوم الوهم" *l'illusio*⁽¹⁾ وهو ذلك الاعتقاد اللاواعي والمشارك للأعوان الاجتماعيين المنخرطين في اللعبة الاجتماعية التي يشاركون فيها. ووفقا لهذا التصور، فإن هذا الاعتقاد هو ما يسمح لفئة الإطارات بمواصلة المشاركة في هذه اللعبة وقبول القواعد والمعايير التنظيمية على أنها صالحة وشرعية وهي الوسيلة الوحيدة التي تمكنهم من احراز تقدمات مهنية ومسارات مهنية. وبعبارة أخرى، فإن الوهم *l'illusio* هو ما يجعل من الممكن إعادة إنتاج البنيات الاجتماعية وعلاقات القوة و السلطة في الحقل التنظيمي بالنسبة لبورديو . هذا الاعتقاد هو نتيجة لاستبطان المعايير والقيم الاجتماعية و الثقافة التنظيمية من خلال التلقين و دورات التكوين و التمرن الواعي و غير الواعي والتجربة المشتركة (قاعات اطعام مخصصة ، رموز خاصة مثلما رأينا كون الشارات على البطاقات المهنية ، شكل اللباس و مستوى اللغة...الخ) على شكل "عشيرة الممارسة" « *la communauté de la pratique* »⁽²⁾ وبهذه الكيفية ، يرتبط الوهم ارتباطا وثيقا بمفهوم الهابيتوس فرديا كان أو خاصا بمجموعة أو طبقة، و الذي يشير وفق التصور البورديوي إلى مجموعة من التصرفات و السلوكيات المدمجة في الأجساد (*incorporées*) و التي تؤثر على طريقة ادراك الاعوان الاجتماعيين و وتمثلاتهم و تجعلهم يتصرفون وفقها في مختلف الحقول كبوصلة موجهة للفعل و السلوك مثلما أشرنا سابقا.

⁽¹⁾Paul Costey, « L'illusio chez Pierre Bourdieu. Les (més)usages d'une notion et son application au cas des universitaires », *Tracés*, n° 8, avril 2005, p. 13-27, <https://doi.org/10.4000/traces.2133>, consulté le 15 juin 2018 ; Cf. également , Pierre Bourdieu, *Le Sens pratique, op. cit.*, p. 111-12

⁽²⁾Marie-Léandre Gomez, « La Fabrique de la stratégie dans la dynamique Champ-habitus-pratique », art. cit. ; Paula Jarzabkowski et David Seidl, « The Role of Meetings in the Social Practice of Strategy », *Organization Studies*, 29, n° 11, novembre 2008, p. 1391-1426, <https://doi.org/10.1177/0170840608096388>, consulté le 2 avril 2017

أما عن تفسير غياب عمال التنفيذ في التشكيلة النقابية ، يمكن ارجاعه الى افتقار هذه الفئة الى أي رأس مال يُمكنها من كسب رهان الانتخابات النقابية (افتقار الى رأس المال ثقافي مأسس فغالبية عمال التنفيذ مستواهم دون الثالثة ثانوي ، و افتقارهم كذلك الى الرأس مال النقابي و محدودية رأس مالهم اللغوي النقابي (الفصاحة النقابية) و ما يصاحبها من قوة التأثير و الاقناع، والأهم من هذا كله عددهم القليل مقارنة مع بقية الفئات السوسيو-مهنية ما يمنعهم من التشكل كهوية مهنية لها مشروعها المطبي مثل الذي رأينا عند عمال التأهيل و ملف *Dossier Bac+3*. ففي مجتمع دراستنا لا يمثل عمال التنفيذ سوى 5 % من العمال مقارنة بعمال التأهيل والذين يمثلون 45 % من اجمالي عمال الوحدة المدروسة.

لكن في ظل هذا التقاطب في الاستراتيجيات المتبعة من طرف أعضاء النقابة، والقمة الاستراتيجية ما هي استراتيجيات العمال الذين يعيدون انتخاب أعضاء النقابة بالرغم من الانتقادات التي يوجهونها لهم؟

كقول أحد العمال "إننا لا نكاد نرى بعض الأعضاء إلا في وقت سابق مباشرة إجراء الانتخاب ونسمع منهم الكثير من الوعود ثم بعد انتخابنا لهم، يصح من العسير الاتصال بهم". الأمر شبيهه تمام بما يجري في الانتخابات المحلية و التشريعية وحتى الرئاسية، فحسب بيار موران :

"هناك إساءة استخدام السلطة من طرف صاحب العمل مثلما يوجد تجاوزات للسلطة النقابية"

« *Il existe des abus de pouvoir patronal comme Il existe des abus de contre-pouvoir, syndical* »⁽¹⁾

لكن مع ذلك لا يجد عمال التنفيذ بديلا عن هذه المنظمة المطالبة، لتأمين أنفسهم من قرارات المسؤولين ، وكأن بالعمال قد أدركوا قواعد اللعبة الاستراتيجية وفهموا أن أصواتهم تعزز قوة النقابة "contre-pouvoir" التي تحميهم ظالمين كانوا أم مظلومين ،فالنقابة في عون العمال ما كانوا في عونها، حتى إن كان ذلك على حساب أهداف المؤسسة وفعاليتها، وأي محاولة لإقناع الأجراء بأن سلوكياتهم هذه مضرّة اقتصاديا بالمؤسسة، لن تلقي صدى و بهذه الطريقة يتحمل بعض العمال مسؤولية

⁽¹⁾Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, op. cit., p. 172

كبيرة في في تعزيز سوء الأداء من خلال إعادة إنتاج بعض النقابيين الذين يحموهم حتى في حالة التقاعس ، الغياب أو الإهمال، مما يؤدي إلى تكبيد الأضرار للمؤسسات الوطنية، ونحن نتفق بذلك مع عبد الحق العميري في وجهة نظره حول النشاط النقابي في الجزائر (1):

"نقابية سلبية تحمي كل ما هو رديء، طالما يخدم مصالحها الخاصة على المدى القصير"

«.. *Syndicalisme négatif qui consiste à protéger tout ce qui est médiocre pourvu qu'il serve ses propres intérêt à court terme..*» (2)

و في ظل هذه الظروف، يكون من العسير على النخب المسيرة إتمام مهامها المنتظرة في احداث التغيير المنشود، باعتبار أن قدرا لا يستهان به من القوة و السلطة و الصلاحيات في أيدي أعضاء النقابة، و بالتالي العمال، و نحن نشارك نفس رأي **مراد مولاي الحاج** عندما يقول إنَّ "...الحق النقابي بالنسبة للعامل أصبح سلاح يستعمله ضد كل أولئك المشرفين و الإطارات المسيرة و الذين يعتبرون طرفا آخر لا يمكن التعاون معه من أجل تحقيق الهدف المنشود الذي وجدت من أجله المؤسسة و إنما يجب معاكسته و عدم تنفيذه... " (3)

و في نفس السياق، يضيف **جمال غريد** أن السياسات الإصلاحية المتبعة في الجزائر «...أدت إلى تفتيت المؤسسات الصناعية و القضاء على سلطة مدراء هذه المؤسسات ، و بالتالي عملت السلطة السياسية على احتكارها للنظرة الشاملة للمؤسسة و قراراتها الاستراتيجية. كما عملت هذه المعارضة على الانتشار داخل المؤسسة لتشكل عائقا أمام كل مواظبة صناعية أو بالأحرى كل جهد تثقيفي .. و هكذا فالمنطق السياسي هو السائد و ليس الاقتصادي. (4)»

(1) محمد بن عامر، الأبعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق ، ص 204.

(2) Abdelhak Lamiri, *Gerer l'entreprise algérienne en économie de marché*, Alger, Prestcomm éditions, 1993, p. 45

(3) مراد مولاي الحاج، « إشكالية القيادة والإشراف بالمؤسسة الجزائرية في ظل التحولات السوسيو- اقتصادية»، في تسيير الرجال: الاتصال و

القيادة في المؤسسة، وهران، كراسك، 2001، ص. 6

(4) Djamel Guerid, « L'entreprise industrielle en Algérie: les limites d'une acculturation », Crasc, dans Djamel Guerid, *Cultures d'entreprise*, Oran, 1997, <https://www.ouvrages.crasc.dz/pdfs/1997-cult-dentre-guerid-indus.pdf>, p. 130

جدول رقم 24 : يوضح توزيع أعضاء النقابة الحالية حسب جهة الانتماء

النسبة %	التكرار	جهة الانتماء
36%	4	ورقلة
27%	3	الوادي
9%	1	الأغواط
9%	1	ادرار
9%	1	تمنراست
9%	1	غرداية
100%	11	المجموع

بالنظر الى النتائج المحصل عليها و المبينة في الجدول رقم (24) نلاحظ بأن كل أعضاء الفرع النقابي الحالي ينحدرون من ولايات الجنوب الجزائري بدون استثناء (100 %) ، بنسبة تمثيلية كبيرة لولاية ورقلة (36%) ثم تليها ولاية الوادي بنسبة (27 %) ، بينما تغيب باقي جهات الوطن عن التمثيل في التنظيم النقابي الخاص بالمديرية الجهوية لغرد النص ، و هذا اذا ما قارناه بتشكيلة الفرع النقابي المنتهية عهده و الذي ضم أعضاء ينحدرون من مختلف نواحي و ولايات الوطن (سطيف : 03 ، الوادي : 01 ، ورقلة : 01 ، الجزائر العاصمة : 02 ، تيبازة : 01 ، باتنة : 01 ، وهران : 01 ، خنشلة : 01 ، البويرة : 01 ، اليزي : 01 ، غرداية : 02) .

و تتضمن نتائج الجدول معلومات و معطيات بحثية في غاية من الأهمية حول فكرة كنا قد أثرناها من قبل تتعلق بإعادة صياغة قواعد و حدود الحقل التنظيمي المدروس ، فتتجلى مرة أخرى أهمية الرأس مال الاجتماعي و الرأس مال الجهوي الذي وظفه الأعوان الاجتماعيون (عمال و مرشحون) لقلب موازين القوة و السيطرة على الحقل النقابي ، و انتخاب فرع نقابي ينحدر كل أعضاؤه من نفس الجهة ، أما عن خلفية قوة تلك الموارد المسخرة أي الرأس مال الجهوي و الاجتماعي فله علاقة مباشرة بعملية التوظيف التي باشرتها المؤسسة في الفترة الممتدة ما بين 2013 و 2017 و التي أعطت الأولوية في التوظيف لأبناء الجنوب وهذا بناء على قرارات سياسية أصدرتها الحكومة آنذاك ، و منعت بموجبها الشركات النشطة في أقاليم الولايات الجنوبية من اللجوء الى التوظيف من خارج الولاية على شاكلة تعليمية الوزير الأول تحت رقم 01 و المؤرخة في 11 مارس 2013 ، و ما أسفر عنها من نمو متزايد لعدد العمال المنحدرون من ولايات الجنوب ، اتجاه أدى الى إعادة توازن الرأس مال الجهوي و أعاد رسم حدود خارطة وقواعد اشتغال الحقل النقابي ، و أفرز فرعا نقابيا يسعى الى إعادة انتاج تلك التراتبية

الجهوية، فبعد ما كان الرأس مال المثلثن لاشتغال الحقل النقابي هو الرأس مال النقابي (خبرة نقابية) ، الرأس مال اللغوي (الفصاحة النقابية⁽¹⁾) ، و الرأس مال الرمزي (الشجاعة النقابية و التضحية) ، حل محله الرأس مال الجهوي ، كمورد مثلثن و أساسي للتموقع في تراتبية الحقل النقابي المدروس، حيث ساعدتنا فرصة معايشتنا للعديد من العهودات و الفروع النقابية بصفتنا فاعلا في الحقل التنظيمي المدروس وباحثا في نفس الوقت ، من تسجيل تلك المقارنات.

و من النكت التي يمكن سماعها في غرد النص و التي تحمل دلالة سوسيوولوجية ذات ارتباط وثيق بموضوع دراستنا، نجد عبارات مثل : *Ils ont soufi-stiqué la région*، كإشارة الى العدد الكبير من العمال المنحدرين من ولاية الوادي، و غيرها من النكت و العبارات التي تنتج في كل عهدة يهيمن فيها أبناء منطقة ما على الحقل المؤسسي ، على سبيل المثال عبارة (13) *Sonatreiz* التي تعبر عن هيمنة جماعة تلمسان على شركة سوناطراك في فترة معينة ، *les Algé-Rois* للدلالة على الوضع الامتيازي الذي يحضى به المنحدرون من الجزائر العاصمة ، أو حاسي- وزو إشارة الى هيمنة جماعة تيزي وزو على حاسي مسعود ، و هي سلع لغوية ينتجها المهيمون عليهم في الحقل تُستعمل كأدوات دوكسية و استراتيجيات هرطقة في مسيرة النضال لتغيير قواعد الحقل أو قلب موازينه.

جدول رقم 25: يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب عدد العهودات النقابية

النسبة %	التكرار	عدد العهودات النقابية
73%	8	عهدة واحدة
18%	2	عهدين
9%	1	ثلاث عهودات
100%	11	المجموع

⁽¹⁾ يشرح لنا انطوان بلانك و ايزابال هيبولت كيف يضيفي الخطاب الشرعية على وضعية الهيمنة و اللاتساوي في ترابية الحقل و كيف يمنح بعض الفاعلين مواقع مهيمنة في الساحة الخطابية (الحقل النقابي في حالة دراستنا) : « بحكم موقعهم في الخطاب، [بعض الأفراد] لديهم صوت يحمل أكثر من غيرهم، في حين أن البعض الآخر لديه صوت لا يحمل على الإطلاق». وبهذا المعنى نركز الانتباه على الجهات الفاعلة المهيمنة التي يُحمل صوتها. لديهم مصلحة في الحفاظ على بعض التشكيلات الخطابية لأن أفعالهم ، المترجمة إلى نصوص ، تعزز الخطاب المرتبط بمفاهيم وأشياء ومواقف معينة للمواضيع « Reproduction de l'ordre institutionnel face à l'incertitude. Le rôle du discours des majors dans l'industrie musicale », *Revue française de gestion*, 36, n° 203, avril 2010, p. 85-99, <https://doi.org/10.3166/rfg.203.85-99>, consulté le 24 avril 2016, p. 6

تشير الأرقام المبنية في الجدول رقم (25) الى أن معظم أعضاء النقابة بنسبة (73%) أُنتخبوا لأول مرة في الفرع النقابي مقارنة بنسبة أقل بكثير ممن أُعيد انتخابهم لمرتين أو ثلاث مرات، وهذا يؤكد بطبيعة الحالة ما أسلفا ذكره حول استراتيجية الأجراء لتغيير قواعد الحقل النقابي عن طريق انتخاب ممثلين لهم من الجيل الشباب و حديثي العهد بالمؤسسة على عكس ما جرت عليه العادة في الماضي، لما كان الأعوان الاجتماعيون (الأجراء) يعتمدون الى إعادة إنتاج أعضاء النقابة بإعادة انتخابهم و الذين يعيدون بدورهم إعادة إنتاج مناضلين و مُنْتَحَبِينَ بعقلانيات لا تخدم منطق الفعالية و الأهداف التسييرية من خلال السكوت عن الرداءة وتكريسها و الدفاع و حماية بعض الأجراء لا يهمهم من المؤسسة الوطنية إلا "الشهرية" (الأجرة).

ولعل ما ورد على لسان أحد افراد عينة البحث و هو رئيس مصلحة، يعزز هذا التصور ".شكون في ميزك يروح يشكي للسانديكا ، غير *Les bras cassés* ، جامي يجوني السانديكا يريكلامو على الناس اللي تخدم .."

بنية الحقل النقابي الحالي لغرد النص وتركيبته التي افرزت في شهر أكتوبر 2019، في فترة عرفت فيها الجزائر حراكا شعبيا أطاح بالنظام القديم وما صاحبه من افراز لحكومة تكنوقراطية بهيكل جديدة لا تضم رموز النظام و متضمنة لوزراء من جيل الشباب تتوافق وتستجيب لمطالب الحراك، وكأن ما حدث في الحقل النقابي في الوحدة المدروسة كان انعكاسا متزامنا لما يجري في الحقل السياسي والاجتماعي الجزائري وإعادة لإنتاجه، "فالمجتمع كان حاضرا برمته" في حقل المؤسسة و هذا يذكرنا بمقولة محمد مبتول.

بناء على تم ذكره سابقا، نعتقد أنه ليس من السهل على المسيرين الجدد الذين أوكلت لهم مهمة تحضير المؤسسة للمرحلة القادمة (استراتيجية سوناطراك *SH 2030*) ، احادث القفزة النوعية وتحقيق التغير المطلوب، إذا لم يدركوا قواعد اللعب هذه التي سادت المؤسسات الوطنية ⁽¹⁾ ، ودون تبني مفهوم المناجمنت السياسي الذي تكلم عنه بيار موران " *Le Management politique*" ⁽²⁾ والذي يهتم

⁽¹⁾ محمد بن عامر، الأبعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص.205.

⁽²⁾ Pierre Morin, *Le management et le pouvoir*, op. cit., chap. 5

أساسا باستكشاف مواطن القوة والسلطة في التنظيم بأكمله، ومن ثم إدارة وتسيير خيوط اللعبة الاستراتيجية فلم يعد مفهوم السلطة الآن محصورا في حق الشخص على أن يفرض طاعة الشخص "ب" وعلى الشخص "ب" واجب طاعة الشخص "أ" فالحق في الشيء لا يعني بالضرورة المقدره عليه. فهل يبقى هذا المنطق ساريا المفعول في فضاء تعددت فيه الرؤى، وتقاطبت فيه مواطن السلطة، و تداخلت فيه الصلاحيات؟⁽¹⁾.

على الرغم من أن معطيات الدراسة التي عرضناها في الجداول السابقة توفر بيانات قيمية محددة في فهم كيفية اشتغال الحقل النقابي في غرد النص، الا أننا نسعى الى التعمق أكثر في هذه الفكرة لتحديد حدود الحقل النقابي كحقل تنظيمي، استنادًا إلى توصيات الخبراء في نقل الفكر البوردويزي الى الدراسات التنظيمية على غرار **مصطفى امير باير وجيفري ايفيرت**⁽²⁾. هذا يتطلب منا رسم تلك الحدود والكشف عن الرساميل النوعية المثمنة بشكل صحيح، وهذا ما سنقوم به من خلال قراءة وتحليل بيانات الجدول الآتي المتعلق بتوزيع أفراد أعضاء الفرع النقابي بناءً على انتماءهم المهني أو بنية الانتماء (*La structure d'appartenance*)

جدول رقم 26: يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب بنية الانتماء

النسبة	التكرار	قسم الانتماء
36%	4	قسم الصيانة
27%	3	قسم الاستغلال
18%	2	قسم النظافة الامن والبيئة HSE
9%	1	قسم الهندسة والإنتاج
9%	1	قسم المستخدمين
100%	11	المجموع

يتضح من الجدول رقم (26) هيمنة الأقسام التقنية على الحقل النقابي، مع شبه غياب لأقسام الدعم و الاسناد ، فمن بين 11 عضو ، عشرة منهم أي بنسبة (91%) ينتمون الى الأقسام التقنية أو ما يصطلح عليها في ثقافة المؤسسة "بأنشطة النواة الأساسية " *Les Activités Cœur Métiers* ، مقابل عضو واحد ينتمي الى قسم المستخدمين و الذي يمثل بقية أقسام أنشطة الدعم و الاسناد (*Les*

⁽¹⁾ محمد بن عامر، مرجع سابق ، ص.205.

⁽²⁾ Jeffery Everett, « Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu », art. cit. ; Mustafa Emirbayer et Victoria Johnson, « Bourdieu and Organizational Analysis », art. cit.

(Activités Support & Soutien) و التي تضم الأقسام التالية : قسم المالية ، قسم التمويل و النقل ، قسم الوسائل العامة ، قسم البنى التحتية ، مصلحة الشؤون القانونية، و أخيرا خلية الاعلام الألى و الاتصالات .

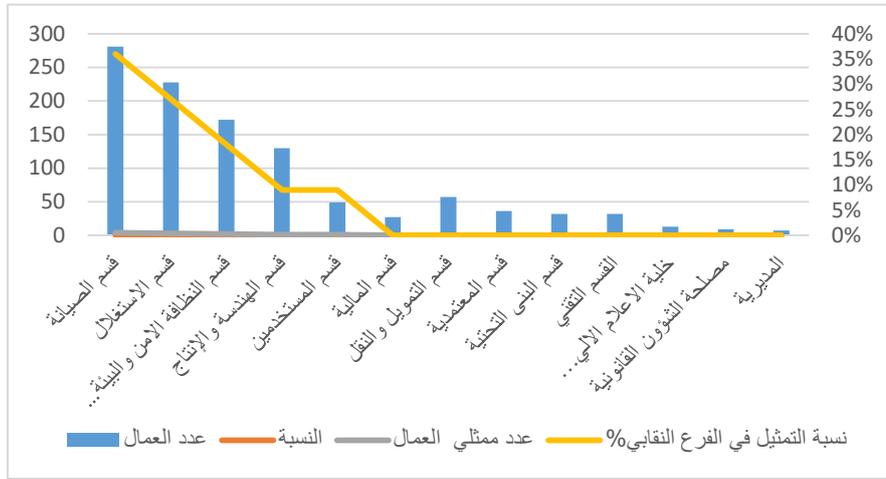
باستثناء القسم التقني الذي على الرغم من أنه بنية تنظيمية تنتمي للأنشطة القاعدية أو أنشطة النواة الأساسية، يظل بدون تمثيل في الحقل النقابي، و يمكن تفسير ذلك بحدثة انشاء هذا القسم (سنة 2017) و كل فاعليه (مستخدميه) تم جلبهم من بقية الأقسام التقنية (كقسم الصيانة ، الاستغلال ، الهندسة و الإنتاج و قسم النظافة الأمن و البيئة HSE) ، فلم تتشكل حدود القسم التقني كحقل تنظيمي فرعي بعد ، بالمعنى البورديوزي نظرا لأن هابيتوسات فاعليه لا تزل تتحكم فيها هابيتوسات الأقسام الأخرى.

وسنحاول فيما يلي تفسير هذه الفروق وفهم العوامل التي أثرت على هذا التوزيع وكيف أسهمت في إعادة انتاج هيمنة الأنشطة القاعدية في الحقل التنظيمي والمؤسسي.

جدول رقم 27: جدول يوضح توزيع عمال المديرية حسب بنيات الانتماء و نسبة تمثيلها في الفرع النقابي

قسم الانتماء	عدد العمال	النسبة %	عدد ممثلي العمال	نسبة التمثيل في الفرع النقابي %
قسم الصيانة	281	26,19%	4	36%
قسم الاستغلال	228	21,25%	3	27%
قسم النظافة الامن والبيئة HSE	172	16,03%	2	18%
قسم الهندسة والإنتاج	130	12,12%	1	9%
قسم المستخدمين	49	4,57%	1	9%
قسم المالية	27	2,52%	0	-
قسم التمويل والنقل	57	5,31%	0	-
قسم المعتمدية	36	3,36%	0	-
قسم البنى التحتية	32	2,98%	0	-
القسم التقني	32	2,98%	0	-
خلية الاعلام الآلي والاتصالات IT	13	1,21%	0	-
مصلحة الشؤون القانونية	09	0,84%	0	-
المديرية	07	0,65%	0	-
المجموع	1073	100%	11	100%

شكل رقم 19: رسم بياني مركب يمثل توزيع عمال الوحدة حسب الاقسام ونسبة تمثيلهم في الفرع النقابي



من الملاحظ أن توزيع أفراد الفرع النقابي خصوصا في الهياكل التقنية يأخذ تماما نفس توزيع عدد عمال تلك الأقسام، مما يدل على وجود علاقة طردية بين الرأس مال البشري للبنية التنظيمية ونسبة تمثيلها في الحقل النقابي ، بعبارة أخرى ، تترجم هذه الوضعية و تعكس صراع الحقول التنظيمية الفرعية (الأقسام كحقول فرعية) من أجل الهيمنة على الحقل النقابي و من ثمة الهيمنة على حقل السلطة و القوة في الحقل التنظيمي ككل ، بنفس الطريقة التي يستثمر فيه الرأس المال الجهوي في مراقبة مواقع الهيمنة في الحقل التنظيمي كما نوهنا من قبل بخصوص هيمنة الولايات الجنوبية و بالتحديد ولاية ورقلة على الحقل النقابي ، يتم الاستثمار كذلك في ما سنسميه "الرأس مال الجهوي المهني" ولاية ورقلة على الحقل النقابي ، في رسم حدود و خارطة الحقل النقابي، و هنا تجد النظرية البوردويزية الخاصة بالهابيتوس قوتها التحليلية ، من خلال قدرة الهابيتوسات الأولية للأعوان الاجتماعيون من إعادة انتاج "استراتيجيات الجهوية" في المجال التنظيمي و الصناعي .

لهذا لاحظنا هيمنة كل من قسم الصيانة (36%) و قسم الاستغلال (27%) على الحقل النقابي الحالي.

و عن تشكل الحس النقابي عند عمال الاستغلال يمكننا القول أن عمال الاستغلال ، يتميزون برأسمال تقني خاص بتسيير وحدات معالجة الغاز و التحكم في العمليات المعقدة " *Maitrise du Process* يعتبر كـرأس مال نوعي في الحقل التنظيمي و الذي يفترق اليه عمال التخصصات الأخرى،

هذه المعرفة المتخصصة و الحساسة بالنسبة لنشاط المديرية الجهوية هي الي منحتم شعورا بالتعالي و سلطة و هيمنة على الحقل ، خصوصا عند تقنيي أجهزة التحكم *les Techniciens Tableaux*، و بالنظر لدورهم المفصلي في العملية الإنتاجية و اشرافهم على تشغيل أنظمة الاستغلال و سيرورة معالجة الغاز و البترول و كذا التحكم في غلق الابار و فتحها عن بعد، و مراكمتهم لرأس المال التقني، النوعي و المثلث في حقل البترول العالمي ، أضفى عليهم سطة و مكنهم من مواقع امتيازية في الحقل التنظيمي ، خاصة مع الطلب المتزايد على هذه المهن في سوق العمل ، لاسيما في دول الخليج.

شعورهم بهذا التوفيق هو الذي ولد "هابيتوسات عمال الاستغلال" مختلفة عن هابيتوسات العمال الاخرين ، بداية يشتغلون بنظام العمل التناوبي الليلي (*Travail posté*)، يجعل منهم فئة عمالية منعزلة بحكم طبيعة عملهم، متماسكين فيما بينهم و مشكلين لهوية مهنية متجانسة تقريبا، كما أن طبيعة عملهم بنظام 12 ساعة 2 x مستمرة و في الفترات الليلية، تجعلهم الفئة العمالية الأقل احتكاكا بالإدارة بمختلف أقسامها و فروعها على عكس بقية الفئات العمالية ، و نتيجة لذلك تطور عندهم الحس النقابي أكثر من غيرهم ، بعبارة أخرى ، حاجتهم الملحة الى ممثلين عنهم ينوبون عنهم في طرح مشاكلهم و مطالبهم أمام الإدارة هي التي ساهمت في تشكل الحس النقابي و النضالي عندهم أو ان صح التعبير الهابيتوس النضالي (مناضلين كانوا أو نقابيين) و هو ما يفسر في نظرنا حضورهم القوي و الدائم في الحقول و الفروع النقابية التي عرفت المديرية الجهوية لغرد النص .

ومن أجل المحافظة والابقاء على هذا الموقع المهيمن والمتميز يتبنى عمال الاستغلال لاستراتيجية المطالبة بالزيادات الأجرية الخاصة بمنحة العمل الليلي، والمطالبة المستمرة بتحسين ظروف العمل أكثر من غيرهم من باقي العمال.

و من الناحية التنظيمية يمكن القول بأن أداء قسم الاستغلال له تأثير مباشر و آني على العملية الإنتاجية ، أكثر حتى من قسم الهندسة و الإنتاج (المسؤول عن الابار) و قسم الصيانة و باقي الأقسام الأخرى ، لأنهم لو أمكننا التشبيه ، فهم كريان الطائرة ، و باقي الطاقم من مراقبين ملاحه الى مستخدمي الميكانيك و الاستقبال يمثلون باقي الأقسام ، فمراكمتهم لرأس مال تقني نوعي و رمزي يضفي عليهم مثلما أشرنا من قبل ، سطة على المصنع و على العملية الإنتاجية ، قد تمارس ضغوطات على المهيمنين على الحقل (المسؤولين) الذين يخرطون عن وعي أو من دون وعي لتعزيز موقف

التفوق و التموقع هذا من خلال منح امتيازات وفوائد مادية أو رمزية لمستخدمي قسم الاستغلال، الأمر الذي ساهم في انتاج بعض التمثلات العمالية عن هاته الفئة من المستخدمين.

ومن السهل لمس هيمنة بعض الحقول التقنية على بقية الحقول الفرعية الأخرى في خطابات العمال ولغتهم و سلوكياتهم، بل حتى في خطابات المسؤولين وتمثلاتهم، فغالبا ما يحظى عمال قسم الاستغلال ببعض التفضيل ولو في بعده الرمزي بينما يمارس عنف رمزي هادئ على بقية أعوان الحقل التنظيمي من الأنشطة الأخرى: "واش راهم يديروا جماعة XP تقول راهم يطلع الصوراخ.. الغاز يعرف طريقو"، "غير هوما اللي يريكلامو..".

4. حول تأنيث اليد العاملة بالمديرية الجهوية لغرد النص وأعوان جدد داخل الحقل التنظيمي

1.4. مدخل لعلاقة النظام الاجتماعي بمشكلة المرأة الجزائرية⁽¹⁾

يعتبر عالم الاجتماع السوري حلیم بركات بأن معظم الأبحاث و الدراسات التي تطرقت لموضع المرأة العربية ومكانتها في المجتمع، اعتمد على المنهج الوصفي مكتفية بسرد حقائق و توصيفها دون التعمق بالتحليل السوسيو-انثروبولوجي لفهم موقعها ضمن البنيات الاجتماعية و مسائل تقسيم العمل و دورها في عميات الإنتاج⁽²⁾ مثلما فعل بيار بورديو من خلال أعماله عن المرأة و البيت القبائلي في الجزائر .

مع ذلك يمكننا احصاء مجموعة من البحوث والدراسات التي أولت أهمية في تناولها لمكانة المرأة العربية، لعلاقة وضع المرأة بالنظام العام السائد: ككتابات: ، قاسم أمين ، هشام شرابي، نوال السعداوي، زهير حطب، سيد عويس، سعاد خوجة، و غيرهم .

حيث اعتبرت الناقدة الحدائثية خالدة سعيد بأن المرأة العربية "كائن بغيره لا بذاته، فتحدد هويتها بالنسبة لكونها زوجة فلان أو بنت فلان أو أم فلان وأخته وأن وضعها يرتبط بالنظام الطبقي، فحيث تكون العلاقة بين سيد و مسود، يصعب أن تجد فيه المرأة الحرية الحقيقية وأن تستعيد فيه إنسانيتها

⁽¹⁾لقد اقترحنا عنوان مقالة مهمة جدا للباحث حلیم بركات ، بعد أن أدخلنا عليه تغيير طفيف. أنظر : حلیم بركات ، " النظام الاجتماعي و علاقته بمشكلة المرأة العربية"،

⁽²⁾حلیم بركات، « النظام الاجتماعي و علاقته بمشكلة المرأة العربية»، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1993، ص.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-695134> 67-53

فتعاني بذلك من اغترابين، اغتراب طبقي واغتراب على صعيد البنية التحتية في نطاق الأسرة، فهي عبدة العبد" (1).

أما إذا انتقلنا من التعميم إلى التخصيص: أي من مكانة المرأة في المجتمع العربي إلى مكانة المرأة في المجتمع الجزائري: فستقابلنا كتابات عالمة الايتولوجيا كاميل لكوست دوجاردنا *Camille Lacoste-Dujardin*⁽²⁾ و عالمة الأنثروبولوجية الجزائرية و المتخصصة في سوسولوجيا بيار بورديو، تسعديت يسين *Tassadit Yacine*⁽³⁾، و بعض الأبحاث التي أجراها عبد الكريم العايدي و نورية بن غبريط⁽⁴⁾، حلومة شريف⁽⁵⁾، و جمال غريد⁽⁶⁾، أو ما كتبه بيار بورديو *Bourdieu Pierre* في سوسولوجيا الجزائر، *Sociologie de l'Algérie*، وجزائر الستينات *Algérie 60*، و الهيمنة الذكورية، و الحس العملي والعديد من المؤلفات و المقالات التي تعمق فيها بورديو بالتحليل لفهم المسألة الجندرية (رجل / امرأة)، في الأسرة القبائلية (*La maison kabyle*)، وما يترتب عن ذلك من علاقات السيطرة والهيمنة الذكورية، وموقع المرأة القبائلية في الاقتصاد الأسري: يقول بورديو: "بحكم أنها تعمل خارج البيت وتكفل بداخله، وبالتالي تعتبر عنصرا أجنبيا بشكل تام... فيما يخص القرارات الاقتصادية

(1) المرجع نفسه

(2) Camille Lacoste-Dujardin, *La Vaillance des femmes : relations entre femmes et hommes berbères de Kabylie / Camille Lacoste-Dujardin*, Paris, Ed. la Découverte, coll. « Textes à l'Appui. série anthropologie », 2008 ; Camille Lacoste-Dujardin, *Des Mères contre les femmes : maternité et patriarcat au Maghreb*, Paris, La Découverte, 1985

(3) Tassadit Yacine-Titouh, *Piège, ou, Le combat d'une femme algérienne: essai d'anthropologie de la souffrance*, Paris, Publisud : Awal, coll. « Collection « Monde berbère d'hier et d'aujourd'hui » », 1995

(4) Nouria Benghabrit Remaoun et Abdelkrim Elaidi, « Jeunes et vécu social en situation de crise : retour sur des recherches menées dans l'Algérie des années 1990 », *Insaniyat / إنسانيات*, n° 55-56, juin 2012, p. 91-120, <https://doi.org/10.4000/insaniyat.13507>, consulté le 5 décembre 2016

(5) Hallouma Cherif, « Frontières minées ou modèles interdits : ouvrières de l'Electronique de Sidi-Bel-Abbès », *Insaniyat / إنسانيات*, n° 4, avril 1998, p. 89-98, <https://doi.org/10.4000/insaniyat.11677>, consulté le 12 février 2017 ; Hallouma Cherif, « L'articulation "intériorité - extériorité" chez les Algériennes : simple compromis ou recomposition d'un nouveau modèle ? », Université de Genève, Actes du VIIIème Congrès de l'Association pour la Recherche Interculturelle (ARIC), 2001, p. 1-15 ; Hallouma Cherif, « Ambivalence de l'ouvrière vis-à-vis du travail », dans *Femmes et développement*, Oran, CRASC, 1994, p. 221-32, <https://ouvrages.crasc.dz/index.php/fr/les-ouvrages/25-femmes-et-d%C3%A9veloppement>

(6) Djamel Guerid, *Femmes en usine: enquete sur les ouvrieres de l'electronique*, s. l., Université d'Oran, 1990 ; Djamel Guerid, « Femmes, travail et société: La société a toujours le dernier mot », dans *Femmes et développement*, Oran, CRASC, 1995, <https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/femmesetdev-9-guerid.pdf>

المهمة" جاهلة في بعض الأحيان مدخول زوجها... وتجد نفسها مبعدة إلى دور وصنف سفليين بصفة عنيفة وشاملة"⁽¹⁾

وأول شيء مارسته المرأة الجزائرية هو العمل الزراعي حيث كانت تساعد العائلة في جمع المحصول الزراعي وحفظه (جني الزيتون، غسل الحبوب و طحنها...) ، وأوكلت لها الأعمال المنزلية: كالطبخ والغسل، نسج الزرابي والحلفاء، والخياطة، فضلا عن حلب وسقاية الأبقار والمواشي، والاعتناء بالدواجن⁽²⁾، الاحتطاب وجلب المياه من العيون والآبار وغيرها من الأعمال التي لا تتقاضى عليها أي أجر⁽³⁾ (*Travail domestique*) ، و بالتالي فالتمايز بين الرجل والمرأة (*Distinction homme/ femme*)، والفارق والهوة بينهما من حيث التدرج الرتبي تبدوا واضحة جدا في التجمعات الزراعية الريفية، فلا تزال المرأة محرومة في الواقعة من حق توارث الأراضي وتملكها، ولا تزال عرضة لجرائم الشرف والزواج بدون موافقتها، والعقاب حين لا تتقيد بالتقاليد المتبعة، وهي لا تزال مضطرة للتظاهر بعدم امتلاك السلطة حتى حين تمتلكها. فمكانة المرأة الجزائرية بحق لا تستمدتها من مسؤوليتها ومشاركتها المحتشمة في العمل المنتج بل من كونها أم، زوجة، بنت وأخت⁽⁴⁾، ويرى في ذلك بورديو:

"يعني كل المؤسسة ذات السلالة الأبوية، والنظام الأبوي في نفس الوقت دور الأب أو الترجيح المطلق للرجال، إذ أن المرأة خاضعة لكل شخص له علاقة قريبة بالأب"⁽⁵⁾ .

إن كانت مظاهر الهيمنة الذكورية في جزائر الستينات، ذات صلة قوية بمجتمع زراعي ريفي غلبت عليه علاقات الإنتاج البسيطة، ترى ماذا كان سيكون موقف بورديو *Bourdieu* من مكانة المرأة في جزائر 2020 (*Algérie2020*)، بعد أن خاضت نضالات عديدة حتى تتحصل على حقوقها وتقتحم

⁽¹⁾Pierre Bourdieu, *Algérie 60: structures économiques et structures temporelles*, Paris, Éditions de Minuit, coll. « Grands documents », 1977, p. 62

⁽²⁾Camille Lacoste-Dujardin, *Des Mères contre les femmes : maternité et patriarcat au Maghreb, op. cit.*

⁽³⁾في نشرة أصدرته وزارة الفلاحة و الإصلاح الزراعي سنة 1965 ، تحت عنوان " حالة المرأة العاملة في القطاع الزراعي ،أوضحت أن كثيرا من المناطق الجزائرية لا توجد بها عاملات...كما يلاحظ أن بعض المناطق بها عدد قليل من العاملات،..و على سبيل المثال شاركت بناحية سعيدة 43 عاملة لمدة 99 يوم، في جمع الزيتون، كما شاركت 378 عاملة بناحية القالة في جمع البقول ،... و في تيارت حوالي 480 عاملة موسمية، و 385 بناحية تيزي وزو ، و 206 بناحية مغنية...." أنظر محمد السويدي ، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري ، تحلي سوسولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1990، ص 129-130.

⁽⁴⁾Hallouma Cherif, « L'articulation "intériorité - extériorité" chez les Algériennes : simple compromis ou recomposition d'un nouveau modèle ? », art. cit., p. 2

⁽⁵⁾Pierre Bourdieu, *Algérie 60, op. cit.*, p. 65

قطاعات لم يكن يُصدق أنها قادرة على الوصول إليها مثل: المحامية، والقاضية، الإطارة المسيرة، وحتى توليها بعض الحقائق الوزارية وشغلها المقاعد البرلمانية و أصبحت أكثر مساهمة في فضاءات خارج البيوت و غير الاقتصاد المنزلي أكثر من مما كانت عليه سابقا ، و تتأكد هذه الفكرة بالإحصائيات المقدمة حول هذا الموضوع ، فبعد أن كانت مشاركتها في قوة العمل لا تتعدى 1.68% سنة 1977 ، ارتفعت مشاركتها الى 18.3 % من اجمالي القوى العاملة في الجزائر سنة 2019⁽¹⁾

2.4. تطور عمل المرأة في المديرية الجهوية بغرد النص:

عرفت المديرية الجهوية لغرد النص تأخرا ملحوظا في استقطاب النساء العاملات على غرار العديد من المديريات الجهوية التابعة لقطاع الإنتاج (سوناطراك) التي تبعد عن المدينة و التجمعات الحضرية كحاسي مسعود ، حاسي الرمل ، عين امناس و حوض بركاوي التي عرفت ولوج العنصر النسوي في بعض أنشطتها ، بالأخص في مجال الإدارة و السكريتارية ، أما في غرد النص ، فتجربة تشغيل المرأة في الناحية يعود الى عام 2015 بتوظيف أول مهندسة في الجيوفيزياء ، تزامنا مع اطلاق شركة سوناطراك للمسابقة الوطنية 2014 ، وظف بموجبها أكثر من ثمانية آلاف (8000) اطار و تقني في مختلف الأنشطة و النواحي.

أما عن العوامل الذاتية و الموضوعية التي شجعت المرأة على اقتحام عوالم شغل غير تقليدية مثل تجربة العمل في قواعد بترولية بأقصى الجنوب ، فنعتقد أن نجاح المرأة في كسر بعض أغلال القيم والعادات والتقاليد التي فرضها عليها المجتمع المحلي، يرجع إلى تداخل و تضافر جملة من العوامل: الموضوعية والذاتية (*Bourdieu : Objectivisme / Subjectivisme*) سنوجزها كالتالي:

تسبب دخول الفتاة مقاعد الدراسة وتسجيلها لأعلى نسب النجاح في شهادات التعليم الأساسي، البكالوريا، وحتى الجامعية، مقارنة بالذكور⁽²⁾، في إعادة ترتيب بعض القيم، وحذف بعض القيم الأخرى

⁽¹⁾ عادل بغزة و صلاح الدين عمراوي، « عمل المرأة في الجزائر » ، ورقة عمل مقدمة في منتدى النساء و الاستثمار ، 2020 <http://www.arabwomenorg.org/MediaFiles/Landing/seminar/3.pdf> انظر

ايضا ، 2019 ، « Activité, Emploi & Chômage Mai 2019 » ، ONS, https://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chom_mai_2019.pdf

⁽²⁾ من بين 160.000 طالب مسجل في الجامعة الجزائرية، سنة 2022 ، مثلت البنات نسبة 66 % منهم ، انظر التقرير الاتي :

من السلم القيمي الخاص بأولياء أمر التلميذات والطالبات، بكلمة أخرى لقد سمحت النتائج المحرزة من طرفهن إلى تثمين الأولياء والأسر لفائدة التعليم، خصوصا بعد أن أقبلت بعض المتخرجات على فتح مكاتب محاماة، وعيادات طبية، فضلا عن المناصب العديدة في قطاع التعليم والتمريض (فكرة ريمون بوبون *Raymond Boudon*).

الأهمية المعطاة للمؤهلات الأكاديمية والمعرفة العلمية العامة بدلاً من الخبرة تكون قد سهلت من اختيار الفتيات لتخصصات تقنية لشغل وظائف هندسية (1)

كل هذا ساهم بقدر كبير في تشجيع البنات على التمدرس والتخرج لغرض العمل، وبمرور الوقت سيقود التطور الكمي إلى حدوث تطور نوعي.

كما أدى طول عمر التمدرس عند الفتاة من المرحلة الابتدائية إلى الجامعة (متوسط 17 سنة من التعليم)، في نظرنا إضاعة فرص تزويج الفتاة في عمر مبكر، علما بأن الثقافة المحلية تثمن الزوجة الصغيرة السن، ومتوسط عمر المتخرجات الجامعيات -25 سنة- أو أكثر، الشيء الذي دفعها إلى الخروج إلى العمل، في رحلة عن البحث عن الوجود والتقدير الاجتماعي، وتصبح بعد حصولها على عمل، زوجة مطلوبة (سلعة) بقوة من قبل الباحثين عن الزوجات العاملات، وما أكثرهم في مجتمعنا خصوصا بعد الأزمة الاقتصادية الخانقة التي عرفتها البلاد في السنين الأخيرة واستحالة عثور الرجال على مناصب شغل مؤمنة، دفعهم إلى البحث عن الزوجة العاملة أو الزوجة المغتربة (*Immigrée*)، فظهر بذلك شكل من الزواج، إنه الزواج النفعي (*Mariage Utilitariste*)، على عكس ما طرحته الباحثة "حلومة شريف" (2)، والتي ترى في الزواج السبب الرئيسي في استقالة الكثير من العمالات

Boualem Saidani, Sif-Eddine Amara et Mounir Ziati, « Rapport sur la situation de l'enseignement supérieur : [Algérie] Commission nationale de l'UNESCO en alliance avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. », Alger, 22 mars 2022, p. 1-17, <https://whec2022.net/resources/Country%20report%20-%20Algeria.pdf>, p. 7

(1) Oumelkhir Touati, *Rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans le contexte algérien: le cas de l'entreprise Sonatrach*, Thèse de Doctorat en Sociologie, Université de Montréal, Oumelkhir, 474 p. , <http://hdl.handle.net/1866/2209>, p. 157

(2) Hallouma Cherif, « L'articulation "intériorité - extériorité" chez les Algériennes : simple compromis ou recomposition d'un nouveau modèle ? », art. cit., p. 8

العازبات و توقفهن عن العمل، "فكثيرون هم الذين نسمعهم يرددون أسفهم عن عدم زواجهم بنساء مأجورات.. " يؤكد محمد بشير⁽¹⁾ .

ثم إن سيطرة الرجل على زوجته، ابنته، أو أخته، ورفضه المطلق لخروجها لسوق العمل، أخذت تتميع وتلاشى بعد ظهور بعض النساء في عوالم شغل، لم يكن يتصورها أحد: كنادلة في المقاهي و المطاعم، بائعة في الدكاكين و المحلات، شرطية و عسكرية ، وكلها فضاءات كانت الى وقت قريب ذكورية بامتياز، فكانت لهذه العوامل في نظرنا الأثر الكبير في ولوج المرأة إلى عالم الشغل بالجنوب وفق نظام عمل كان حكرا على الذكور لسنوات عديدة (Système 4X4) ، من خلال إعادة صياغة منطق و مفهوم "الشرف" الذي كان حاجزا و حجر عثرة أمامها ، فحتى منطق الشرف يخضع ويرتبط بالظروف الاقتصادية التي تسود المجتمع ، و التي تعمل بالتوازي مع الظروف الثقافية والسياسية، فالموضوعي يحدد الذاتي والذاتي يحدد الموضوعي و فق تصور بورديويزي⁽²⁾ .

حقائق أكدها كذلك العديد من الباحثين الجزائريين على غرار محمد بشير الذي يرى أن " هناك مسارا تحويليا بدأ يكتسح تلك المرجعية القديمة تتشمل خاصة في عدم الاعتراض على عمل المرأة المأجورة وكذا تحملها المسؤولية " ⁽³⁾ ، و عبد العزيز راس مال بقوله " ..قد تتدخل الظروف المستقبلية - هذا ما نلاحظه في سنوات التسعينيات - تحولا جذريا في أفكارهم و اتجاهاتهم بخصوص تعليم البنات ، و احتلالها لشغل مناسب. و اذا لاحظنا ما يجري في الحياة اليومية ، أن كثيرا من الأشخاص كانوا يرفضون تعليم البنات أو تشغيلهم . لكن بعد فترة معينة قبلوا بتعليمهن و تشغيلهن ..."⁽⁴⁾

ومن بين الأسباب الموضوعية التي قد تكون من وراء ولوج النساء الى فضاءات العمل الذكورية خصوصا اللائي يراكم رأس مال ثقافي وتقني حسب علي الكنز هي أن "المهندسون الذي ينحدرون من طبقات متوسطة أو شعبية اشتغلوا بجد (ماديا و ثقافيا) من أجل الالتحاق بالتعليم العالي خصوصا

⁽¹⁾ محمد بشير، الثقافة و التسيير، وهران، دار الغرب، 2008، ص. 147

⁽²⁾ Pierre Bourdieu, *Le Sens pratique*, op. cit.

⁽³⁾ محمد بشير. الثقافة و التسيير، مرجع سابق ، ص. 147

⁽⁴⁾ عبد العزيز رأس مال، كيف يتحرك المجتمع : و نتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية دراسة سوسيولوجية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، ص. 146.

الشعب العلمية و التقنية، فضلا عن افتقارهم " لرأس المال العلاقتي "، لم تكن لهم ضمانات للعثور على شغل بعد نهاية الدراسة، كانوا ملزمين للعمل في القطاع العمومي في مناطق و وظائف خارجة عن ارادتهم الفردية " (1)

و في التقرير النهائي عن التحقيق الذي أجراه كل من عبد الكريم العايدي و نورية بن غبريط ، اعتبرا أن البحث عن الحرية في مواجهة القيود الأسرية كانت أبرز الأسباب الموضوعية التي دفعت النساء إلى الخروج لسوق العمل، و في ذلك يذكر الباحثان :

" .. سنجادل بأن العلاقة بالعمل على مستوى النساء اللواتي تمت مقابلهن تعتمد على مجموعة من عدة عوامل: العمر، والحالة الاجتماعية، والخلفية الاجتماعية. بشكل عام، يبحث الشباب العزاب وبعض النظر عن الخلفية الاجتماعية عن وظيفة خارج المنزل. البحث عن الحرية في مواجهة القيود الأسرية هو أساس هذا التقرير." (2)

كما ساهم الخطاب السياسي وحتى الإعلامي (العام أو الخاص بالمجمع البترولي) في تشجيع النساء على العمل في مساحات أكثر ذكورية بعدة طرق، من بينها تسليط الضوء على إنجازات المرأة في المجالات الذكورية: فكثيرا ما تُسوق وسائل الإعلام و بالأخص البصرية منها⁽³⁾ لصورة المرأة الجزائرية التي نجحت في العديد من المجالات مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة و الشرطة و تقلدت مناصب سامية ، و هذا لإلهام النساء الأخريات و تحفيزهن على الانخراط في مثل هذه التخصصات.

ثم ان التكريمات التي يحظن بيها تلك النساء في مناسبات مثل عيد العمال و عيد المرأة مع تغطيتها إعلاميا تعمل كذلك على تشجيع المرأة على التقدم لوظائف ذكورية ، مثل عرض قصص عن نساء نجحن في تقلد وظائف في المجمع البترولي مع تقديم شروحات لهن القيام بذلك على شاكلة الربورتاج الذي أعدته التلفزة الوطنية عن المهندسة صفية بورقعة (*Chef Chantier deforage*)

⁽¹⁾Ali El-Kenz, « Les ingénieurs et le pouvoir », *Revue Tiers Monde*, 36, n° 143, 1995, p. 565-79, <http://www.jstor.org/stable/23592078>, p. 578

⁽²⁾Nouria Benghabrit Remaoun et Abdelkrim Elaidi, « Jeunes et vécu social en situation de crise », art. cit.

⁽³⁾محمد بشير،، الثقافة و التسيير، مرجع سابق ، ص. 147

بمجمع سوناطراك، بمناسبة خمسينية الاستقلال سنة 2013⁽¹⁾ و المقابلة التي أجراها الموقع الاخباري HuffPost مع أول مهندسة وظفت في غرد النص⁽²⁾

كما تعمل التنظيمات النسوية على تشجيع النساء على التواصل ودعم النساء الأخريات على العمل معا ودعم بعضهن البعض لكسر الحواجز التي تمنعهن من النجاح في المجالات الذكورية التقليدية مثل تصريح رئيسة مرصد تشغيل المرأة في سوناطراك *OEF*⁽³⁾ على هامش الندوة السنوية للمرصد المقامة في غرد النص سنة 2009 والتي تناولت فيها حصيلة الثلاث السنوات الأخيرة حول واقع تشغيل المرأة في سوناطراك، تكوينها وكذا ولوجها لمناصب المسؤولية في الشركة، بالإضافة الى دراسة سبل وكيفيات تطبيق التعليمات والمراسيم الوزارية الرامية لترقية عمل المرأة في المجمع البترولي.

و تجدر الإشارة الى أن مواقع التواصل الاجتماعي و على رأسها منصة فايسبوك ، لعبت دورا أكبر حتى من وسائل الاعلام بأشكالها ، في تشجيع النساء على الاقبال على الوظائف الغير تقليدية ، حيث سهلت وسائط التواصل الاجتماعي من المشاركة السريعة و الآنية للمعلومة ، خصوصا تلك المتعلقة بعروض و مسابقات التوظيف ، سواءا على الصفحات الرسمية للمؤسسات المشغلة و وكالات التشغيل ، أو من خلال المجموعات فعلى سبيل المثال : تم إحصاء ما يزيد عن 20 مجموعة على الفايسبوك نشطة تقوم بنشر كل ما يتعلق بمسابقات التوظيف في سوناطراك ، (تواريخ المسابقات ، نماذج أسئلة الامتحانات ...الخ) ، فلو أخذنا على سبيل المثال لا الحصر ، إحدى تلك المجموعات و التي فاق عدد أعضائها 259 ألف ، نجد أن نسبة كبيرة من الأعضاء النشطين منهم من الإناث.

⁽¹⁾HKE Production, « 50 ans 50 femmes, Safia Bouragaa, chef de chantier à Hassi Messaoud, portrait N°32. », Hassi Messaoud, 2019, <https://www.youtube.com/watch?v=HQzBbI3WU5w&t=279s>.

⁽²⁾Bouid, Sarah, interviewer par Mehdi Alioui . Portrait Sarah Bouid , Ingénieur à la Sonatrach : le leadership dans la peau, Journal électronique HuffPoste Algerie : <https://www.huffingtonpost.com/?country=CA>. Alger. 2017.,

⁽³⁾Fadila Mostfaoui, « Conférence de l'observatoire de l'emploi féminin à Rhourde-Nouss », Sontrach News, 7 avril 2009

شكل رقم 20 : صورة لعينة من مجموعات الفيسبوك المختصة بمشاركة عروض العمل في سوناطراك

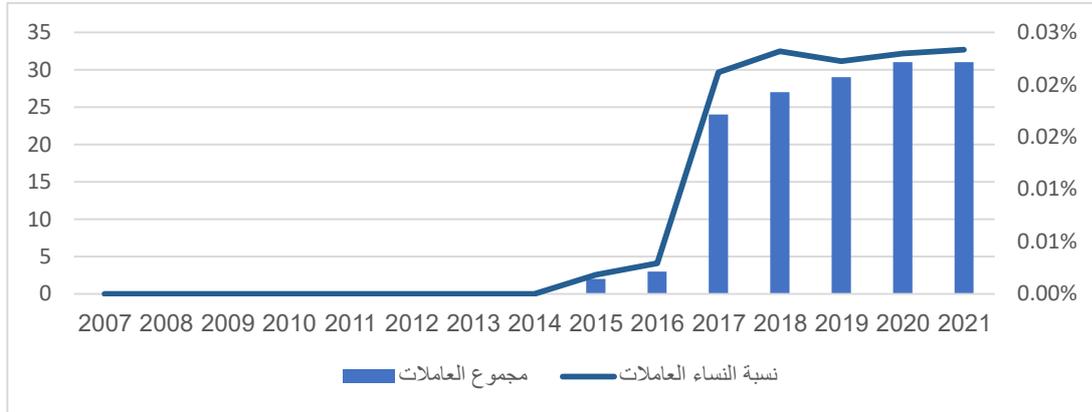


جدول رقم 28 : يبين تطوّر عدد العائلات بالمديرية الجهوية لغرد النص

السنة	عامل تنفيذ	عامله تحكم	اطار	اطار سامي	مجموع العائلات	العدد الإجمالي للعمال	نسبة عمل المرأة في الوحدة
2007	0	0	0	0	0	1243	0,00%
2008	0	0	0	0	0	1270	0,00%
2009	0	0	0	0	0	1290	0,00%
2010	0	0	0	0	0	1252	0,00%
2011	0	0	0	0	0	1226	0,00%
2012	0	0	0	0	0	1188	0,00%
2013	0	0	0	0	0	1110	0,00%
2014	0	0	0	0	0	1163	0,00%
2015	0	0	2	0	2	1089	0,18%
2016	0	0	3	0	3	1019	0,29%
2017	0	14	10	0	24	1134	2,12%
2018	0	17	10	0	27	1165	2,32%
2019	1	19	9	0	29	1304	2,22%
2020	1	22	8	0	31	1349	2,30%
2021	1	21	9	0	31	1328	2,33%

المصدر : الحصيلة السنوية للموارد البشرية للعشرة سنوات الاخيرة 2007-2021

شكل رقم 21: يمثل رسم بياني يوضح تطور تشغيل المرأة بالمديرية الجهوية بغرد النص



تشير بيانات الجدول رقم (28) و التي يجليها جيدا الرسم البياني رقم (26) غياب تام للمرأة العاملة في غرد النص قبل عام 2015، ولكن ابتداءً من سنة 2016 زاد عدد الموظفات بشكل ملفت للانتباه، فمن ثلاث عاملات في عام 2016 إلى 31 عاملة سنة 2021. حيث ارتفعت نسبة النساء العاملات في المديرية الجهوية من 0.18% سنة 2015 إلى 2.33% سنة 2021. وهذا دليل على أن مجمع سوناطراك بدأ في التركيز بشكل أكبر على التنوع، بتوفير فرص عمل للمرأة في وحداته الإنتاجية المتواجدة بعيدا عن التجمعات الحضرية بعد أن كان حضورها مقتصرًا على بعض الأنشطة على مستوى المصالح المركزية في الجزائر العاصمة، و يفسر هذا التطور على أنه استجابة للضغوط الاجتماعية و الحقوقية المحلية و الدولية و التي طالبت بمزيد من المساواة بين الجنسين في عالم الشغل. الأمر الذي أحدث تغييرات في ممارسات التوظيف والترقية في المؤسسة، والتي جاءت امتثالا للقوانين أو السياسات و البرامج التي انتهجتها الدولة والرامية لتعزيز المساواة بين الجنسين على غرار " البرنامج المشترك من أجل مساوات الجندر و استقلالية المرأة" ، و "الاستراتيجية الوطنية لترقية و ادماج النساء خلال الفترة الممتدة ما بين 2010 -2014"⁽¹⁾ . و غيرها من الإجراءات المتخذة في سبيل تمكين المرأة و ترقية حقوقها و المقدمة الى CEDAW السيداوا⁽²⁾

⁽¹⁾ بلقاسم بن زنين، « المرأة الجزائرية و التغيير : دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية » ، / *Insaniyat/إنسانيات*، n° 57-58،

https://doi.org/10.4000/insaniyat.13678, consulté le 1 mars 2018 ، p. 13-38 ،décembre 2012

⁽²⁾ CEDAW : Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

حيث لم يعد بإمكان المجمع البترولي من اقتصار تشغيل العنصر النسوي على مستوى الأنشطة و المصالح المركزية أو في الوحدات المتواجدة في التجمعات الحضرية، و ربما هذا الذي دفع بتأنيث أنشطة كثر ذكورية من حيث طبيعة أو حتى فضاءات العمل، فجاءت حملة التوظيف الواسعة عقب المسابقة الوطنية 2014 تبعها تكوين تطبيقي مدته 24 شهر على مستوى الوحدات الإنتاجية بالجنوب و من بينها غرد النص التي باشرت في استقبال العاملات على غرار باقي المديريات الجهوية التابعة لقطاع الإنتاج .

غير أن فضاءات الاستقبال الذكورية في غرد النص و باقي المديريات الجهوية، لم تكن مهيئة لاستقبال أعوان اجتماعيون من جنس آخر غير جنس الذكور ، بتعايير بورديو نقول بأن الهابيتوسات الخاصة و قواعد و قوانين اشتغال الحقل التنظيمي في الوحدة المدروسة كانت مبرمجة ذكوريا ، قاعات الاطعام ، المراحيض ، قاعات الرياضية و بنسبة أكبر فضاءات الايواء في قواعد الحياة .

و توظيف النساء في غرد النص أعاد في تصورنا توزيع الفضاءات و تقسيمها وفق امتداد لثنائيات رجل / امرأة ، ذكورة / انوثة ، قوة / ضعف ، مقدس / مدنس ، شرف / عار .

وقد ترجمت تلك التقسيمات من خلال قيام الإدارة بتخصيص و حجز على سبيل المثال طاولات في ركنة من المطعم لفائدة العاملات، و إعادة تهيئة مراحيض خاصة بهذه الفئة في مكان العمل .

و حتى بالنسبة لغسل الملابس، طرح دخول العاملة للفضاء الذكوري في غرد النص وأعاد تقسيم البياضة أو المغسلة *La buanderie* بالزام الشركة المُمونة (*Full Catering*) ، بتوظيف عاملات *Agentes de blanchisserie* يكلفن بغسل ثياب العاملات ، و اخريات كخدمات غرف (*valets de chambre*) بعدما كانت هذه الوظائف ذكورية هي الأخرى في المديرية الجهوية ، تعزل العالم الذكوري عن "العالم الأنثوي كفضاء له خصوصيته فضاء مستور محمي له حرمة و قدسيته" (1)

و من بين أهم الفضاءات التي مسها التقسيم ما بين الجنسين، أجنحة الايواء، كإعادة انتاج لتقسيم الفضاءات السكنية بين الجنسين في المجتمع، فتم اختيار موقع الأجنحة المخصصة للنساء وسط قاعدة

(1) عصام براهيم، « المسكن و تقسيم الفضاء بين الجنسين في العائلة التقليدية الجزائرية »، *الفكر المتوسطي*، مجلد 7،

عدد 2، ص.ص 63-76، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/61984>

الحياة و على الطريق الرئيسي لقاعدة الحياة و في مكان مفتوح مكشوف و على مرأى الجميع وبمحاذات مسكن المدير و الأطر السامية كرموز للسلطة في التنظيم ، موقع له دلالة رمزية وبعده السيوسيو-انثروبولوجي ، هابيتوسات المسؤولين حينها هي التي أملت عليهم كذكور اختيار موقع الاجنحة المخصصة للعاملات ، من واجب حماية المرأة الوافدة الجديدة الى الحقل التنظيمي الذكوري و مراقبتها من خلال إعادة انتاج النموذج الأبوي ، فالمرأة العاملة في تصور المسؤولين هي بمثابة البنت و الزوجة و الأخت الواجب صونها و حفظها ، فقيمة الشرف حسب بورديو" هي جزء من رأس المال الرمزي الذي بموجبه يكون الشخص موضوع احترام و تقدير من جانب الجماعة، و يتطلب تراكم هذا النوع من الرأس مال الرمزي ، الشرف و الهيبة و السمعة الطيبة و السيرة الحسنة ، جهدا متواصلا من طرف الرجل من أجل الحفاظ عليه و لا يتأتى ذلك الا بالسيطرة على مجموعة نساء اللاتي اوكلن له بحكم التصرف ، فشرف المرأة رمزا لشرف الرجل و فقدان الشرف يولد العار..."(1)

و يتعزز تحليلنا هذا بما وصفه باحثة الأنثروبولوجيا مالك شبل "بمركب الامتلاك" في المجتمعات المغربية، قائلاً "بيد أن مركب الامتلاك هذا يغطي حقلا واسعا: مسؤولون اداريون، رؤساء مصالح ، مدراء معامل أو أشخاص اخرون فوضتهم السلطة لتشغيل الناس . كل هؤلاء بإمكانهم – لا شعوريا- استدعاء مركب الامتلاك، في أي لحظة " (2)

فحتى هندسة مشاريع البنية التحتية في قواعد الحياة، أملت هابيتوسات ذكورية، كقاعات الرياضة مثلا ومن أجل تأمين العتاد الرياضي ومراقبة العمال الذين يمارسون الرياضة في مختلف القاعات في حال وقوع حوادث، ثبتت بداخلها كمرات مراقبة تسهل من مهام المكلف بتسيير المركب الرياضي، لكن بوفود العاملات الى غرد النص، أعيد النظر في مسألة وضع الكمرات خصوصا في القاعة التي خصصت للعنصر النسوي، لأن مسألة "الجسد، الحرمة، الخصوصية والحميمية" طرحت لأول مرة.

ولأن الكلمة الأخيرة ترجع دائما للمجتمع كما يقول جمال غريد(3).

(1) بيار بورديو ، نقلا عن عصام براهيم ، « المسكن وتقسيم الفضاء بين الجنسين في العائلة التقليدية الجزائرية »، الفكر المتوسطي، عدد 7، رقم 2، سبتمبر 2018، ص.ص. 63-76، ص. 68 . <https://www.asjp.cerist.dz/en/article61984> ,

(2) مالك شبل، الجنس والحريم روح السراري: السلوكات الجنسية المهمشة في المغرب الكبير، المغرب، أفريقيا الشرق، 2007، ص. 200

(3) Djamel Guerid, « Femmes, travail et société: La société a toujours le dernier mot », art. cit.

« *La société a donc toujours le dernier mot* »

" فالأمر لا يتعلق بانفتاح أو انغلاق المصنع، لأن هذا الأخير مهيكّل ومبني على نموذج تراتبي عائلي وأبوي، خاصة وأن عمل المرأة هو قرار جماعي " في تعليق لعبد الكريم العايدي على دراسة جمال غريد لمصنع الالكترونيات بسيدي بلعباس في منتصف التسعينيات. (1)

ومن المهم أيضا ملاحظة أنه حتى مع هذه التنامي المحتشم، فإن نسبة النساء العاملات في المديرية الجهوية بغرد النص لا تزال منخفضة جدا، و هو دليل و مظهر من مظاهر استمرار المعايير التقليدية والقوالب النمطية التي لا تزال تحد من وصول المرأة إلى أنواع معينة من العمل خصوصا في قواعد البترول في جنوب البلاد و العمل بنظام *Systeme de Travail4x4* .

و تأكيدا على ذلك، أشار كل من عبد الكريم العايدي ونورية بن غبريط الى أنه «.. حتى لو كانت المرأة تتمتع بنفس الفرص النظرية للحصول على عمل التي يتمتع بها الرجل، فإنها في الواقع لا تشارك إلا قليلا. سيتم اقتطاع التفسير الصحيح لهذه الحقائق دون اللجوء إلى التاريخ والتحقيق الاجتماعي الأنثروبولوجي. هذا الأخير يجعل من الممكن تحديد وجهات نظر للعمل الممكن والواقعي الذي يتحدى خطاب السلطات العامة التي تهيمن عليها رؤية خطية ونوع من العقلانية...» (2)

وتؤكد هذا الطرح كذلك الباحثة حلومة شريف بقولها: " يمس عمل العاملات علاقة بين دور الذكر ودور الأنثى دون إزعاجهما، لأن العاملات لم يحصلن إلا على دور جديد يبرر وجودهن في الفراغ المخصص للرجال: المصنع... " (3)

و عند مقارنة بعض خصائص عينة بحثنا مع معطيات بحثية لحلومة شريف في دراستها عن عاملات مصنع الالكترونيات في سيدي بلعباس نهاية السبعينيات، لفت انتباهنا أن عاملات المديرية الجهوية بغرد النص، أغلبهن يلبسن الحجاب، و فيهن من ارتدت الحجاب بعد توظيفها، وكأني بهن استجبن لقواعد الحقل الذكوري و لتأثير الهيمنة الذكورية على سلوكهن و هابيتوسهن في مثل هذه الظروف، كما يمكن تفسير ذلك على أنه استجابة للضغوط الاجتماعية التي تمارسها أسر و عائلات

(1) Abdelkrim Elaidi, « Entre théorie et empirie : Pour une approche socio-anthropologique », art. cit., p. 21

(2) Nouria Benghabrit Remaoun et Abdelkrim Elaidi, « Jeunes et vécu social en situation de crise », art. cit.

(3) Hallouma Cherif, « Frontières minées ou modèles interdits », art. cit., p. 91

و معارف هذه العاملات أو حتى مجتمع المصنع الذي يتوقع من النساء الحفاظ على العفاف والاحتشام و صون الشرف في مناطق بعيدة عن مقرات سكناهم أم هي استراتيجية منهن، مثلما أشار عبد الكريم العايدي و نورية بن غبريط " الاندماج في الحياة العملية دون تحدي" المجتمع وجها لوجه" ؟ (1). فالنساء حسب مهدي سويح في " في تفاوض دائم مع التقاليد وملزمات على تقديم تنازلات للحفاظ على وظائفهن" (2)

وهي نفس الملاحظات التي أبدتها حلومة شريف بشأن عاملات مصنع الإلكترونيات، حيث أشارت الى أنه " عندما تم استشعار الأعمال العدائية في البداية، استعارت العاملات الحجاب لمحو أنفسهن من الفضاء العام ولكن أيضا وقبل كل شيء لأخذ الوقت لكسب دعم الأسرة التي لم تتوقف عن ابتزازهم" (3) لكن، هل ستتخلى عاملات غرد النص يا ترى عن الحجاب مثل ما فعلن عاملات مصنع الإلكترونيات بسيدي بلعباس كما أشارت الى ذلك حلومة شريف؟ بقولها: " العمل سيمنح العاملات الوسائل المادية والضمان اللازم للكشف عن أنفسهن. سينظرن إلى أنفسهن بشكل مختلف لأنهن لن يخفين هذا الجسد بعد الآن، بل سيعتدين به. يقول المسؤولون إن 90% من العاملات كانوا يرتدين الحجاب في عام 1978، وببطء تركن الحجاب" (4)

لا نعتقد ذلك، لأنه حتى لو كان الموضوع واحد (الدخول لعالم المصنع الذكوري لأول مرة) ، فان السياقات السوسيو تاريخية تغيرت ، ففي وقتنا الحالي هناك اقبال كبير على الحجاب (ما بين حجاب المودة و الحجاب الشرعي) ، على عكس سنوات السبعينيات التي ميزها سفور قوي.

من هذا المنظور، يمكننا التأكيد على أن نهج بورديو يُمكننا من فهم الكيفيات التي تؤثر فيها البنيات الاجتماعية و حقل السلطة على سيرورة تطوير تشغيل المرأة من خلال تعرية الواقع و الكشف عن ميكانيزمات الهيمنة و تستر العنف الرمزي، و التي من دونها و من دون احداث تغييرات مؤسسية

(1)Nouria Benghabrit Remaoun et Abdelkrim Elaidi, « Jeunes et vécu social en situation de crise », art. cit.

(2) Mehdi Souiah, « De la présence féminine dans la rue : Stratégies d'accèsion à l'espace public dans un quartier spontané, Ras El Ain – Oran (Algérie) », *African Sociological Review*, 23, n° 1, 2019, <https://www.ajol.info/index.php/asr/article/view/191838/180995>, consulté le 12 mars 2020, p. 97

(3)Hallouma Cherif, « Frontières minées ou modèles interdits », art. cit., p. 91

(4)Hallouma Cherif, « Ambivalence de l'ouvrière vis-à-vis du travail », art. cit., p. 227

عميقة تتحدى الأعراف والممارسات الاجتماعية التي لا تزال تشكل حاجزا أمام وصول المرأة إلى الوظائف والمناصب القيادية، فإنه لا يمكن تحقيق المساواة الجندرية.

جدول رقم 29: يوضح توزيع عاملات المديرية الجهوية حسب نوع نشاط العمل الممارس

النسبة	العدد	الأنشطة	طبيعة المهن
22,58%	7	استغلال الخزانات	مهن قاعدية
22,58%	7	هندسة الإنتاج	
6,45%	2	أمن صناعي	
19,35%	6	صيانة صناعية	
3,23%	1	اتصالات	
74,19%	23	مجموع فرعي	
6,45%	2	تسيير المخزن ومشتريات	مهن دعم واسناد
16,13%	5	وسائل عامة	
3,23%	1	موارد بشرية	
25,81%	8	مجموع فرعي	
100,00%	31	المجموع	

النظرة الفاحصة للجدول رقم (29) و الذي يوفر لنا فهما جيدا حول توزيع عاملات غرد النص حسب الأنشطة، تبين بجلاء ارتفاع عدد العاملات في نشاطات الهندسة و الإنتاج (22.58 %)، استغلال الخزانات (22.58 %)، و الصيانة الصناعية (19.35%)، و هو توزيع يتبع منطق تنظيمي له ما يبرره بالنظر الى طبيعة النشاط الرئيسي للمؤسسة و المتمثل في انتاج الغاز و البترول ، فمن الطبيعي أن تزيد نسبة العمال في المهن القاعدية (74.19 %) لحاجتها الكبيرة لمثل هذا النوع من الرأس مال البشري ، مقارنة بنسبة عمال الدعم و الاسناد.

أما عند مواجهة بيانات الجول السابق مع المعطيات الكيفية لبحثنا حول خارطة التوزيع الفعلي لفئة العاملات في الحقل التنظيمي موضوع الدراسة، فإن توزيع العاملات في الحقل خضع لمنطق آخر ، انه منطق الحقل الاجتماعي. بعبارة اخرى ، لقد تحكمت الهابيتوسات في إعادة انتاج تقسيم الأدوار رجل / امرأة داخل الحقل التنظيمي ، فحتى كونها مهندسة أو تقنية في أنشطة تقنية بحتة و برأسمال ثقافي و تقني متخصص و يتلاءم مع متطلبات الحقل الصناعي البترولي ، تجد العاملات يفضلن في المنشأة أدوارا أنثوية ، تتناسب مع هابيتوسها الأولي ، فلا تقنية الميكانيك تقوم بالتدخل في اصلاح

التوربينات و صيانة الآلات و المعدات الميكانيكية و لا تقنية الكهرباء تتدخل في سحب الكوابل و صيانة المحركات و الأنظمة الكهربائية ، و لا حتى تقنية الآبار تقوم بتنفيذ عمليات الإنتاج اللازمة لإنتاج البترول و الغاز من الآبار . فيقتصر دورها على القيام بمهام متابعة على مستوى المكاتب كأعداد التقارير والحصيلة، و متابعة و تقييم وضبط المخزون اللازم للصيانة، وضمان توفر المواد والمعدات اللازمة في الوقت المناسب و معالجة الفواتير بالنسبة لتقنيات الصيانة، أو تفضيل التحول الى العمل في مخابر تحاليل الجودة بالنسبة لعاملات الاستغلال أو حتى تغيير العمل الى أقسام أخرى مثل قسم الوسائل العامة كمشرفات على أنشطة الايواء و الاطعام و تسيير قواعد الحياة، أو قسم التموين و النقل بشغل وضائف إدارية و القيام بمهام السكريتاريا ...الخ.

وربما تؤكد ملاحظتنا هذه تلك النتائج التي توصلت اليها حلومة شريف في بحثها عن عاملات مصنع الالكترونيات في سيدي بلعباس حيث ترى بأنهن " لإظهار الخضوع والصبر و "الاستقرار" والانقياد، وخصائص نموذج المرأة... النساء أكثر دقة، وأكثر صبرا، ويتحركن أقل، حتى يتمكن من التعامل بشكل أفضل مع مهام معينة.."⁽¹⁾

و هي نفس ملاحظات لويس بينتو Louis Pinto في دراسته عن مهن السكريتيرات و الممرضات في فرنسا معتبرا بانه " من غير المجدي أن نرغب في عزل ما يتعلق بالمهنة أو الجنس في مهن مثل السكرتيرة والممرضة ، مع العلم أن 'الأنوثة' ، وهي شرط غير رسمي للوصول ، تحدد إلى حد كبير تعريف الوظيفة.."⁽²⁾

و من خلال مثال عن منصب الرئيس المدير العام PDG و منصب سكرتيرة ، يشرح لنا بورديو في مقابلة له مع كاترين بورتوفين من مجلة تيليراما (*Télérama*) عن كيفية امتثال النساء لقواعد عالم الرجل في عالم الشغل⁽³⁾

⁽¹⁾Hallouma Cherif, « Frontières minées ou modèles interdits », art. cit.

⁽²⁾Louis Pinto, « Du bon usage de La Distinction », Paris, La Découverte, coll. « Recherches », 2013, p. 83-95, <https://doi.org/10.3917/dec.coula.2013.01.0083>, p. 87

⁽³⁾TRA : *Est-ce qu'être féminine pour une femme PDG, c'est la même chose que pour une secrétaire ? PB : Non, sûrement pas. Les limites sont liées à la fonction. La PDG doit être beau-coup moins féminine que la secrétaire, ou plutôt elle doit l'être tout à fait autrement : féminine mais pas trop, elle doit affirmer son autorité tout en gardant sa féminité, par exemple en se soumettant aux contraintes vestimentaires auxquelles les hommes aussi sont soumis (les coupes strictes, les couleurs sobres), mais avec un rappel suffisant des marques*

" تيليراما : هل لتكون الانثى رئيسة مديرة عامة هو نفسه بالنسبة للسكرتيرة؟

بيار بورديو: لا، بالتأكيد لا. ترتبط القيود بالوظيفة. يجب أن تكون الرئيسة المديرة العامة أقل أنوثة بكثير من السكرتيرة ، أو بالأحرى يجب أن تكون مختلفة تماما: أنثوية ولكن ليس كثيرا ، يجب أن تؤكد سلطتها مع الحفاظ على أنوثتها ، على سبيل المثال من خلال الخضوع لقيود الملابس التي يخضع لها الرجال أيضا (قصات صارمة ، ألوان رصينة) ، ولكن مع تذكير كاف بالعلامات التجارية الأنثوية (التتورة ، ماكياج خفيف ومجوهرات بسيطة ، وما إلى ذلك).

وكان لنا في حقل بحثنا الميداني بعض التساؤلات التي كانت ترمي في مجملها استكشاف استمرارية من عدم استمرارية ظاهرة الهيمنة الذكورية والتمييز الجنسي بين الرجل والمرأة في الأوساط الصناعية⁽¹⁾ ولذلك ارتأينا طرح السؤال التالي على افراد عينة البحث:

هل أنت مع أو ضد عمل المرأة في هذه الوحدة؟

فكانت إجاباتهم كما هي مبينة في الجدول الآتي :

جدول رقم 30 : يوضح تشمل أفراد العينة لعمل المرأة في الوحدة

المجموع		بدون إجابة		ضد		مع		الإجابة
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
100%	16	19%	3	69%	11	13%	2	الفئة المهنية
100%	140	9%	12	85%	119	6%	9	عمال التنفيذ
100%	138	4%	5	82%	113	14%	20	عمال التأهيل
100%	5	20%	1	60%	3	20%	1	إطارات متوسطة
100%	299	7%	21	82%	246	11%	32	إطارات سامية
100%								المجموع

féminines (la jupe, le maquillage léger et le bijou discret, etc.). La soumission étant inscrite, on l'a vu, très profondément, dans le rôle féminin, sexuel notamment, la soumission professionnellement exigée de la secrétaire ne fait pas de problème. Elle se double souvent d'une soumission inconsciente plus totale, d'attente d'une relation quasiment amoureuse (ou maternelle). Il existe quelques tra-vaux qui montrent les ambiguïtés du rôle de secrétaire (ceux de Pinto pour la France). Mais, malheureusement, la tendance, sur ces terrains-là, est plutôt à la dé-nonciation, qui limite la compréhension. Le fait d'être dominé n'est jamais une garantie de lucidité sur la domination , Cf. Catherine Portevin, « Il manquera toujours la moustache. Entretien avec Pierre Bourdieu autour de la domination masculine », Télérama, n° 2533, juillet 1998, <https://fr.scribd.com/doc/70387767/Telerama-interview-Bourdieu-domination-masculine#>

⁽¹⁾Guy Olivier, « Rôle, place et accès des femmes au pouvoir dans une société en mutation », dans *Le travail et les hommes*, Nancy, », Congrès national des sociétés historiques et scientifiques, 127 e Congrès, 2002

إجابات عينة البحث تعبر في الغالب عن مواقف تحفظية و عدم تثمين عمل المرأة في الوحدة بنسبة 82% وهي نسبة جد مرتفعة مقارنة بالاتجاه الآخر والذي لا يرى مانعا في عملها بالمديرية الجهوية و أن عمل المرأة في المصنع شيء طبيعي ، و يدعم هذا الاتجاه نسبة قليلة لم تتعدى 11 % و يمكننا تفسير هذه النسبة و لو كانت ضئيلة إلى تحولات اجتماعية وتغيرات في القيم والمعتقدات الاجتماعية عند بعض العمال تجاه مسألة العمل في غرد النص و قد يرجع تفسير ذلك الى تعود البعض على الحضور النسوي في الوحدة ، عكس ما كانت عليه الامور سابقا .

في حين امتنعت نسبة صغيرة من العمال المبحوثين عن الاجابة على السؤال (7%)، وهذا يشير إما إلى عدم رغبتهم في الإجابة عن السؤال أو الى عدم وجود رأي مؤكد بشأن هذا الموضوع.

وعلى ضوء نظرية بورديو، يمكن النظر إلى البيانات كتعبير عن الهيمنة الذكورية في المديرية الجهوية لغرد النص. حيث أظهرت البيانات بأن العمال بمختلف فئاتهم المهنية الأكثر احتمالا لرفض فكرة عمل المرأة في المصنع وهذا دليل على "استمرارية فكرة أفضلية الذكر على الأنثى...بخصوص المهن المفضلة لهن" يؤكد محمد بشير (1)

أما عن الأسباب التي علل بها أفراد العينة المبحوثة لمواقفهم المعارضة لعمل المرأة في الوحدة المدروسة فقد حصلت الدراسة الميدانية على العديد من الشواهد الكيفية التي جاءت مؤكدة للمعطيات الكمية :

ففي تصور الأجراء، قد تطرح البنية الجسدية للمرأة و تركيبها إشكالا و عائقا حقيقيا لإنجازها لمهام تتطلب مجهودات بدنية كفتح صمامات (*vannes*) ، فتح الآليات ميكانيكية أو التنقل إلى الحقول مكان الآبار ، سحب كوابل كهربائية.. الخ

رئيس مصلحة ميكانيك " .. مرة قلت ل *Technicienne Mécanique* ، أيا هزي الماصيطة و شوفي ايلا تقدري تفتحي البولون هذا ، و الله غير تفتحت من يدها مسكينة..فراجيل بزاف مقدروش...

"

(1) محمد بشير،، *الثقافة و التسيير*، وهران، دار الغرب، 2008، ص. 147

يضيف تقني استغلال 34 سنة " .شوف تكون واش تكون أنا ضد مرأة تخدم في XP ،الروندمو تااعها ميكونش 100 % كيما الرجال ، و منحكيش على أوقات و بين تكون ربع انسان مش عاد امرأة .. والله وصولو بنات دخلو للصالة يديرو Musculation ، برك باش يقدرو يخدمو خدمة رجال و يقدرو يفتحو فانا (Vanne) "

" و مرة قلت لزميلة ليا انتوما مفضلين أكثر منا ، غير فال 08 مارس مثلا ، يديرولكم حفلة ، يزيدوكم prime ، متخدموش نص نهار ، بصح ، أنا لازم نكون في الوزنين في كل الظروف لابغا الأعياد ، و حتى عيد العمال .. بكات و قاتلي راك تجرح فيا بهذ الكلام ، و قاتلي و الله منزيد نحظر للحفلات هذوك ... "

و منهم من علل موقفه الراض الى المشكل التنظيمي الذي يمكن أن يطرحه تشغيل النساء في فرق عمل تناوبي مثل ما هو الحال في قسم الاستغلال .

"...أصلا opératrice ، فيه مشكل كفاش تنظم des équipes، متقدرش تخدمها فالليل ، وايلا تخدم غير النهار صاحبها لازم يخدم غير الليل (يضحك المبحوث : و يتدارك قائلا أقصد زميلها) و هنبي واحد لا يقبلهاك ... "

و في نفس السياق يضيف مسؤول مصلحة استغلال:

"مشكلة تخدم معاك امرأة كما دير ما تسلك، تعطيتها خدمة مديرهاش كما ينبغي و لازم تكلف زميل ليها يعاودها ول يديرها في بلاصها ، متعطيتهاش خدمة هي تشكي تقول رانا محقورين ، و زملائها الرجال يشكيو علاش غير حنا نخدمو .. رواح انتا و فريها ..."

و منهم من يربط عمل المرأة في الصحراء بنظام 4x4 ، الى قضية الشرف والحرمة :

" النساء هذو محابينش يفهمو بلي كي راني نقول بلي بلاصتها مشي في غرد النص، من ناحية انها مرأة مكرمة و قيمتها عالية ، بصح كي تخدم هنا تهبط من قيمتها ...المرأة هي اختي و امي و زوجتي ، لازم نحميها كأنثى ، و الرجال اللي خلاها تجي تخدم في الصحراء عندي مجرد نكر لا أكثر .."

مكاشش راجل يقبل مراتو تريخ بعيدة عليه 4 سماعات في الصحراء .."تصريح لعامل 52 سنة يمكن قراءته على ضوء تحليل الباحثة حلومة شريف :

" المجتمع الذكوري استقبل النساء بشكل سيئ في الفضاء العام، إذ ينظر إلى هذا الفضاء كأرض يجب الدفاع عنها من "شورر الأنثى". وعندما قررت النساء الخروج من المنزل... في عام 1978، اعتبرن "منحرفات" لأنهن تعمدن انتهاك القيم التي يعتبرها المجتمع تابوهات، وخرقن القواعد والقوانين الاجتماعية التي حكمت نظام الأدوار والمراكز وحدودها المكانية." (1)

و منهم من ينظر الى النساء العاملات بعين الشفقة والتعاطف، مثل ما يعبر عنه هذا الاطار 56 سنة «.. والله يغيضوا مساكينات، رجال وصعيبية عليهم خدمة الصحراء، فين عاد ولية، .. واحد ما هرب من الخير يا حليل..»

تعكس مثل هذه التصريحات حسب الباحثة تواتي أم الخير "العوائق التي تواجه النساء في تقدمهن في حياتهن المهنية وتقيدهن بالأدوار الأقل في الوضع الاجتماعي المهني يرجع في المقام الأول إلى "عقلية الذكور" التي لا تقبل المنافسة في مجال كان يُعتبر حتى الآن كـ "حرم خاص للرجال". تتجلى هذه العقلية في سلوكيات سلبية يقول النساء إنهن يتعرضن لها، وصولاً إلى الاستفزازات اللفظية. تترجم هذه العقلية في نقص الثقة الممنوحة للنساء، حيث تُوكل الأنشطة الأكثر إثارة للاهتمام إلى الرجال... حيث يتم استخدام الالتزامات العائلية كذريعة لتهميشهن مهنيًا وإبعادهن عن مراكز القوة والقرار. ويتم اعتبار العديد من النساء على أنهن غير متاحات بما فيه الكفاية وبالتالي أقل مشروعية لشغل المناصب (2) "

أما النساء العاملات في غرد النص فهن على وعي بمعارضة زملائهم و عدم تقبلهم لفكرة تشغيل النساء في الوحدة ، و هذا ما أكدته ثاني مهندسة تم تشغيلها في غرد النص عام 2016 في تصريح لها للجريدة الالكترونية *HuffPoste Algeria* حيث اعتبرت بأنه :

(1) Hallouma Cherif, « L'articulation "intériorité - extériorité" chez les Algériennes : simple compromis ou recomposition d'un nouveau modèle ? », art. cit., p. 7

(2) Laufer et Fouquet , cité par : Oumelkhir Touati, *Rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans le contexte algérien: le cas de l'entreprise Sonatrach*, op. cit., p. 328

" في البداية، كان الأمر غريبا". كان هذا أمرا جديدا ، سواء بالنسبة للموظفين أو للإدارة. "فوجئ الموظفون برؤية مهندسة في الميدان بينما لم تكن الإدارة تعرف حقا رد فعل الموظفين اتجاه هذا الانتهاك".

"Au début, c'était bizarre", confie-t-elle. C'était une nouveauté, tant pour le personnel que pour le management. « Le personnel était surpris de voir un ingénieur féminin sur le terrain tandis que le management ne savait pas réellement quelle serait la réaction du personnel face à cette "entorse"⁽¹⁾.

و تؤكد هذا التصور اطارة 38 سنة متزوجة بقولها :

« J'ai même entendu dire » و غاضتني ، زعما حنا اللي نخدمو فالصحرا ، رجالتنا مش رجال اللي خلونا نخدمو 4X4 .»

و في محاولة منهن للتموقع في الحقل المهمين عليه ذكوريا ، تحاول البعض منهن مراكمة بعض الرساميل التي يتميز بها الرجال في المصنع ، على غرار ما سردناه عن قصة ممارسة بعضهن لرياضة كمال الأجسام لتقوية عضلاتهن ليتمكنوا من انجاز المهام التي تستوجب مجهودا بدنيا . و طلب بعض العاملات بالسماح لهن بالعمل الليلي مثلها مثل الرجال غير أن مفتشية العمل المختصة إقليميا لم تمنح لهن التراخيص اللازمة وفقا لتشريعات و قوانين العمل . عن هذا الرفض تصرح بحصرة مهندسة استغلال :

« Malheureusement, mon manager, après avoir consulté le médecin de travail de la région, a donné son refus, au vu de la loi »⁽²⁾

في الواقع ليس طبيب الوحدة هو الذي رفض السماح لها بالعمل ليلا مثلما جاء في المقابلة المنشورة على موقع الجريدة الالكترونية " وقد يكون ذلك خطأ مطبعيا في تقديرنا، فالذي رفض استصدار رخصة العمل الليلي في الواقع هي مفتشية العمل و ليس طبيب العمل.

(L'inspecteur de Travail et non pas le Médecin de Travail)

⁽¹⁾Bouزيد, Sarah, interviewer par Mehdi Alioui , op. cit.

⁽²⁾Ibid.

وبخيبة أمل، قبلت المهندسة مصيرها، كل عمال غرد النص علموا بهذا الخبر". لقد اندهشوا من إرادتي. شرحت لهم أنني أريد أن أعاني وأختبر نفس الشيء مثل الآخرين. و ليس ذلك فحسب. لقد كان تحديا بالنسبة لي. هل كنت سأتمكن من ذلك؟"

« *Ils étaient étonnés de ma volonté. Je leur expliquais que je voulais subir et vivre la même chose que les autres. Mais pas que. C'était un challenge pour moi. Aurais-je été capable ?* »⁽¹⁾

كنساء، ليس التعب الجسدي هو التحدي الوحيد الذي واجهته العاملات في مسارهن المهني، فالعقليات الاجتماعية في تصورهن يمثل العائق الرئيسي الذي تواجهه المهندسات في قطاع الطاقة، حيث تصرح في ذلك المهندسة ص.ب قائلة "

« *Une femme qui travaille n'est pas une "anomalie sociale". Bien au contraire, la présence d'éléments féminins "crée un surplus de potentiel et de la valeur ajoutée dans une équipe* »⁽²⁾

في مسيرة نضالهن في الوحدة المدروسة، تتبنى العاملات أيضا استراتيجية مراكمة رأس مال الكفاءة و الخبرة المهنية و العمل على الذات ، من خلال مشاركتهن في الدورات التكوينية التقنية و محاولة بعضهن الانغماس الميداني من خلال الإشراف على عمليات الصيانة و إصلاح بعض الأعطال:

« *Avant, c'était un problème de fatigue physique. Désormais, cela exige plus de formation et de travail sur soi... Il faut accepter que les femmes choisissent de travailler dans certains secteurs longtemps dominés par les hommes. C'est une liberté. Elles veulent évoluer, elles ont la capacité et la compétence pour le faire...* »⁽³⁾

وفيما يلي، سنقوم بتحليل توزيع عاملات المديرية الجهوية لغرد النص حسب انتماؤهن الجغرافي. ويعتبر هذا أمرا ذا أهمية بالغة، لأن دراسة التوزيع الجغرافي لعاملات المديرية الجهوية وتحليلها يعد أمراً ضرورياً للكشف عن تأثير ثقافة المنطقة في تشكل هابيتوس العاملات الذي ساعدهم في اتخاذ قرار الالتحاق بفضاءات عمل أكثر ذكورية.

⁽¹⁾Ibid.

⁽²⁾Ibid.

⁽³⁾Ibid.

جدول رقم 31: يمثل توزيع عاملات المديرية الجهوية حسب الانتماء الجغرافي

الجهة	عدد العاملات	النسبة
الشرق	5	16%
الوسط	7	23%
الغرب	13	42%
الجنوب	6	19%
المجموع	31	100%

تشير معطيات الجدول رقم (31) الى أن أغلب العاملات في المديرية الجهوية ينحدرون من الجهة الغربية بنسبة 42% (مدن وهران ، تلمسان ، عين تموشنت ، غيلزيان ، تيارت) ، تليها جهة الوسط بنسبة 23% ثم منطقة الجنوب 19% و أخيرا منطقة شرق البلاد بنسبة 16% ، و لهذا التوزيع دلالاته السوسيو-انثروبولوجية ، فالمصنع غير موجود في منطقة الغرب حتى نوعز سبب ارتفاع نسبة عاملات لهذه المنطقة .

الآن لا يمكننا الجزم حول ما إذا كانت نسبة مشاركة الإناث المنحدرين من ناحية الغرب الجزائري في المسابقة الوطنية التي نظمتها سوناطراك سنة 2014 هي التي كانت مرتفعة مقارنة بالمناطق الأخرى، أم أن نسبة نجاحهن في المسابقة هي التي صنعت الفارق ، و هذا في ظل غياب إحصائيات عن الخصائص الاجتماعية لعدد المتسابقين في تلك المسابقة.

غير أن المؤكد هو أن تلك النسبة تشير في تقديرنا كذلك إلى أن جهة الغرب تعاني من مشكلة البطالة وعدم وجود فرص عمل كافية، ولذلك جاءت المسابقة الوطنية كفرصة هامة أمام تلك الشابات الجامعيات للعثور على مناصب عمل.

ومن ناحية أخرى، يمكننا إيعاز ارتفاع العمالة النسوية في غرد النص ، و المنحدرة من ولايات الغرب الجزائري خصوصا من ولايات وهران ، تلمسان ، عين تموشنت ، سيدي بلعباس الى عوامل تاريخية و سيوسيو-ثقافية ميزت تلك المناطق، وهي ولايات تميزت بالعديد من المنشآت الصناعية والشركات و التي شغلت العنصر النسوي منذ سنوات السبعينيات (كمصنع الالكترونك في سيدي

بلعباس⁽¹⁾ ، الخزف و النسيج و الصناعة التحويلية الغذائية في ولاية تلمسان (مصانع مغنية و سبدو)، البتروكيميا في وهران و أرزيو.. الخ، فيمكن القول بأن التحول الاجتماعي والثقافي و (*l'acculturation*)⁽²⁾ الذي أحدثته المؤسسة الصناعية على مستوى الخطاطات الذهنية و الهابيتوسات في منطقة الغرب سبقت المناطق المختلفة الأخرى في الجزائر بعبارة أخرى، يمكننا القول بأن النساء في منطقة الشرق والجنوب مثلا لا تزال تواجه تحديات أكبر الحصول على فرص شغل بسبب العوامل الاجتماعية والثقافية المحلية.

و في تصريح لمبحوثة 28 سنة عازبة من الجنوب تقول " ..مشي حياة نورمال هذي ، مرانيش نتصور روجي نهار نتزوج نخلي راجلي 4 سمانات و نجني نخدم ، تجيني كي شغل أنا الرجل و هو المرأة (تضيف ضاحكة)..."

ويمكن تفسير تصريح هذه العاملة على ضوء المفاهيم البوردويزية خصوصا بمفهومي الهابيتوس و الهيمنة الذكورية و العنف الرمزي، فقد تؤدي القيم الاجتماعية التي تفرض أدوارا مختلفة على الرجال والنساء في المجتمع إلى تعزيز الهيمنة الذكورية و تواطؤ المرأة اللاواعي لممارسة العنف الرمزي عليها و إقصاءها عن بعض الأدوار الهامة، و تؤكد هذا الطرح حلومة شريف بقولها:

" معارضة عمل النساء في الحقيقة تمثل رفضا لتغيير في علاقات الأزواج، وخوفا من تغيير في توزيع الأدوار بين الجنسين. فالعمل خارج المنزل يُعتبر للنساء نوعا من "الملكية" الشخصية التي تمكنهن من التعبير عن نواتهن كأفراد. أما الدور في المنزل فيعتبر بالأساس شكلا من "الانتماء" الذي يُمكن النساء من الاشتراك في جماعة أو مجتمع معين."⁽³⁾

⁽¹⁾Cf. les études menées par : Djamel Guerid et Benamar Mediène, « Les Effets De L'industrialisation Sur La Ville De Sidi Bel Abbès : L'exemple De L'industrie Électronique », URASC, 1990 ; Hallouma Cherif, « Frontières minées ou modèles interdits », art. cit. ; Nouria Benghabrit Remaoun et Abdelkrim Elaidi, « Jeunes et vécu social en situation de crise », art. cit. ; Djamel Guerid, « Femmes en usines : Enquête sur les ouvrières en l'électronique », URASC - Oran, 1990

⁽²⁾Mohammed Bachir (dir.), « Présentation », trad. Linda Abdelaoui, Djamel Guerid, *Le sociologue et l'anthropologue et sa dualité Culturelle.*, Alger, Dâr Knûz Alnashr w Altawzî, 2017, p. 11-18, p. 17

⁽³⁾Hallouma Cherif, « L'articulation "intériorité - extériorité" chez les Algériennes : simple compromis ou recomposition d'un nouveau modèle ? », art. cit., p. 9

الآن وبعد أن رصدت الدراسة تصورات الأجراء لعمل المرأة في المديرية الجهوية لغرد النص، حاولنا معرفة تمثلاتهم لترقيتها وشغلها لمناصب مسؤولية، ولهذا الغرض طرحنا على أفراد عينة البحث السؤال التالي:

ما رأيك في سلطة و مسؤولية المرأة في المديرية؟

فحصلنا على الإجابات مثلما عي موزعة في الجدول الآتي :

جدول رقم 32: يوضح رأي العمال حول مسؤولية و سلطة المرأة في الوحدة

المجموع		سلطة كافية		سلطة محدودة		لا سلطة لها		الإجابة
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	الفئة المهنية
100%	16	0%	0	13%	2	88%	14	عمال التنفيذ
100%	140	0%	0	8%	11	92%	129	عمال التأهيل
100%	138	0%	0	30%	41	70%	97	إطارات متوسطة
100%	5	0%	0	40%	2	60%	3	إطارات سامية
100%	299	0%	0	19%	56	81%	243	المجموع

بشكل عام، يمكن القول أن نتائج الجدول رقم (32) تشير إلى وجود تمييز ضد المرأة في المؤسسة وعدم تساوي الفرص، حيث يتصور العديد من العاملين بمختلف فئاتهم السوسيو مهنية بأن المرأة ليس لديها سلطة كافية في المؤسسة بنسبة 81 % .

كما أن هناك اتجاهان في النظرة إلى مسؤولية وعمل المرأة : فالأول كان موقف عمال التنفيذ و المؤهلين، وهو اتجاه تغلب عليه النزعة الذاتية، فيبدو أن العمال الذين لا يفضلون مسؤولية النساء والعمل معهم متأثرين بعوامل اجتماعية وثقافية ودينية والتقاليد والنشأة الاجتماعية الريفية ، فالمرأة الاطار حسب ليلي بوظمين "تواجه تحديات و رهانات لا تفرضها المكانة و الموقع داخل المؤسسة فحسب ، بل لكونها

تعمل في وسط لا زالت تهيمن عليه تصورات تقليدية لا تتماشى مع منطق الحداثة و الترشيد اللذين يستلزمهما تحقيق التغيير و تحديث المجتمع " (1) .

و قد يتعزز هذا الطرح بالمعطيات الكيفية التي حصلت عليها الدراسة، حيث يصرح تقني استغلال في مقابلة «... اودي مع العقلية تاينا ، الخدمة ما تمشيش مع المرأة ريسبونصابل ، والله مرات هي تطلب من الجماعة خدمة و بجونتيايس ، يقولوها ايه و ميديروهاش مرات يضحكولها في وجهها ، راك تعرف الحساسية ...»

" حتى هوما الله يهديهم (يقصد العاملات ممن أوكلت لهم مسؤوليات) ...معانا انجينيور نهار عطاوها *Ingénieur de Quart* ، تروح تجري للفيسبوك تكتب و تطلق ستاتي كي شغل زعما انا أول مرأة في الجزائر تخدم *Ingénieur de Quart* في الصحراء..."

أما الاتجاه الثاني فكان رأي الإطارات المتوسطة و السامية حول مسؤولية المرأة، لا ننكر أن حتى هم ليسوا بمعزل عن تأثيرات القيم الاجتماعية في طبع تمثلاتهم للمرأة العاملة في المصنع، إلا أن مستواهم الثقافي والعلمي وحضورهم المختلط مع البنات في أقسام الثانويات والجامعات سمح لهم ذلك في إبداء حكم موضوعي إزاء مسؤولية المرأة في المؤسسة فهم يدركون أسباب قلة الفرص المتاحة أمام المرأة العاملة خاصة الإطارات منهن للوصول إلى المناصب العليا داخل التنظيمات والمؤسسات. حيث يتصور الاطارات المتوسطة و السامية بنسبة أعلى بأن المرأة لديها سلطة محدودة، مما يشير إلى أنه يمكن للمرأة أن تمتلك بعض السلطة في المؤسسة ولكنها مازالت تتعرض للتمييز والقيود.

وفي هذا الصدد نتفق مع طرح الباحثة السوسولوجية "بوظمين ليلي"⁽²⁾: كون غالبية النساء الإطارات تبقى أقل من زملائها الرجال من نفس الفئة المهنية فيما يخص بعض الترقيات وبعض العلاوات. وترجع الباحثة سبب ذلك إلى طريقة واستراتيجية توظيف المرأة داخل المؤسسات، فغالبا ما

(1) ليلي بوظمين، «الإطارات النسوية»، مرجع سابق ، ص. 70-71

(2) المرجع نفسه، ص. 68

تقبل عن طواعية شغل أدنى المناصب وبأجور زهيدة رغم شهادتها العلمية، وهي وظائف غير سانحة لها بإحراز تقدمات مهنية صاعدة نحو المناصب السامية في المؤسسة⁽¹⁾.

أما رونو سانسوليو فيعزوا ذلك إلى عوامل فيزيولوجية تميز المرأة فقط، كالزواج، الإنجاب، تربية الأطفال، التي قد تكبح شهية المرأة للحصول على مناصب سامية في المصنع أو الإدارة لما تتطلبه هذه المناصب⁽²⁾ من تفرغ وقت ودقة والتزام بالحضور الدائم. هذا ما يجعل ترقيتها تمس غالباً جانب الأجر فقط وليس ترقية في المنصب، فتعيد المرأة بذلك إنتاج سيطرة الرجل عليها من داخل الأسرة إلى المؤسسة. ثم إن إجراء العينة المبحوثة هم من ثقافة عربية إسلامية (هابيتوس مسلمين)، لا تتمن مسؤولية المرأة على الرجل.

و بناءاً على ذلك، فحتى في حال تولي المرأة لمناصب قيادية وإشرافية في المؤسسة، فإن سلطتها من الممكن أن تواجه رفضاً من قبل المرؤوسين رجالاً كانوا أو نساءً، الذين قد يعبرون عن هذه المقاومة من خلال الامتناع عن تنفيذ القرارات بالكامل أو ببعض الأحيان الامتناع عن تنفيذها تماماً.

وحول هذا تؤكد جانيت لاوات *Laot Jeannet* : لسنا معتادين أن نحكم من طرف امرأة، فالعاملات أيضاً يجدن صعوبة لتقبل تبعية للمرأة...⁽³⁾، و في السياق ذاته تضيف حلومة شريف :

إسقاط الذات في البيئة الخارجية من حيث السلطة والقيادة لا يزال يشكل تحدياً للنساء... لاحظنا رفضاً من كلتا الفئتين للقيادة النسائية. في م. و.ص. ا. *ENIE*، رفضت العاملات بشكل كامل العمل تحت إشراف السيدات المشرفات، لأن القرب الاجتماعي مع النساء وعادتهن بأن يكن يتلقين الأوامر من الرجال في الخارج يتعارضان مع العلاقة الخاصة بهن.⁽⁴⁾

و بناءاً عليه، فإن ممارسة المرأة للسلطة على الرجل على النحو المتوقع في الخريطة التنظيمية الرسمية للمؤسسة، طالما أن منطق ممارسة السلطة يفترض أن لا سلطة لرئيس لم يعترف له المرؤوس

⁽¹⁾Jacqueline Laufer, « Femme de pouvoir : comment traverser le plafond de verre », dans *Femme de pouvoir*, pouvoir des femmes, Paris, Colloque du club HRM Women, 2001, http://www.feminad.com/reflexions/colloque_hrm.pdf

⁽²⁾Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, op. cit., p. 160-61

⁽³⁾Jeannette Laot, *Stratégie pour les femmes*, Nouvelle édition augmentée, Paris, Stock, coll. « Les Grands leaders », 1981, p. 121-22

⁽⁴⁾Hallouma Cherif, « L'articulation "intériorité - extériorité" chez les Algériennes : simple compromis ou recomposition d'un nouveau modèle ? », art. cit., p. 10

بها، و بالتالي فإن اعتراف الأجير الجزائري بسلطة نسوية عليه في التنظيمات الصناعية أو الإدارية لن يتحقق بسهولة ما لم يطرأ تغيير جوهري في ذهنيات الأفراد.

و قد صرحت المهندسة ص. ب للجريدة الالكترونية متأسفة عن عدم تساوي الحظوظ أمام المرأة للترقي و تولي مناصب مسؤولية في المديرية الجهوية قائلة:

“J’aimerais bien voir que les critères pour qu’une ingénieure devienne cheffe de service soit ses compétences sur le terrain. Ce n’est pas tout à fait le cas”,
“J’ai toujours rêvé de cela. Même mes collègues croient en moi : j’ai tout pour devenir manager. Je dois juste travailler sur moi-même. C’est juste une affaire de temps. Rien qu’une question de temps”.

“Le pourcentage de personnel féminin a augmenté à la compagnie, grâce à un système de quota. La compagnie fait des efforts dans ce sens. Toutefois, à Rhourde Nous par exemple, le nombre de personnel féminin ne dépasse pas les 10%. Pourtant, nous avons les compétences nécessaires”.⁽¹⁾

3.4. استراتيجيات المرأة العاملة لإعادة توزيع السلطة الجندرية داخل الحقل المؤسسي

لقد مدتنا الدراسة بشواهد دالة على أن الأوساط الصناعية ما زالت تهيمن عليها الثقافة التقليدية الريفية التي لا تتمن عمل المرأة عموماً، وتوليها مراكز السلطة والمسؤولية على نحو يجعلها في وضع سلطوي على الرجل بشكل عاكس وقالب لمنطق الهيمنة الذكورية، و هندسة العلاقات الجندرية المتجذرة في ذهنيات الأجراء، ونظام أبوي يتم التمايز وتوزيع العمل فيه على أساس الجنس والعمر، فيتسلط الذكر على الأنثى والكبير على الصغير. وهنا تضيف الباحثة "قانوني أمينة" :

"إدخال نسبة ضئيلة جداً من النساء إلى سوق العمل أدى إلى وجود حالة من التنوع المرفوض، سواء من قبل الرجال أو النساء، انه تعدي على المبادئ التي يقوم عليها النظام التقليدي للتمثيل والسلوك الاجتماعي".⁽²⁾

⁽¹⁾Bouzid, Sarah, interviewer par Mehdi Alioui . Portrait Sarah Bouzid , Ingénieur à la Sonatrach : le leadership dans la peau, Journal électronique HuffPoste Algerie : <https://www.huffingtonpost.com/?country=CA>. Alger. 2017., , op. cit.

⁽²⁾Amina Kanouni, *Expérience d’Organisations Féminines sur les lieux de travail*, Mémoire de DEA en Sociologie non publié, sous la direction de Claudine Chaulet, Université d’Alger, 1983, p. 3

ففي ضل هذا المد والجزر بين متطلبات الحداثة وتحفظ التقليد إلى أي مدى تشارك المرأة (الإطار خاصة) في عملية صنع القرار؟ وما هي استراتيجياتها ومواردها الموظفة في سبيل فرض نفسها كطرف ضمن قواعد لعبة السلطة في فضاء رجولي مسيطر؟.

تحت هذه الظروف و بناءا على هذا التواجد المحتشم لنسبة العاملات في المديرية المدروسة والتي لا يزيد عددهن عن 31 عاملة موزعة على فئات مهنية غير متجانسة رتبيا، و نظرا للبيئة الغير المشجعة لعملها و لمشروعية سلطتها كما رأينا من قبل، فإنه ليس بيدهن خيارات لفرض أنفسهن كطرف مهم وذا وزن في الأوساط الصناعية والإدارية وفي دائرة اتخاذ القرارات المهمة سوى من خلال :

التكتل في (نضال) جماعات نضالية نسوية مطلبية ، ليس فقط على مستوى المؤسسة كون أن عددهن لا يسمح بذلك لكن على صعيد أوسع وأشمل، يضم كل النساء العاملات في كل القطاعات خاصة العمومية منها، باعتبار أن بقائهن منزوين تحت راية النقابة (الرجولية) للمؤسسة. لن يضيف لهن أي جديد لاعتقادنا بأن المنطق الذي يحكم التنظيم النقابي في المؤسسة هو نفسه الذي يحكم تنظيم المؤسسة الصناعية ويحكم المجتمع برمته بخصوص نظرة الرجل للمرأة العاملة .

و يتعزز تحليلنا بما ذكرته الباحثة السوسولوجية أمينة قانوني : " عندما يتجسد هذا النهج في شكل رفض نشط، فإن العاملات من المرجح أن يكنّ أكثر عرضة للتسجيل في إطار فصل الجنسين الذي همشهن ، بدلاً من التوجه إلى النقابة التي تبقى حكراً على الرجال. فسينظمون أنفسهم في هياكل نسائية حصرية، حيث سيشعرن براحة أكبر، ولكنها ستمتع بامتيازات تقريباً مماثلة لتلك التي تتوفر في النقابة".⁽¹⁾

ثم ان حالة الهيمنة الذكورية الممارسة على المرأة العاملة في المؤسسة وبعدها عن دائرة اتخاذ القرار وعن المواقع السلطوية، وإخفاقها في التكتل في خليات نقابية نسوية، لا يعني بالضرورة أنها استسلمت ورضخت للأمر الواقع، فهي في بحث متواصل عن الأوراق الرابحة والموارد السانحة للدخول في علاقات سلطوية هي الأخرى. وربما هذا ما يفسر تصنيف عمال العينة المبحوثة لعدد من النساء العاملات في المديرية ضمن خانة الفئات التي تحضاً بتفضيل وقبول من طرف بعض المسؤولين.

⁽¹⁾Ibid., p. 5

ولمحاولة استكشاف بعض الحالات التي تُفضّل فيها للمرأة في الوحدة الانتاجية المدروسة طرحنا على العمال السؤال التالي:

في نظرك كيف تعامل المرأة العاملة في المديرية من طرف المسؤولين؟
فجاءت إجاباتهم كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 33: يوضح رأي العمال في معاملة المرأة من طرف المسؤولين

المجموع		بدون إجابة		تحظى بمعاملة خاصة (تفضيل)		تعامل نفس معاملة الرجال		معاملة دونية أو غير متساوية		الإجابة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الفئة المهنية
100%	16	6,44%	1	57,93%	9	38,62%	6	0,00%	0	عمال التنفيذ
100%	140	0,00%	0	66,20%	93	33,45%	47	1,42%	2	عمال التحكم
100%	138	3,63%	5	41,37%	57	55,16%	76	0,73%	1	إطارات متوسطة
100%	5	0,00%	0	19,31%	1	77,24%	4	0,00%	0	إطارات سامية
100%	299	2,01%	6	53,51%	160	44,48%	133	1,00%	3	المجموع

تُظهر النسب المعروضة في الجدول رقم (33) توجيهين للعمال بالنسبة للاتجاه الأول والذي يعتبر سلبيا بخصوص قضية معاملة المرأة من قبل المسؤولين إذ بلغت نسبت العمال الذين أشاروا الي أن المرأة تحظى بمعاملة خاصة من طرف مسؤولي الوحدة 53,51% وقد عبر عن هذا الاتجاه بقوة عمال التنفيذ 57% و عمال التحكم (66%)، مقارنة مع الإطارات المتوسطة والإطارات السامية والذين أشاروا بنسب معتبرة إلى الاتجاه الثاني (أنظر الجدول) والذي كان إيجابيا بخصوص معاملة المسؤول للمرأة في الوحدة ، في حين رأت نسبة قليلة جدا من عمال العينة المبحوثة الي أن المرأة تعامل معاملة غير متساوية مع الرجل ، وقد تكون تلك الإجابة لبعض العاملات ممن شملهم التحقيق الميداني.

إن لهذا النقاب في هذا الآراء (توجيهين) تفسيرين في تصورنا:

فمن ناحية إن التوجه الإيجابي للإطارات في إجاباتهم عن السؤال الموجه إليهم تحكمت فيه عوامل موضوعية وأخرى ذاتية: فشعور الإطارات المعنية (*Concernés*) أنهم الفئة التي يستهدفها السؤال (جزء من العلاقة مسؤول/عاملة) يجعلهم يبدون أحكاما قيمة تبدو وكأنها موضوعية، عن شكل معاملة المسؤولين للمرأة.

أما عن العوامل الموضوعية التي بلورت الاتجاهات الإيجابية لبعض الإطارات، نجد -كما أشرنا سابقاً- أن ترسيخ بعض القيم الثقافية الصناعية (الحديثة) التي اكتسبها هؤلاء الإطارات و نضج وعيهم العمالي ساهم في تشكيل آرائهم الإيجابية تجاه معاملة المسؤول للمرأة، خاصة وأن عمل المرأة في الوحدة المدروسة يقتصر فقط مثلما رأينا على بعض المهام ذات الطابع الإداري و التنظيمي فهن في نظرهم، زميلات عمل تساعدهم على أداء مهامهم ضمن جو عائلي صناعي إن صح التعبير، كما تعمل هابيتوسات المسؤولون على حملهم بمسؤولية و واجب حماية تلك العاملات البعيدات عن ذويهم ، تترجم مرات على شكل قرارات و سلوكيات تبدوا في أعين العمال الذكور على أنها تفضيل و معاملة خاصة للمرأة على حساب الرجل ، كإعفائها من بعض المهام الشاقة ، أو التساهل معها في ما يخص تعديل رزنامة العمل (*Modification du planning Travail*) ، او السماح لها بقضاء الأعياد في المنزل .. الخ .

أما عن موقف عمال التنفيذ عن علاقة المسؤول/عاملة، فتحكم هو الآخر عوامل ذاتية وأخرى موضوعية. فترتب عن بعد عمال التنفيذ عن الاختلاط الجنسي في فضاءات العمل، إصدارهم لإحكام قيمة، خصوصا إذا ما صادفوا عند دخولهم لمكاتب الإدارة و وجدوا بعض الإطارات النسوية أو العاملات في درشة وحديث مع الإطارات أو المسؤولين، يقودهم مباشرة إلى تأسيس فكرة تفضيل المرأة على الرجل، و في هذا الإطار صرح لنا رئيس قسم " ..ما عنديش حتى مشكل نخدم مع امرأة ، بصح جامي تدخل عندي للبيرو وحدها ، لازم يكون ثالث ...هنا ايللا دارولك تيكي راحت عليك .."

كلمة "تيكي" التي عبر بها الإطار السامي هذا ، تترجم في سوسولوجيا بورديو بما يعرف بالدوكسا " تلك الأفكار و الاحكام التي تضل تلاحق فردا في التنظيم و يؤمن بها الجميع حتى لو لم تكن حقيقية ، " هذاك برا كاسي (*Bras cassé*) و ذلك "خدام الله يبارك " ، تقييمات في حق بعض الافراد ترافقهم كل مسارهم المهني و وقد توظف مثل هذه التقييمات كأداة للتنافس والصراع في الحقل التنظيمي .

كما تترجم طريقة توجيه الأوامر بصوت عالٍ و وعيد للعمال الذكور بالعقوبة على الأخطاء التي يرتكبونها في حين يتم التعامل مع النساء بأسلوب أكثر احتراماً، كذلك على أنها تمييز ضد العمال الذكور و تفضيل للمرأة ، كما ينظر الى تكليف النساء بالمهام السهلة المكتبية والإدارية وتعيين الرجال في الوظائف الأكثر مجهوداً وصعوبة ، على أنه تحيز و محاباة ، و ولتأكيد هذه الرؤية، أشير إلى تصريح مبحوث و هو رئيس مصلحة استغلال ، قائلاً " ..مشكلة تخدم معاك امرأة كما دير ما تسلك،

تعطيتها خدمة مديرهاش كما ينبغي و لازم تكلف زميل ليها يعاودها ول يديرها في بلاصها ، متعطيتهاش خدمة هي تشكي تقول رانا محقورين ، و زملائها الرجال يشكيو علاش غير حنا نخدمو .. رواح انتا و فريها ..."

أما عن الاعتراف بمشروعية سلطتها و حظوظ تساويها مع الرجال، فنراها حاجة ماسة مفروضة على المؤسسة خاصة في مرحلتها الانتقالية (SH 2030)، يتعين عليها أن تتخذها في الحساب: وذلك للأسباب التي تراها جاكلين لوفار "J.Loufer"⁽¹⁾

- مبدأ تساوي الحظوظ بين الرجل/ امرأة: أصبح حاجة ضرورية و معترف بها مجتمعا، حتى وإن كان التغيير بيدوا بطيء نوعا ما.

- فعالية المؤسسات أصبحت تقاس بتنوع اليد العاملة، في التوظيف وممارسة السلطة ومن ثم ضرورة إدماج المرأة الكفأة.

-تطلعات الرجال والنساء للوصول إلى مناصب المسؤولية في المؤسسة، أصبح شيئا يتجه نحو البحث عن توازن بين الحياة الخاصة والحياة المهنية (Vie privé – vie professionnelle)

4. قراءة بورديوزية في قرار انشاء مرصد عمل المرأة في سوناظراك:

مثلما سبق وأشرنا من قبل، فان قرار انشاء مرصد عمالة المرأة في قطاع الطاقة و المناجم جاء تجسيدا لبنود اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)⁽²⁾ حيث تعتبر هذه الاتفاقية أحد الوثائق الدولية الرئيسية في حقوق المرأة ، وقد أشار التقرير الثاني الذي أعدته الجزائر للجنة المعنية بالاتفاقية على مستوى هيئة الأمم المتحدة الى المجهودات المبذولة و الإجراءات المتخذة

⁽¹⁾Jacqueline Laufer, « Femme de pouvoir : comment traverser le plafond de verre », art. cit., p. 4

⁽²⁾ الجمعية العامة للأمم المتحدة، «اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة»، 1979، <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

لتعزيز المساواة بين الجنسين وتعزيز دور المرأة في المجتمع ، و من بينها انشاء مرصد عمالة المرأة على مستوى قطاع الطاقة و المناجم كسونلغاز و سوناتراك .

و في هذا يؤكد التقرير على أن الجزائر " .أُتخذت أيضا تدابير أخرى لتشجيع نشاط المرأة، ولا سيما من خلال الآليات المنشأة لهذا الغرض، مثل الوكالة الوطنية لإدارة الائتمانات الصغيرة، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وإنشاء هيكل على مستوى المديرية العامة للأمن الوطني مكلف بتعزيز حقوق ضابطات الشرطة في إطار نظام الأمن الوطني؛ ومرصد عمالة المرأة المنشأة على المستوى القطاعي، ولا سيما الطاقة والمناجم، كهيئات رصد وأقطاب للتحليل والتفكير والاقتراح لتعزيز عمالة المرأة..⁽¹⁾ فتم انشاء مرصد في مجمع سوناتراك و كل فروعها على غرار المؤسسة الوطنية للهندسة و البناء GCB، المؤسسة الوطنية للأشغال في الابار ENTP ، المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP، و المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO و غيرها ...

بالقاء الضوء على اتفاقية سيداو في إطار نظرية بيار بورديو ، يمكننا فهم تأثير هذه الاتفاقية على منطقتي الحقوق الاجتماعية والتنظيمية والسياسية في الجزائر عموما و في مؤسسة سوناتراك على وجه الخصوص :

التأثير على الحقل السياسي:

من المؤكد أيضا أن لاتفاقية سيداو تأثيرا على الحقل السياسي من خلال تعزيز المشاركة السياسية للمرأة ودعم حقوقها في هذا الجانب وفقا لما نصت عليه الاتفاقية، و الزامها الدول الأعضاء اتخاذ إجراءات و تحديثات للقوانين الانتخابية لضمان المشاركة الفعالة للنساء، بما في ذلك تعزيز حقهن في الترشح و حمايتهن من أي شكل من أشكال التمييز الجندي، و هذا لضمان المشاركة الفعالة للمرأة في صنع القرارات و رسم السياسات على جميع المستويات، بالإضافة الى ضرورة تعزيز تمثيل المرأة في البرلمانات و التشكيلات الحكومية، و تعزيز تواجدتها في مناصب القيادة السياسية والتنفيذية ، وهو

⁽¹⁾République Algérienne Démocratique Et Populaire, « Troisième et quatrième rapports périodiques de l'Algérie sur la mise en œuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », 18 mai 2009, https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW.C.DZA.3-4_fr.pdf, p. 55

ما لمسناه في العشر سنوات الأخيرة في الجزائر من ارتفاع في تمثيلية المرأة في مختلف المجالس الشعبية وتوليها لمناصب وزارية هامة.

التأثير على الحقوق الاجتماعية:

اتفاقية سيداو لها تأثير كبير على الحقوق الاجتماعية من خلال تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين من خلال القاء الضوء على مسألة التمييز ضد المرأة في مختلف المجالات وحثه الدول على اتخاذ إجراءات لمكافحة هذا التمييز هذا التأثير يترجم في تغيير القوانين والسياسات والممارسات في الدول التي اعتمدت الاتفاقية. و بتشجيعه الدول على توفير فرص متساوية للمرأة في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي، فان هذا سيؤدي إلى تغيير في مواقع القوة و الهيمنة و استنفادة النساء كأعوان اجتماعيون مهيمن عليهم في الحقوق من سطة الاتفاقية (كرأس مال اجتماعي) و استغلالها من أجل التموقع في تراتبية الفضاء الاجتماعي و تمكينهن من الانعتاق من الهيمنة .

التأثير على الحقوق التنظيمية:

كما شجعت اتفاقية سيداو الدول على اجراء إصلاحات تشريعية وتنظيمية و تسييرية لضمان المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة حيث يُلزم تنفيذ الاتفاقية عمل تغييرات في بنية الحقوق التنظيمية والمؤسسات على شاكلة إنشاء هياكل وآليات للمراقبة مثل مرصد عمل المرأة في سوناطراك.

و من السهل ملاحظة تأثير اتفاقية سيداو CEDAW على سياسات التوظيف في سوناطراك، حيث ساهمت في تعزيز فرص تشغيل المرأة على الرغم من السياق الاجتماعي والثقافي الذي لازال يشكل عائق و حجر عثرة أمامها، فعرفت المرأة بشكل متزايد مكانة مميزة داخل مجمع سوناطراك، والواقع أن الحاجة إلى تعزيز ثقافة العمل الإيجابي للمرأة في الشركة اتسمت باتخاذ قرارات بتعيين المرأة في مناصب قيادية في أعلى هرم المؤسسة على مختلف المستويات.

حيث توظف سوناطراك حاليًا ما يقارب من 9222 امرأة في مختلف المهن و التخصصات، أي بنسبة 17% من إجمالي تعداد عمالها والمقدر حسب التقرير السنوي لعام 2020 ب 55816 عامل ، حيث تشغل نسبة 33 % مجموع العاملات في المهن القاعدية للشركة *les fonctions Cœur*

(1) *Métiers*، كالإنتاج ، الصيانة ، الامن الصناعي ، استغلال الخزانات ، التكرير ، الجيوفيزياء و الجيولوجيا الي غير ذلك .ولقد شغلت النساء في سوناطراك مناصب رئيسية و حساسة في الحقل التنظيمي للمجمع البترولي ، من مديرات تنفيذيات، و حتى رئيسة مديرة عامة مثل ما كان الحال مع المديرة العامة للمؤسسة الوطنية لخدمات الابار ، كما شغلت امرأتان منصب المدير التنفيذي للموارد البشرية ومديرة مركزية للتنسيق التقني و التنمية ، و مديرة مركزية للنظافة و الصحة و السلامة *HSE* و مديرة تطوير المؤسسة (*CPE*) قبل أن تتحول الى أكاديمية سوناطراك للمناجمنت (*SMA*)، و غيرها من الأمثلة عن تولي من المرأة لمناصب قيادية كبيرة في المجمع . و تتولى حاليا امرأة منصب المديرة التنفيذية المسؤولة عن الاستراتيجية والتخطيط والاقتصاد، كما عينت مؤخرا امرأة كنائبة للمدير العام لسوناطراك لنشاط التسويق و تحظى بعضوية اللجنة التنفيذية للشركة، حيث تتكون هذه اللجنة من 10 أعضاء⁽²⁾، بما في ذلك الرئيس المدير العام، و هو مثال آخر عن تولي المرأة في سوناطراك لمنصب اطار مسير .

وللتذكير، اتخذت المديرية العامة للمجمع البترولي نهجا استباقيا في إنشاء مرصد تشغيل المرأة في عام 2002 الهيئة الأولى من نوعها في القطاعات الاقتصادية في الجزائر ،وذلك تطبيقا للقرار الصادر بتاريخ 11 فيفري 2002 تحت رقم 43 من طرف الرئيس المدير العام لسوناطراك المتضمن إنشاء مرصد التشغيل النسوي⁽³⁾ ، وتنفيذا للتعليمات الوزارية الصادرة بتاريخ 5 جانفي 2005 من طرف وزير الطاقة والمناجم، الخاصة بالتشغيل النسوي في القطاع، وتتمثل المهام الرئيسية لهذا المرصد في فهم عمالة المرأة، واقتراح تدابير لتحسين التوظيف، و تمكينها من تطوير مهاراتها عن طريق دورات التكوين⁽⁴⁾، بالإضافة الى العمل على زيادة حصة المرأة و تمثيليتها في جميع الأنشطة والوظائف الخاصة بمجمع سوناطراك و الاخذ بعين الاعتبار تطوير المسار المهني للعاملات ، استنادا إلى معيار

(1) Sonatrach, « Rapport annuel 2020 », Alger, La Direction Générale, 2020, p. 1-154, <https://sonatrach.com/wp-content/uploads/2021/12/Rapport-Annuel-2020-1.pdf>, p. 67

(2) *Ibid.*, p. 11

(3) République Algérienne Démocratique Et Populaire, *Troisième et quatrième rapports périodiques de l'Algérie sur la mise en œuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, op. cit., p. 67

(4) Mohamed Lefhel, « L'emploi au Sud : la chasse-gardée des rois d'Algérie ! », Alger, mars 2013, <https://www.lematindz.net/news/11197-lemploi-au-sud-la-chasse-gardee-des-rois-dalgerie.html>

"تكافؤ المهارات وتكافؤ الفرص" وكذلك تشجيع وصول النساء للإطارات إلى مناصب المسؤولية⁽¹⁾ ، ومنحهن مسؤوليات تنفيذية كبيرة ، " و تجنب ظاهرة السقف الزجاجي⁽²⁾ ، و بعد سنوات من الوجود و النضال ، تعزز دور المرأة بالمجمع البترولي، حتى أن عملية التأنيث شملت أنشطة وفضاءات كانت حكرا على الذكور فقط ، مع تجربة التوظيف في الوحدات الإنتاجية في قواعد الجنوب ، من خلال تتبع مسار و مراحل توظيف المرأة في المديرية الجهوية لغرد النص – باليزي.

و بالرجوع الى مرصد تشغيل المرأة في مؤسسة سوناطراك فيمكننا التأكيد على أن التنظيم هذا يمثل في حد ذاته **حقلًا فرعيًا**، لا يتسع المجال هنا لدراسته بشكل معمق، له حدوده، قواعده و قوانين اشتغاله الخاصة، و رأس مال النوعي المثمن بداخله، تتصارع بداخله النساء العاملات كأعوان اجتماعيون، و تتنافس للهيمنة على دواليبه و يفرضن شروط صارمة للالتحاق به و الانخراط فيه، حيث أكدت لنا مبحوثة قاتلة :

" J'ai même essayé d'y accéder mais j'ai pas pu , c'est restreint

بنياتهم برك ، راك تعرف شكون فيه بنت فلان و فلان .. يفريو أمورهم و خلاص . "

يشغل " حقل المرصد " ، تماما مثل باقي الحقول ، به أعوان مهيمئات و أخريات مهين عليهن، و الواضح من تصريح المبحوثة بأن المرصد يضع حواجز ، فالانخراط فيه يستوجب رأس مال علاقتي مع المهيمئات على الحقل ، فالنساء المراكمات لحجم رأس مال اجتماعي مهم ، بمعنى رصيد علاقتي كبير ، يمارسن التأثير داخل "حقل التنظيم النسوي" ، فيما يخص التعيينات في المراكز القيادية بالمرصد أو السماح للوفدات الجديديات بالانخراط ، و الأكثر من ذلك ، يساهمن في املاء و صياغة قواعد و قوانين اشتغال الحقل (النظام الداخلي)، وفي هذا السياق، يمكن الاستشهاد بما ذكرته سوزان صايس :
Susan Sayce

⁽¹⁾République Algérienne Démocratique Et Populaire, *Troisième et quatrième rapports périodiques de l'Algérie sur la mise en œuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, op. cit., p. 67

⁽²⁾Assia Guedjali, « Les Trajectoires Des Femmes Cadres Algériennes à L'épreuve Du Plafond De Verre », *Dirasat Ijtimaiya*, 2019, p. 91, <https://doi.org/10.37487/0841-000-022-007>, consulté le 13 mai 2020, p. 91

"يتعلق بوضع القواعد والعادات التنظيمية للمجلس وكيف يمكن أو لا يتم رسم ذلك على قيم ومعتقدات مجلس الإدارة... وإلا فمن الممكن للأشخاص الذين لديهم مستويات أعلى من الاستثمار في اللعبة أن يديموا إعادة إنتاج هذه العادات والمعايير في العديد من السياقات، مما يؤدي إلى اضطراب الوافدين الجدد، بشكل رئيسي، إلى التكيف مع أسلوب الاتصال السائد والمعايير الحالية لمجالس إدارتهم أو البقاء دخلاء " (1).

كما أن النساء اللاتي يشغلن أو شغلن في الماضي مناصب مرموقة في حقل المؤسسة كمديرات، وأطر سامية ويراكمن لرأس مال مهني، بيروقراطي ومعلوماتي ويتميزن بهابيتوس قيادي وتيسيري، يعاد في الغالب انتاج وضعياتهن القيادية هذه على مستوى " حقل المرصد"، بانتخابهن قيادات له، و يتم قبول هذه الوضعية الهيمنية من طرف باقي أعوان الحقل على أساس أنها معطى طبيعي، على شكل تواطؤ موضوعي و ممارسة عنف هادئ مُستتر.

5. خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل استكشاف أنماط علاقات العمل بين العمال والمسؤولين في ظل مسألة التفضيل بالمديرية المدروسة، والكشف عن هويات هذه الفئات التي تحظى بتفضيل في الوحدة المدروسة وما هي الموارد والرساميل المسخرة للتموقع في تراتبية الحقل التنظيمي. كما تطرقنا لتحليل الحقل النقابي بغرد النص، وكيف تبني الوافدون الجدد استراتيجيات الهرطقة وقلب موازين القوة في الحقل من خلال الاستثمار في الرأسمال الجهوي والرأسمال المهني لتغيير منطق اشتغال الحقل وقلب الكفة على النقابيين القدامى.

تم عرضنا بعد ذلك لملاحظاتنا الميدانية عن سيرورة تأنيث اليد العاملة بالمديرية الجهوية لغرد النص، حيث تم استعراض العلاقة بين النظام الاجتماعي و مشكلة المرأة الجزائرية، وكيف أعاد تشغيل العنصر النسوي تقسيم الفضاء في الحقل، و أعاد انتاج تراتبية المجتمع، و توجيه بعض النساء الى أدوار تتلاءم مع هابيتوسهم الأنثوي، بعد ذلك، تم مناقشة: مسألة تمثل العمال لعمل المرأة و مسؤولية و سلطة المرأة

(1) Susan Sayce, « Bourdieu, Representational Legitimacy, and Pension Boardrooms A Contested Space? », art. cit., p. 136

في الوحدة المدروسة، بدأنا بمدخل يعرض النظام الاجتماعي المحيط بمشكلة المرأة الجزائرية. تبين أن هناك قضايا هامة تحتاج إلى تفسير وفهم أعمق لفهم المشكلة والتحديات التي تواجهها المرأة في المجتمع الجزائري، ثم انتقلنا لاستكشاف تطور عمل المرأة في المديرية الجهوية لغرد النص، حيث قمنا بعرض تم تناول بعدها لاستراتيجيات المرأة العاملة لإعادة توزيع السلطة الجندرية داخل الحقل المؤسسي من خلال تسليط الضوء على الجهود التي تبذلها المرأة لكسر القيود والتحديات التي تواجهها لتعزيز دورها في بيئة العمل الذكورية، بعد ذلك تعرضنا للسياقات الدولية التي تم فيها اتخاذ قرار إنشاء مرصد لتشغيل المرأة في قطاع الطاقة و مجمع سوناطراك ، لنقم بعدها بقراءة بورديوزية وجيزة لقرار انشاء المرصد باعتباره حقل مثل باقي الحقول له قوانين اشتغاله و الرأس مال النوعي المثلن المتداول بداخله .

الخاتمة

خاتمة

كانت هذه حوصلة لدراسة علاقات السلطة في المؤسسة الصناعية الجزائرية باستخدام المقاربة البوردبوزية، و التي لا ندعي فيها إطلاقاً بأن موضوع بحثنا أصيل كل الأصالة ، فدراستنا جاءت امتداداً لأبحاث أجريت في بلدان أجنبية كأمریکا ، بريطانيا ، فرنسا ، تركيا... الخ ، وهي دراسة تشبه دراسات كل من جيفري إيفريت *Jeffery Everett* ، مصطفى إمبرباير *Mustafa Emirbayer*، فيكتوريا جونسون *Victoria Johnson*، دامون جولسورخي *Damon Golsorkhi*، إيزابيل هوالث *Isabelle Huault*، ديفيد سوارتز *David Swartz*، مصطفى أوزبيلجين *Mustafa Özbilgin*، آهو تاتلي *Ahu Tatli*، برنار ليكا *Bernard Leca*، غوميز ماري-لياندر *Gomez Marie-Léandre*، جوست سيويكي *Jost Sieweke*، برتران موانجون *Bertrand Moingeon*، برنارد رماننتسوا *Bernard Ramanantsoa*. وغيرهم.

ولا شك في أن النتائج التي توصلت إليها دراستنا مقيدة بطبيعة التنظيم الصناعي المدروس من حيث بنائه وحجمه وكذا قيمه ومعايير، ومعتقدات وثقافة المجتمع الذي ينشط فيه هذا التنظيم، وبالأهداف التي حاولت تحقيقها، لهذا فإننا لا ندعي أنها صالحة للتعميم على جميع التنظيمات في الجزائر.

وبإمكاننا أن نشير إلى النتائج العامة للدراسة الميدانية وما تنطوي عليه من دلالات نظرية على النحو التالي:

حاولنا من خلال هذا العمل المتواضع، تقييم واختبار فاعلية الجهاز النظري البوردبوزي لفهم العلاقات داخل وما بين المؤسسات، وممارسة السلطة في الحقل التنظيمي الخاص بالمؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، من خلال دراسة حالة المؤسسة الوطنية سوناطراك (المديرية الجهوية غرد النص). ولقد حاولنا جاهدين استخدام وتوظيف المفاهيم البوردبوزية بشكل مجتمع، متكامل غير مجتثة عن الإطار النظري والمنهجي الذي اقترحه بورديو، تماماً مثلما نصحنأ به سابقونا في هذا المجال مثل إيفيرت وأمبرباير وجونسون ودافيد سوارتز وغيرهم⁽¹⁾. و لهذا الغرض، حللنا البيانات الهامة التي حصلت عليها الدراسة من خلال

⁽¹⁾Jeffery Everett, « Organizational research and the praxeology of Pierre Bourdieu », *Organizational Research Methods*, 5, n° 1, 2002, p. 56-80, <https://doi.org/10.1177/1094428102005001005> ; Mustafa Emirbayer et Victoria

تقنيات البحث المختلفة التي أشرنا إليها في المقدمة، لنصل إلى استنتاجات مهمة حول علمية تشكل علاقات السلطة و آليات إعادة انتاج وضعيات الهيمنة والعوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على السلوك التنظيمي و منطق الفعل و صناعة الاستراتيجية في المؤسسة الجزائرية. وبفضل توظيف المفاهيم البوردبوزية بشكل صحيح، تمكنا من فهم بشكل أفضل وأوفى للكيفية الي يشتغل وفقها الحقل التنظيمي في الجزائر، محاولين اقتراح بذلك لنموذج توليفي نظري لفهم وتحليل ظاهرة السطلة في الحقول التنظيمية والمؤسسية.

فأظهرت النتائج المحصل عليها على أن علاقات القوة في المديرية الجهوية موضوع دراستنا، تأثرت إلى حد كبير بالعوامل السوسيو-ثقافية والاقتصادية مثل رأس المال الاقتصادي والثقافي والاجتماعي، كما تشكلت علاقات السلطة من خلال الممارسات والعادات المتأصلة بعمق في ثقافة المؤسسة الجزائرية وثقافة المجتمع الجزائري (الحقل الكبير).

و عرجت دراستنا على مسألة تلقي الحقل التنظيمي المدروس و المهيمن عليه ذكوريا لوقت طويل، لأعوان جدد من جنس الإناث، و كيف أعادت عملية تأنيث الحقل و تضمين أعوان جدد من إعادة صياغة قوانينه و قواعد اشتغاله، و كيف أملت هابيتوسات المسؤولين و العاملات على حد سواء من إعادة تقسيم فضاءات الاستقبال على مستوى قواعد الحياة و أماكن العمل و إعادة توجيه العاملات (وفق سيرورة تمايز اجتماعي) نحو وظائف تُرتبط تقليديا بالمرأة (كالمسكرتاريا، المخابر ، المكاتب ، الإيواء و الإطعام... الخ).

و سمحت لنا مقارنة بوردبوز بتسليط الضوء على الهيمنة الرمزية و تمظهر العنف الرمزي في المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال متابعة و ملاحظة بالمشاركة كباحث و إطار موارد بشرية لصيرورة تأنيث فضاءات عمل كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجال فقط. كما ساعدتنا نظرية بوردبوز، ولا سيما مفاهيمه : الهابيتوس ورأس المال و العنف الرمزي ، في رصد تمثلات الأجير الجزائري لمسألة عمل و مسؤولية المرأة ، و كذى فهم العقبات والتحديات التي لا تزال تواجهها المرأة الجزائرية في سوق الشغل من حيث الولوج الى فضاءات عمل ذكورية و الوصول إلى المناصب القيادية والسلطة.

كما مكنتنا المقاربة البوردبوزية من فهم جدوى و فائدة توظيف و استثمار الرأس المال الثقافي والاجتماعي لتعزيز العلاقات مع السكان المحليين (الطوارق) و تجربة سوناطراك الناجحة لتعزيز الثقة والتعاون معهم، فالمؤسسات الاقتصادية خاصة الصناعية منها و التي تقتحم فضاءات يعتبرها السكان المحليون (les autochtones) كراس مالهم الفضائي⁽¹⁾ «le capital spacial autochtones»، مطالبة بفهم أهمية التمثل الاجتماعي للمجال التقليدي عند الساكنة المحلية، و ادراك قيمة التنوع الثقافي و الواجب عليها أن تأخذ بعين الاعتبار وأن تحترم التقاليد والعادات المحلية مثلما يشير الى ذلك جون ماري بيريتي Jean-Marie Peretti⁽²⁾ و تأسيس لما يسميه ج. ديشامب، إ. مينار " تحالفات مريحة للجانبين Gagnant-Gagnant: .. لتحفيز وتجديد العلاقات مع المجتمع المحلي " ⁽³⁾.

وتناولت الدراسة كذلك مسألة الجماعات الضاغطة، وبنيت كيف بإمكانها أن تلعب دورا هاما في تشكل العلاقات السلطوية في المؤسسة الاقتصادية، وقدرتها على التأثير على عملية صنع القرار، حيث مكنتنا المقاربة البوردبوزية من فهم لكيفية استثمار مختلف فاعلي الحقل التنظيمي ومن بينهم الجماعات الضاغطة لمختلف أشكال رأس المال (الاقتصادي، الثقافي، الاجتماعي الرمزي، و التقني) للتأثير و الضغط وتعزيز مواقعهم بداخل الحقل التنظيمي.

أما فيما يتعلق بالحقل النقابي بالوحدة المدروسة، أكدت دراستنا على الإمكانيات النظرية و المنهجية لنظرية بورديو في فهم كيفية تنظيم و إعادة توزيع علاقات القوة في هذا الحقل و كيف نزع الأعوان الوافدون الجدد إلى الحقل التنظيمي الى تبني استراتيجية الهرطقة (La hérésie) من خلال توظيف "الرأس مال الاجتماعي الجهوي" لقلب موازين القوة و من إعادة صياغة قوانين الحقل النقابي في الوحدة المدروسة .

كذلك أبرزت الدراسة من خلال النموذج الذي اقترحناه و سميناه **وصلة بورديو التوليفية** لدراسة التنظيمات و فهم علاقات القوة و السلطة في الحقل التنظيمي ، مقدرة المقاربة البوردبوزية و متانتها النظرية

⁽¹⁾Fabrice Ripoll, « Comment croiser espace et capital ? », art. cit., p. 291

⁽²⁾Jean-Marie Peretti, *Tous différents: gérer la diversité dans l'entreprise*, Paris, Eyrolles, 2006

⁽³⁾Johanne Miller Louise Deschamps et Isabelle Ménard, « Les relations entreprises-communautés aux yeux des syndicats : défis à relever et voies à privilégier », 2011

و تجانسها المنهجي ، على تخطي الانقسام التقليدي و التعارض المنهجي العقيم في حقل الدراسات التنظيمية و قوة مفهوم الهابيتوس لعمل جسر توافقي ما بين البراديغمات الثقافية و التحليل الاستراتيجي، و في ذلك تأكيد لما افترضناه في مقدمة دراستنا بخصوص خصوبة و فعالية الجهاز النظري البوردوي لفهم وافي لعلاقات السلطة و التنظيمات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

كما أمكنت لنا نظرية بورديو تحليل ممارسات وخطابات مختلف الجهات الفاعلة في الحقل المؤسسي (خاطبات أفراد العينة المبحوثة ، تصريحات الرؤساء المدراء العامون ، السكان المحليون ، تحليل مضمون التعليقات على مواقع التواصل الاجتماعي... الخ) من تسليط الضوء على ميكانيزمات إعادة إنتاج الهيمنة و ممارسة العنف الرمزي تحت تأطير "الدوكسا" ، و تمظهره في بعض الممارسات التمايزية، و كيف يعاد إنتاج تراتبية الحقل التنظيمي في فضاءات العمل و المعيشة و الترفيه بقاعدة الحياة (المطاعم ،الغرف، البطاقات المهنية ، السيارات ، شكل المكاتب ، الباركينغ.. الخ) ، كما رأينا كيف يمكن للحقل التنظيمي من ممارسة العنف الرمزي بأشكاله سواءا على شكل هيمنة ذكورية و العنف الرمزي الذي تمارسه بعض الحقول الفرعية في التنظيم حال الهيمنة التي مارستها أنشطة الاستغلال و بعض المهن القاعدية على باقي الحقول، و كيف ساهمت وضعية الهيمنة هذه من إعادة إنتاج الطبقة المسيرة في الحقل التنظيمي.

وكيف أعاد التنظيم من خلال تتبع مسارات المسيرين والتنافس في الحقل الأكاديمي البترولي إن صح التعبير ما بين المعهد الوطني للبترول IAP والمعهد الوطني للمحروقات INH (قبل أن يتم إلحاقه بجامعة محمد بوقرة بومرداس) وبعض المعاهد والمدارس العليا، إنتاج الإطارات للمجمع البترولي، كآلية لإعادة إنتاج النخب المسيرة والمحافظة على " نُبل التنظيم.

و بهذا الشكل، نعتقد بأن دراساتنا تمثل إسهامًا متواضعا في المجال الأكاديمي والعلمي في الجزائر ويمكن أن تعزز البحث المستقبلي في هذا المجال و أن تفتح أبوابًا جديدة للدراسات النقدية (Critical)

Management Studies (1) CMS في مجال البحوث التسييرية والتنظيمية في الجزائر متشعبة بالأفكار البوردبوزية لدراسات التنظيمات و تخليصها من النزعة العقلانية ونظريات الفعل أو الثقافية .

وعندما يتعلق الأمر بالتغيير الذي باشرته المؤسسة في الآونة الأخيرة من خلال رسم استراتيجية سوناتراك 2030، خصوصا ما تعلق منه بالمشروع الهيكلية الذي مس بعمق سياسية الشركة في تسيير مواردها البشرية، فإن العملية يجب أن تأخذ في الاعتبار كل فاعلي الحقل و مختلف أشكال الرساميل المتداولة في الحقل، بشكل يجعلهم شركاء في هذه العملية، فلا تغيير يقول فيليب برنو "مهما كانت القوة التي يتمتع بها المغير، ومهما كانت رتبته في التسلسل الهرمي، فإن المتغير سيظل سيد القرار النهائي"

« *quelque soit le pouvoir que possède le changeur ,quel que soit son rang dans la hiérarchie , le changé reste maitre de la décision finale* » (2)

و يؤكد الفيلسوف الساخر (برنارد شو) بقوله : " يمكنك أن تسوق الحصان و تدفع به إلى مورد المياه، و لكن لا يمكنك بأي حال من الأحوال أن تدفعه إلى الشرب " هذه العبارة قد تحدد لنا معان كثيرة و دلالات عميقة لمغزى التغيير في التنظيمات و المؤسسات الوطنية، حيث لا يمكن أن نسوق الأجراء (الفاعلين) إلى غير ما يتطلعون إليه، أو توجيههم إلى مسالك لم يختاروها بإرادتهم الواعية، و لهذا فالتغيير المرتكز على القانون، أو الأساليب الإلزامية ،لا يحدث أثارا ايجابية و لنا في تعثر تغيير نظام الأجور في سوناتراك المثل الأكبر (3)

(1) Paul S. Adler, Linda C. Forbes et Hugh Willmott, « Critical Management Studies », *Academy of Management Annals*, 1, n° 1, décembre 2007, p. 119-79, <https://doi.org/10.5465/078559808>, consulté le 3 février 2018 ; Jean-François Chanlat, « Les études critiques en management », art. cit. ; Ahu Tatli, Mustafa Özbilgin et Mine Karataş-Özkan (dir.), *Pierre Bourdieu, organisation and management*, New York, Routledge, Taylor & Francis Group, coll. « Routledge studies in management, organizations and society », 34, 2015

(2) Philippe Bernoux, *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Nouvelle Édition, Paris, Seuil, 2010, p. 15

(3) محمد بن عامر، مختار مروفل « نظام الأجور وتمثلات العمال الاجتماعية بمؤسسة سوناتراك: أي علاقة؟، مرجع سابق .

و لأن تغيير المجتمع لا يحدث فقط "بمراسيم" مثلما أكد ميشال كروزيه⁽¹⁾، "و ما دمنا لا نزل لم نعي بالمكيايزيمات الاجتماعية ، فلن نقوم سوى بإصلاحات ضعيفة و متذبذبة" يضيف رونو سانسوليو⁽²⁾.

تتجلى فلسفة التغيير التنظيمي و الثقافي للمؤسسة الوطنية (بأنواعها) في كونه الركيزة الأساسية التي لا غنى عنها في عملية إحداث القفزة النوعية نحو الاحترافية و الريادة و التفوق، و ما يصاحبها من تنمية، بمعناها الاجتماعي الواسع، الذي يضم - إلى جانب المفهوم الاقتصادي- كافة الموارد و الطاقات (الكفاءات و المهارات، الموارد السلطوية بأنواعها، هوية و ثقافة المؤسسة...)، و هي الطاقات المحركة لقوى التغيير، فكلما تعمقت جذور التغيير التنظيمي و الثقافي إلى المستويات الخفية و البنيات المستترة و نظام الفعل الملموس (*systeme d'action concret*)، و خريطة توزيع القوة و السلطة الخفية (*le pouvoir informelle*)، و اتسعت أبعاده إلى أنماط و مظاهر العلاقات في صورها الإنسانية لا التaylorية و الفوردية الميكانيكية (*taylorisme et fordisme*)، كان أقرب أن يكون أداة ايجابية في إحداث النقلة النوعية.

تلكم هي الوجهة التي على أساسها علينا أن نعيد تقييم الصلاحية في إدارة المؤسسات: أي لا بد لمن أوكلت لهم مهمة التغيير من أن يوفقوا بين تلبية حاجات المؤسسة و حاجات العمال ، وليس من السهل دائما التوفيق بين هذه الحاجات، خصوصا و أن جميع الأعوان الذين يؤلفون الحقل المؤسسي إضافة إلى المؤسسة نفسها، يسعون دوما إلى تحقيق أقصى الأرباح بأدنى توظيف ممكن ، و الواقع أنه لا يمكن التوفيق بين المصالح المتعارضة ، إلا إذا اتسعت حقول الأفراد إضافة إلى حقل المؤسسة النموذجي، بما يكفي لتحقيق غاية المؤسسة و غاية الأفراد في آن معا.

إن أي تخطيط يستهدف تغيير جانب أو أكثر من الحقل التنظيمي و المساس بالرساميل النوعية المثمنة في الحقل ، و الهابيتوس التسييري أي الثقافة التسييرية، لا بد و أن يضع في الاعتبار بأنه من أجل

⁽¹⁾Michel Crozier, *On ne change pas la société par décret*, Paris, 1979

⁽²⁾Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, op. cit., p. 126

تفادي التعطل والصدمات أثناء المرور للمرحلة القادمة و إحداث التغيير المنشود (سوناطراك *SH 2030*)، فإن الإطارات المسيرة التي أوكلت لها مهمة إعداد و تحضير المؤسسة للمرحلة الجديدة ، مطالبة بالتعامل بحذر و بنوع من الحنكة التسييرية السياسية التي تكلم عنها بيار موران⁽¹⁾ "*Management Politique Le Morin Pierre*"، من خلال تحليل علاقات السلطة في الحقل التنظيمي ، وتحديد ألعاب و رهانات الفاعلين، لهدف التفاوض . بشكل عام، تتمثل المهمة المنتظرة للإطارات المسيرة في تسيير علاقات السلطة، فيشترط في الإطار المسير إذن التحكم الجيد في ظواهر السلطة التي يفرزها المجتمع السياسي المصغر أي المؤسسة.

فهم أمام:

اتخاذ قرارات مصيرية في وضعيات جد معقدة (تفاعلات لعناصر تقنية، اقتصادية، بشرية، ادارية، تنظيمية)، اللايقين *incertitude*، والعداوة *l'hostilité* (منافسة، عداة نقابي و عمالي)،

يرى بعض السوسيولوجين المختصين في التغيير التنظيمي على غرار فيليب برنو⁽²⁾، بأن التضامن و الانسجام الاجتماعي الوثيق داخل المنظمة، قد يجعل من عملية التغيير سهلة و ايجابية إلى حد كبير لو أمكن الكشف عن مصادر القوة و التأثير في الجماعة، أي فهم طبيعة الموارد السلطوية لمختلف الفاعلين و الجماعات و احتياجاتهم من جهة، و تحديد ثم توجيه مسارات التأثير ، من خلال الدخول في علاقات تفاوضية مع الفاعلين بنية استثمار مواردهم و استغلالها في ما يخدم أهداف المؤسسة و أهدافهم الخاصة و العناية التي يجب توجيهها.

و سوناطراك في خضم العملية التغييرية الجذرية التي باشرتها (سوناطراك *SH-2030*) ، خصوصا ما تعلق منه بالمشروع الهيكلي الذي مس بعمق سياسية الشركة في تسيير مواردها البشرية ، واستراتيجيتها

⁽¹⁾Pierre Morin, *Le management et le pouvoir, op. cit.*, chap. 5

⁽²⁾Philippe Bernoux, « Le changement dans les organisations », art. cit.

الرامية للتموقع في الحقل البترولي العالمي كخامس أقوى شركة بترولية في العالم ⁽¹⁾ ، وحتى نتكلم مثل بورديو ، عليها أن تدرك بأن أي تغيير يستهدف الحقل التنظيمي و المؤسساتي هو في الواقع محاولة المساس بقوانين و قواعد اشتغال هذا الحقل ، فيجب أن يُؤخذ في الاعتبار أن مختلف الأعوان الاجتماعيون المشكلون للحقل من عمال ، و ذوي النفوذ و الجماعات الضاغطة في المؤسسة أو من خارجها، يمثلون عنصرا هاما في التأثير الجماعي ، و يتجلى هنا دور النقابة و بعض الإطارات المثقفة التي يجب أن تُشرك لتشرح و توضح بشكل صحيح سيرورة و ضرورة التغيير و أهميته على الصعيدين المؤسسي و الوطني، الفردي والجماعي ، و أن التغيير نعمة و ليست نقمة بل ضرورة تقتضيها المرحلة الراهنة ، و أنها فرصة لتثمين الكفاءات و تنشيط الطاقات من خلال إعطاء قبصر ما لقيصر ، و إتاحة الفرصة للإبداع و تشجيع المبادرات الفردية و من ثم القضاء على الاتكالية و "ثقافة الكوليكتيف" التي عانت منها مؤسساتنا و إدارتنا، و إرجاع المكانة للمؤسسة كفضاء إنتاجي و اقتصادي عقلائي و ليس جمعية خيرية توزع فيها المزايا و الخيرات.

إنه بالإمكان من وجهة نظرنا، ومن أجل الارتقاء بشروط العمل والوصول بها إلى مصاف الشروط الدولية، أن نؤخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التالية، التي نشمها باقتضاب في العناصر التالية:

فهم علاقات السلطة في المؤسسة الجزائرية يستوجب إعادة النظر في أكثر من عامل، و يتطلب إدراك أن السلطة و فهمها في شكلها العلائقي وفق أبعاد متعددة، و الأخذ بعين الاعتبار الخارطة الحقيقية للحقل التنظيمي، بدل الاكتفاء بالهيكل التنظيمي الرسمي.

يجب تشجيع عملية التغيير في المؤسسة والاسراع فيها عن طريق إشراك كل الفاعلين والاستثمار في رساميلهم المختلفة لمشاركتها في هذه العملية وتحسيسهم بفكرة أنهم فاعلين شركاء في هذا التغيير المنشود

⁽¹⁾Sonatrach, « Pour sa stratégie à l'horizon 2030 : Le groupe Sonatrach bien parti », 2018, <https://sonatrach.com/actualites/pour-sa-strategie-a-lhorizon-2030-le-groupe-sonatrach-bien-parti/>

و ليس مجرد أعوان سلبيين يفرض عليهم التغيير. أوليس علينا مثلما أكد رونو سانسوليو أن "الهدف هو إفهام مختلف أعضاء التنظيم أن سلوكياتهم ما هي إلا نتيجة إرادة محضة" (1)

كما نود التأكيد على مقترحات كنا قد نشرناها في مقال سابق لنا تتعلق بضرورة:

- العمل على بناء ثقافة جديد تقوم بالتمييز بين العمال، على أساس الكفاءة والمساهمة الفردية، لا على الدرجات المهنية والرموز والشارات، وأن يتم إلغاء الشارات من البطاقات المهنية، وتوحيد المطاعم بين الفئات العمالية في الوحدات الإنتاجية.

- نقترح كذلك بصفة عامل وباحث مشارك من نفس المؤسسة إلغاء العمل بنظام التصنيف الحالي القائم على أساس الدرجات المهنية والمستويات *les niveaux*، وسحبها نهائيا من على كشوف الرواتب وشهادات العمل والبطاقات المهنية. أخيرا وليس آخرا نرى ضرورة الإسراع في تطبيق النظام الجديد للموارد البشرية (2) (*TRH*)، فالتأجيل لتطبيقه، من شأنه أن يؤثر على مصداقيته في تصور العمال خاصة العمال الجدد فالأقدمية لها تأثيرها على تمثيلات العمال بخصوص تطبيق أي سياسة تغييرية قد تباشرها الشركة، مثلما سبق وأن أشرنا في دراستنا عن نظام الأجور الجديد (3).

- نوصي كذلك بالتعجيل بتفعيل مرصد عمل المرأة في مجمع سوناطراك، والعمل على إعادة هيكلته و تنصيب فروع جوارية له في جميع وحدات و فروع الشركة بالتساوي، وعدم تركيزه فقط على مستوى الجزائر العاصمة، حتى يتسنى لجميع العاملات التعرف عليه و الانخراط فيه كمناضلات أو قياديات، لتعزيز مكانة المرأة العاملة و تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص لشغل مناصب عليا و كسر السقف الزجاجي (4).

(1)Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, op. cit., p. 126

(2)TRH : Transformation Ressources Humaines : مشروع جديد لتسيير الموارد البشرية قيد التطبيق في شركة سوناطراك (3)محمد بن عامر، مختار مروفل، « نظام الأجور وتمثيلات العمال الاجتماعية بمؤسسة سوناطراك: أي علاقة؟ مرجع سابق.

(4)Catherine Voynet-Fourboul, Juliette Ghiulamila et Pascale Levet, « La diversité du genre et l'égalité professionnelle », Chapitre 3, dans éd. Jean-Marie Peretti, *Tous différents: gérer la diversité dans l'entreprise*, Paris, Eyrolles, 2006, p. 49

- كما نوصي بتخصيص "تشريه الكترونية" خاصة بالمرصد يتم تداولها عبر البريد الالكتروني المهني Outlook و الموقع الخاص بالشركة، فضلا عن إنشاء مجلة تفتح المجال لطرح أفكار و نشر مقالات و أبحاث ذات صلة وثيقة باهتمامات المرصد و بانشغالات المرأة العاملة بالمجمع البترولي. ويسمح أيضا بنشر الانجازات السنوية للمرصد و اطلاع المنخرطات والمناضلات بالخطط و الأهداف المستقبلية. ما قد يساعد في جذب المزيد من القراء والمهتمين بموضوعات المرصد وبناء علاقات جديدة مع مؤسسات وتنظيمات نسوية مشابهة تنشط في حقول أخرى.

مراجع البحث

1. المراجع باللغة العربية

البكاي أماهين، الشاوي اللاله، و اصلاح محمد البخاري حمودة. الطوارق عبر العصور. ليبيا: دار الكتب الوكنية بن غازي،

https://archive.org/details/20210114_20210114_1438/page/1/mode/2up2007

ابن خلدون، عبد الرحمان تاريخ ابن خلدون: المسمى ديوان المبتدأ و الخبر في تاريخ العرب و البربر و من عاصروهم من نوي السلطان الأكبر. الطبعة الأولى. المجلد السادس. بيروت: دار الفكر، 1981.

<https://ketabonline.com/ar/books/1291/read?part=6&page=3655&index=817983/818>

[011/818049.](https://doi.org/10.1180/011818049)

الهادي، بن عيسى محمد. "تحليل سوسولوجي لأزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر دراسة حالة وحدة عتاد الخرسانة بالحراش". U. M. B. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1996.

السويدي، محمد، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990

براهم، عصام. "المسكن وتقسيم الفضاء بين الجنسين في العائلة التقليدية الجزائرية". الفكر المتوسطي، 7، عدد 2 (15 سبتمبر،

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/61984>. 76-63: (2018)

بركات، حليم. "النظام الاجتماعي و علاقته بمشكلة المرأة العربية". في المرأة و دورها في حركة الوحدة العربية، 53-67.

بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1993. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-695134>.

بشي، ابراهيم العيد. "مكانة المرأة الطوارقية". مجلة الدرايات الأثرية، 9، عدد 1 (10 ديسمبر، 2011): 166-77.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/210/9/1/71378>.

بشير، محمد. الثقافة و التسيير. وهران: دار الغرب، 2008.

بشير، محمد. "بحث في الأبعاد الثقافية العمالية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية تلمسان". SOITEX رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة تلمسان، 1991.

بغزة، عادل و عمراوي، صلاح الدين. "عمل المرأة في الجزائر". ورقة عمل مقدمة في منتدى النساء و الاستثمار، 2020.

<http://www.arabwomenorg.org/MediaFiles/Landing/seminar/3.pdf>.

بن عامر، محمد. "الابعاد السوسيوثقافية و الاستراتيجية لممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية". رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، 2006.

بن عامر، محمد و مروفل، مختار. "نظام الأجور وتمثلات العمال الاجتماعية بمؤسسة سوناطراك: أي علاقة؟ مقارنة

سوسولوجية بحقل حمرة- غرد النص". الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، 14، عدد 6 (2022): 157-

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/552/14/6/197486>. 66

بن زنين، بلقاسم. "المرأة الجزائرية و التغيير: دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية " إنسانيات، عدد 58-57 (31

ديسمبر، 2012): 13-38. <https://doi.org/10.4000/insaniyat.13678>.

بوخريسة، بوبكر. سوسولوجيا بيير بورديو تحليل في النظرية والمفاهيم والمنهج. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2017.

بورديو، بيير. مسائل في علم الاجتماع. ترجمة هناء صبحي. الطبعة الأولى. أبو ظبي: هيئة أبو ظبي للسياحة والثقافة، كلمة، 2011.

بوظمين، ليلي. لإطارات النسوية في الإطارات الصناعية: مواقع أدوار، مسارات، وتمثيلات" تحت إشراف العياشي عنصر، كراسك دفاتر المركز رقم 2، 2001. <https://cahiers.crasc.dz/index.php/fr/les-cahiers/382>. جابي، عبد الناصر. الجزائر تتحرك: دراسة سوسيو-سياسية للإضرابات العمالية في الجزائر. الجزائر: دار الحكمة، 1995. جغلول، عبد القادر. تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسولوجية. ترجمة فيصل العباس. الطبعة الثالثة. الجزائر: دار الحداثة، 1983.

حداد، صونية و عشي، مريم. «دراسة تحليلية لظاهرة السلطة من منظور سوسيو-سياسي» مجلة جيل العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 7، عدد 61 (2020): 40-131.

حيمر، عبد السلام. في سوسولوجيا الخطاب: من سوسولوجيا التمثيلات الى سوسولوجيا الفعل. بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2008.

حيمران، محمد. "الضرائب البيئية في الجزائر"، مجلة دراسات جبائية، عدد 4، 2 (2015): 299-319. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/23418>.

رأس مال، عبد العزيز. كيف يتحرك المجتمع: و نتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية، دراسة سوسولوجية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1993.

رزق الله، العيد، و بورنان، ابراهيم. "هيكلية وتسيير سلطة ضبط قطاع المحروقات في الجزائر". دراسات العدد الاقتصادي، 9، عدد 2 (2018): 147-59. <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/593/9/2/55404>.

زهران، مصطفى. صراع الأجيال داخل جماعة الإخوان المسلمين. تاريخية الأزمة ومساراتها المستقبلية. اتجاهات حول الإسلام السياسي (11). دبي، الإمارات العربية المتحدة: تريندز للبحوث والاستشارات، 2022.

سعيد عبد الفتاح، محمد. الإدارة العامة. دمشق: مطبعة داودي، 1979.

شاربي، محمود و رتيمي، الفضيل. "الفعل القيادي في التنظيم المحلي بين الأطر العقلانية و اشكالية الانتماء القبلي". مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، 5، عدد 1 (2020): 229-48.

شوقالييه، ستيفان، و كريستيان شوفيري. معجم بورديو. ترجمة الزهرة ابراهيم. الطبعة الاولى. دمشق: دار الجزائر، 2013.

صليبيا جميل، المعجم الفلسفي: بالألفاظ العربية والفرنسية و الإنكليزية واللاتينية، بيروت، دار الكتاب اللبناني، المجلد 2، 1982.

عزيزي، سامي. صفحة فيسبوك، 2023.

<https://www.facebook.com/100056222070626/videos/617389673547197>.

على محمد، محمد. مجتمع المصنع: دراسة في علم الاجتماع التنظيمي. دار النهضة العربية للطباعة والنشر. بيروت، 1985.

غريد، جمال. "العامل الشائع: عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري"، انسانيات، 1997.

فريدمان، جورج، و بيار نافيل. رسالة في سوسولوجيا العمل: ترجمة يولاند عمانوئيل و حسين حيدر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.

فوراستييه، جان. معايير الفكر العلمي. ترجمة فايز نقش. بيروت: منشورات عويدات، 1984.

لرادي، سفيان، و خالد قاشي. "رأس المال العلامة التجارية في الأسواق الدولية آلية لتطوير الممارسات التسويقية: كيفية البناء و القياس". *رواح للبحوث و الدراسات* 2015، عدد 15 (31 أغسطس، 2015): 91-172.

مرجان أحمد مرجان. *إخراج علي ادريس. إنتاج جود نيوز. اوسكار النصر الماسة، 2007.*

<https://www.dailymotion.com/video/x7fbnwv>.

مروفل، مختار. "الجامعة الجزائرية و تحديات ترشيد المسار: قراءة تقييمية للواقع و الافاق على هامش كتاب: نحو اعادة التفكير في الجامعة". في *جمال غريد السوسولوجي والانثروبولوجي: صاحب الثنائية الثقافية، تحقيق محمد بشير،* 48-125. تلمسان: دار كنوز للنشر و التوزيع، 2017.

ملحم حسن، التحليل الاجتماعي للسلطة، الجزائر، دحلب، 1993.

مولاي الحاج، مراد. "إشكالية القيادة والإشراف بالمؤسسة الجزائرية في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية". في *تسيير الرجال:*

الاتصال و القيادة في المؤسسة جامعة باجي مختار عناية. وهران: كراسك، 2001.

"———.الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر". *انسانيات* 3، عدد 7 (1999): 37-45.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/41562>.

"———.تمثلات عمال التنفيذ للإطارات حالة مؤسسة الزنك بالجزائر". في *الإطارات الصناعية: مواقع*

أدوار، مسارات، وتمثلات، تحقيق عنصر العياشي. وهران: كراسك، 2001

سلامي، منيرة. "المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر". *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية*، 3 عدد 5 (2016):

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5165202-183>

2. وثائق قانونية و تنظيمية :

سلطة ضبط المحروقات. المرسوم التنفيذي رقم 21-261 المؤرخ في 02 ذو القعدة 1442 الموافق ل 13 جوان 2021

المتعلق بتنظيم معدات الضغط. (2021). ESP

https://www.arh.gov.dz/media/file/52/de22931_62a747c500c489.76097344.PDF.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، 1976،

الوزير الأول. تعليمة رقم 01 مؤرخة في 11 مارس 2023 تتعلق بتسيير التشغيل في ولايات الجنوب.

المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جانفي 2017 يتعلق بالإجراءات الخاصة لانتقاء و توظيف اليد العاملة و تعزيز التكوين عن طريق التمهين في ولايات الجنوب.

3. المراجع باللغة الأجنبية :

Accardo, Alain. *De notre servitude involontaire :Lettre à mes camarades de gauche*. Marseille: Agone, 2001.

———. *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu*. Agone. Eléments. Paris, 2006.

- Accardo, Alain, et Philippe Corcuff. *La sociologie de Bourdieu-textes, choisi et commenté*. 2. éd. revue et augm. Bordeaux: Mascaret, 1989.
- Addi, Lahouari. « Pierre Bourdieu revisité. La notion de capital social ». In *L'anthropologie du Maghreb selon Berque, Bourdieu, Geertz, et Gellner*. Paris: Awal Ibis Press, 2004.
- . *Sociologie et anthropologie chez Pierre Bourdieu. Le paradigme anthropologique kabyle et ses conséquences théoriques*. Armillaire. Paris: La Découverte, 2002. <https://www.cairn.info/sociologie-et-anthropologie-chez-pierre-bourdieu--9782707138064.htm>.
- Adler, Paul S., Linda C. Forbes, et Hugh Willmott. « Critical Management Studies ». *Academy of Management Annals* 1, n° 1 (décembre 2007): 119-79. <https://doi.org/10.5465/078559808>.
- Amarouche, Ahcène. « Libéralisation économique et problèmes de la transition en Algérie : Essai sur les limites d'un système d'économie à base de rente ». Thèse pour le doctorat d'état en économie, Université de Lyon 2, 2004.
- Ambroise, Bruno. « Le pouvoir symbolique est-il un pouvoir du symbolique ? : Remarques sur les contradictions du pouvoir symbolique selon P. Bourdieu ». *Philosophie* n° 115, n° 4 (2012): 75. <https://doi.org/10.3917/philo.115.075>.
- Bachir, Mohammed, éd. « Présentation ». In *Djamel Guerid, Le sociologue et l'anthropologue et sa dualité Culturelle.*, 11-18. Alger: Dâr Knûz Alnashr w Altawzî, 2017.
- Bachiri, Mohamed, Soufyane Frimousse, et Abdellah Djennane. « Ailleurs dans le monde ». In *Tous différents: gérer la diversité dans l'entreprise*, édité par Jean-Marie Peretti, Chapitre 16. Paris: Eyrolles, 2006.
- Benbitour, Ahmed. *L'expérience algérienne de développement 1962-1991: Leçons pour l'avenir*. Technique de l'Entreprise&ISGP. Alger, 1992.
- Benghabrit Remaoun, Nouria, et Abdelkrim Elaidi. « Jeunes et vécu social en situation de crise : retour sur des recherches menées dans l'Algérie des années 1990 ». *Insaniyat*, n° 55-56 (30 juin 2012): 91-120. <https://doi.org/10.4000/insaniyat.13507>.
- Bernoux, Philippe. « Le changement dans les organisations: Entre structures et interactions ». *Relations industrielles* 57, n° 1 (24 juillet 2003): 77-99. <https://doi.org/10.7202/006711ar>.
- . *Sociologie des organisations*. Paris: Seuil, 1985.
- . *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*. Nouvelle Édition. Paris: Seuil, 2010.
- Bidet, Jennifer. « Philippe Masson, Faire de la sociologie. Les grandes enquêtes françaises depuis 1945 ». Lectures, 24 février 2009. <https://doi.org/10.4000/lectures.728>.
- Blanc, Antoine, et Isabelle Huault. « Reproduction de l'ordre institutionnel face à l'incertitude. Le rôle du discours des majors dans l'industrie musicale ». *Revue française de gestion* 36, n° 203 (28 avril 2010): 85-99. <https://doi.org/10.3166/rfg.203.85-99>.
- Boudon Raymond et Bourricaud François, *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, Presses universitaires de France, 1982.
- Bonnewitz, Patrice. *Premières leçons sur la Sociologie de P. Bourdieu*. 2 ème édition mise à jour. Paris: PUF, 2002.
- Bourdieu, Pierre. *Algérie 60: structures économiques et structures temporelles*. Grands documents. Paris: Éditions de Minuit, 1977.
- . *Ce que parler veut dire*. Fayard. Paris, 1982.

- . « Champ du pouvoir et division du travail de domination. Texte manuscrit inédit ayant servi de support de cours au Collège de France, 1985-1986 ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 190, n° 5 (2011): 126-39. <https://doi.org/10.3917/arss.190.0126>.
- . *Choses dites*. Minuit. Paris, 1987.
- . *Esquisse d'une théorie de la pratique. Précédé de « Trois études d'ethnologie kabyle »*. Travaux de Sciences Sociales. Genève: Librairie Droz, 1972. <https://www.cairn.info/esquisse-d-une-theorie-de-la-pratique--9782600041553.htm>.
- . *Homo academicus*. Minuit. Paris, 1984.
- . *La Distinction. Critique sociale du jugement*. Minuit. Paris, 1979.
- . *La domination masculine*. 3^{ème} Edition augmentée. Paris: Editions du Seuil, 2002.
- . *La noblesse d'État: grandes écoles et esprit de corps*. Minuit. Le sens commun. Paris, 1989.
- . *Langage et pouvoir symbolique*. Revue et Augmentée par l'auteur (première édition 2001). Paris: Édition du Seuil, 2014.
- . « La sociologie est-elle une science ? » *La Recherche*, n° 112 (juin 1980): 735-43. <https://www.larecherche.fr/entretien-avec-pierre-bourdieu-la-sociologie-est-elle-une-science-texte-int%C3%A9gral>.
- . « Le capital social ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 31 (janvier 1980): 2-3. www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069.
- . « Le champ économique ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 119 (1997): 48-66. <https://doi.org/10.3917/arss.p1997.119n1.0048>.
- . *Le Sens pratique*. Minuit. Paris, 1980.
- . *Les structures sociales de l'économie*. Collection « Liber ». Paris: Seuil, 2000.
- . *Les structures sociales de l'économie*. Points 742. Paris: Points (1^{ère} édition Seuil : 2000), 2014.
- . « Les trois états du capital culturel ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 30 (1979): 3-6. <https://doi.org/10.3406/arss.1979.2654>.
- . *Méditations pascaliennes*. Seuil. Paris, 1997.
- . *Questions de Sociologie*. 1^{ère} Edition 1984. Reprise. Paris: Minuit, 2002. https://www.academia.edu/20847153/Questions_de_sociologie_par_pierre_bourdieu.
- . *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Seuil. Paris, 1994.
- . *Sociologie Générale, Cours au collège de France 1981-1983 : Les concepts élémentaires de la Sociologie*. Seuil. Vol. 2. 2 vol. Raisons d'agir. Paris, 2016.
- . *Sociologie Générale, Cours au collège de France 1981-1983 : Volum 1*. Vol. 1. 2 vol. Paris: Raisons d'agir /Seuil, 2015.
- . *Sur l'État. Cours au Collège de France*. Seuil. Raisons d'agir, 2012.
- . « The Forms of Capital ». In *Handbook of theory and research for the sociology of education*, édité par John G. Richardson, 241-58. Westport, Conn: Greenwood Press, 1986. <https://canvas.harvard.edu/files/4148520/download>.
- Bourdieu, Pierre, et Alain Accardo. *La Misère du monde*. Libre examen. Paris: Editions du Seuil, 1993.
- Bourdieu, Pierre, et Monique De Saint Martin. « Le patronat ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 20, n° 21 (avril 1978): 3-82. <https://doi.org/10.3406/arss.1978.2592>.
- Bourdieu, Pierre, et Jean-Claude Passeron. *La reproduction: éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Collection « Le sens commun ». Paris: Minuit, 1970.
- . *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*. Minuit. Paris, 1964.

- Bourdieu, Pierre, et Monique de Saint Martin. « Anatomie du goût ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 2, n° 5 (1976): 2-81. <https://doi.org/10.3406/ars.1976.3471>.
- Bourdieu, Pierre, et Loïc J. D. Wacquant. *Réponses : Réponses : pour une anthropologie réflexive*. Libre Examen. Paris: Seuil, 1992. https://monoskop.org/images/f/f4/Bourdieu_Pierre_Wacquant_Loic_Pour_une_anthropologie_reflexive_1992.pdf.
- Boutefnouchet, Mostefa. *Les travailleurs en Algérie*. Alger: ENAP, 1984.
- Bouteiller, Christophe, Caroline Crombez, et Alain Verbecq. « les relations du pouvoir dans l'organisation ». Master DRH. Université de Lille, 2003.
- Bouزيد, Sarah, interviewer par Mehdi Alioui . Portrait Sarah Bouزيد , Ingénieur à la Sonatrach : le leadership dans la peau, Journal électronique HuffPoste Algerie : <https://www.huffingtonpost.com/?country=CA>. Alger. 2017.
- Bronckart, Jean-Paul, et Marie-Noëlle Schurmans. « Pierre Bourdieu – Jean Piaget : habitus, schèmes et construction du psychologique ». In *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu. Dettes et critiques*, édité par Bernard Lahire, 153-78. Poche / Sciences humaines et sociales. Paris: La Découverte, 2001. <https://www.cairn.info/le-travail-sociologique-de-pierre-bourdieu--2707130869.htm>.
- Caillé, Alain. « Esquisse d'une critique de "l'économie générale de la pratique" de Pierre Bourdieu ». In *Don, intérêt et désintéressement. Bourdieu, Mauss, Platon et quelques autres*, 65-182. coll. « Recherches/MAUSS », Paris: La Découverte, 2005.
- Chadoin, Olivier, et Gérald Houdeville. « Le visuel et la conceptuel. Sur l'usage des images dans la revue Actes de la recherche en sciences sociales ». *Revue Française des Méthodes Visuelles*, 2017. <https://shs.hal.science/halshs-01618278>.
- Chanlat, Jean-François. « Les études critiques en management: Un rappel historique ». *Communication*, n° Vol. 31/1 (29 avril 2013). <https://doi.org/10.4000/communication.3840>.
- Chauviré, Christiane, et Olivier Fontaine. *Le vocabulaire de Bourdieu*. Paris: Ellipses, 2003.
- Chazel, François. « Pouvoir, structure et domination ». *Revue française de sociologie* 24, n° 3 (1983): 369-93. <https://doi.org/10.2307/3321866>
- Cherfaoui, Fatma-Zohra. « La Formation Linguistique dans les Entreprises Algériennes : Réalité, Enjeux et Perspectives ». *الأثر*, n° 23 (décembre 2015): 69-75. <https://doi.org/10.12816/0039772>.
- Cherif, Hallouma. « Ambivalence de l'ouvrière vis-à-vis du travail ». In *Femmes et développement*, 221-32. Oran: CRASC, 1994. <https://ouvrages.crasc.dz/index.php/fr/les-ouvrages/25-femmes-et-d%C3%A9veloppement>.
- . « Frontières minées ou modèles interdits : ouvrières de l'Electronique de Sidi-Bel-Abbès ». *Insaniyat / إنسانيات* n° 4 (30 avril 1998): 89-98. <https://doi.org/10.4000/insaniyat.11677>.
- . « L'articulation « intériorité - extériorité » chez les Algériennes : simple compromis ou recomposition d'un nouveau modèle ? », 1-15. Université de Genève: Actes du VIIIème Congrès de l'Association pour la Recherche Interculturelle (ARIC), 2001.
- Cheysson, Claude. « Le Sahara dans l'Algérie Nouvelle ». *Revue Tiers Monde*, n° 4 (1963): 139-60. <http://www.jstor.org/stable/23587067>.

- Chikhi, Said, Ali Elkenz, et Djamel Guerid. *Industrie et société : le cas de la SNS, Société Nationale De Sidérurgie*. DAG SNS., 1982.
- Combessie Jean-Claude, *La méthode en sociologie* : s. 1., La Découverte, coll. « Repères », 2007, <https://doi.org/10.3917/dec.combe.2007.01>.
- Corcuff, Philippe. « Des structures sociales aux interactions ». In *Théories sociologiques contemporaines*, 4e éd.:29-62. Cursus. Paris: Armand Colin, 2019. <https://www.cairn.info/theories-sociologiques-contemporaines--9782200624736-p-29.htm>.
- . « Justification, stratégie et compassion : Apports de la sociologie des régimes d'action ». *Correspondances*, n° 51 (juin 1998): 1-9.
- . *Les nouvelles sociologies: constructions de la réalité sociale*. Collection sociologie 128. Paris: Nathan, 1995.
- . « Pour une épistémologie de la fragilité. » *Revue européenne des sciences sociales* XLI, n° 127 (2003): 233-44. <https://doi.org/10.4000/ress.519>.
- Costey, Paul. « L'illusio chez Pierre Bourdieu. Les (més)usages d'une notion et son application au cas des universitaires ». *Tracés*, n° 8 (1 avril 2005): 13-27. <https://doi.org/10.4000/traces.2133>.
- Coulangéon, Philippe, et Julien Duval. *Trente ans après La Distinction, de Pierre Bourdieu*. Recherches. Paris: La Découverte, 2013. <https://www.cairn.info/trente-ans-apres-la-distinction-de-pierre-bourdieu--9782707176677.htm>.
- Crozier, Michel. *A quoi sert la sociologie des organisations ?*. T.1, *Théorie, culture et société*. Paris: Seli Arslan, 2000.
- . *On ne change pas la société par décret*. Paris, 1979.
- Crozier, Michel, et Erhard Friedberg. *L'acteur et le système*. Seuil. Paris, 1977.
- De Coster, Michel. *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines*. Paris: Éditions de Boeck, 1999.
- Deprez, Stanislas. « Bourdieu et la doxa ». *Revue Théophilyon* Tome XVI-2 L'opinion publique, sans anathème ni vénération, (2011). <http://www.univ-catholyon.fr/information-sur/la-recherche/publications/bourdieu-et-la-doxa-77241.kjsp>
- DiMaggio, Paul J., et Walter W. Powell. « The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields ». *American Sociological Review* 48, n° 2 (1983): 147-60. <https://doi.org/10.2307/2095101>.
- Dion, Stéphane. « Michel Crozier et l'étude des organisations ». *Politique*, n° 12 (1987): 111-20. <https://doi.org/10.7202/040570ar>.
- D'Iribarne, Philippe. *La logique de l'honneur: gestion des entreprises et traditions nationales*. Paris: Editions du Seuil, 1989.
- Dobbin, Frank. « The Poverty of Organizational Theory: Comment on: "Bourdieu and Organizational Analysis" ». *Theory and Society* 37, n° 1 (février 2008): 53-63. <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9051-z>.
- Dubet, François. « Cultures juvéniles et régulation sociale ». *L'information psychiatrique* 90, n° 1 (2014): 21-27. <https://doi.org/10.1684/ipe.2013.1142>.
- Durand, Jean-Pierre, et Robert Weil. *Sociologie contemporaine*. 3e édition revue et Augmentée. Paris: VIGOT, 2006.
- Duval, Julien. « Espace social et capitaux : quelques éléments sur des transformations des structures sociales au cours des 30 à 40 dernières années ». In *Colloque International Recherche & Régulation*. Paris, 2015.

- Elaidi, Abdelkrim. « Entre théorie et empirie : Pour une approche socio-anthropologique ». *Al-Mawaqif* 5, n° 1 (décembre 2010): 19-30. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/6513>.
- El-Kenz, Ali. « Les ingénieurs et le pouvoir ». *Revue Tiers Monde* 36, n° 143, (1995): 565-79. <http://www.jstor.org/stable/23592078>.
- Emirbayer, Mustafa, et Victoria Johnson. « Bourdieu and Organizational Analysis ». *Theory and Society* 37, n° 1 (2008): 1-44. <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9052-y>.
- . « Bourdieu and Organizational Analysis ». *Theory and Society*, s. d.
- Eugène, Michel. « Étape individuelle et capital d'individualité ». article consulté le 2019-06-15 sur le site Web créé et animé par Daniel Calin, 2009. http://dcalin.fr/publications/eugene_michel10.html.
- Everett, Jeffery. « Organizational research and the praxeology of Pierre Bourdieu ». *Organizational Research Methods* 5, n° 1 (2002): 56-80. <https://doi.org/10.1177/1094428102005001005>.
- . « Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu ». *Organizational Research Methods* 5, n° 1 (1 janvier 2002): 56-80. <https://doi.org/10.1177/1094428102051005>.
- Fournier, Marcel. « Sociologie - Pierre Bourdieu par lui-même ». *Journal*. <https://www.ledevoir.com/>, 15 mai 2004. <https://www.ledevoir.com/lire/54516/sociologie-pierre-bourdieu-par-lui-meme>.
- François, Frédéric. « Le social incorporé dans l'individu et sa représentation dans le discours. Bourdieu, l'habitus et l'(auto)biographie ». *Langage et société* 121-122, n° 3-4 (2007): 45-56. <https://doi.org/10.3917/ls.121.0045>.
- Frère, Bruno. « Chapitre 1. La sociologie critique de Pierre Bourdieu, le dernier structuralisme ». In *Épistémologie de la sociologie*, 29-52. Ouvertures sociologiques. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur, 2008. <https://doi.org/10.3917/dbu.jacqu.2008.02.0029>.
- . « La sociologie critique de Pierre Bourdieu, le dernier structuralisme ». In *Épistémologie de la sociologie*, édité par Marc Jacquemain et Bruno Frère, 29-52. Ouvertures sociologiques. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur, 2008. <https://doi.org/10.3917/dbu.jacqu.2008.02.0029>.
- Gautier, Yves. « EXXON VALDEZ MARÉE NOIRE DE L' (24 mars 1989) ». In *Encyclopædia Universalis [en ligne]*,. Consulté le 8 juin 2019. <https://www.universalis.fr/encyclopedie/maree-noire-de-l-exxon-valdez/>.
- Giner, Salvador. *Initiation à l'intelligence sociologique*. Traduit par Thérèse Jerphagnon. Vol. 11. Regard (Toulouse). Toulouse: Privat, 1970.
- Golsorkhi, Damon, et Isabelle Huault. « Pierre Bourdieu : critique et réflexivité comme attitude analytique ». *Revue française de gestion* 32, n° 165 (1 juin 2006): 15-34. <https://doi.org/10.3166/rfg.165.15-34>.
- Gomez, Marie-Léandre. « A Bourdieusian Perspective on Strategizing ». In *Cambridge Handbook of Strategy as Practice*, édité par Damon Golsorkhi, Linda Rouleau, David Seidl, et Eero Vaara, 141-54. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2012. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511777882.010>.
- . « La Fabrique de la stratégie dans la dynamique Champ-habitus-pratique ». In *La fabrique de la stratégie: une perspective multidimensionnelle*, édité par Damon Golsorkhi. Paris: Vuibert, 2006.

- Gomez, Marie-Léandre, et Isabelle Bouty. « The Emergence of an Influential Practice: Food for Thought ». *Organization Studies* 32, n° 7 (juillet 2011): 921-40. <https://doi.org/10.1177/0170840611407020> .
- Gomez, Marie-Léandre, Olivier Godechot, Bernard Leca, et Carlos Ramirez. « Mobiliser les travaux de Pierre Bourdieu pour l'étude de l'organisation ». Le Havre, 2004.
- Grenfell, Michael, et David James. *Bourdieu and Education: Acts of Practical Theory*. London: Falmer Press, 1998.
- Grunberg, Gérard, et Étienne Schweisguth. « Bourdieu et la misère. Une approche réductionniste ». *Revue française de science politique*, 1996, 134-55. https://www.persee.fr/doc/rfsp_0035-2950_1996_num_46_1_395042.
- Guedjali, Assia. « Les Trajectoires Des Femmes Cadres Algériennes à L'épreuve Du Plafond De Verre ». *Dirasat Ijtimaiya*, 2019, 91. <https://doi.org/10.37487/0841-000-022-007>.
- Guerid, Djamel. « Femmes en usines : Enquête sur les ouvrières en l'électronique ». *URASC - Oran*, 1990.
- . « Femmes, travail et société: La société a toujours le dernier mot ». In *Femmes et développement*. Oran: CRASC, 1995. <https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/femmesetdev-9-guerid.pdf>.
- . *L'entrée en sociologie, les limites de l'universel européen: implications concrètes dans le monde d'aujourd'hui*. Paris: Éditions Publisud, 2013.
- . « L'entreprise industrielle en Algérie: les limites d'une acculturation ». In *Cultures d'entreprise*, édité par Djamel Guerid, Crasc. Oran, 1997. <https://www.ouvrages.crasc.dz/pdfs/1997-cult-dentre-guerid-indus.pdf> .
- . *L'exception algérienne: la modernisation à l'épreuve de la société*. Alger: Casbah Editions, 2007.
- Guerid, Djamel, et Benamar Mediène. « Les Effets De L'industrialisation Sur La Ville De Sidi Bel Abbès : L'exemple De L'industrie Électronique ». *URASC*, 1990.
- Harker, Richard, Cheleen Mahar, et Chris Wilkes, éd. *An Introduction to the Work of Pierre Bourdieu*. London: Palgrave Macmillan UK, 1990. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-21134-0>.
- Héran, François. « La seconde nature de l'habitus: Tradition philosophique et sens commun dans le langage sociologique ». *Revue française de sociologie* 28, n° 3 (1987): 385-416. <https://doi.org/10.2307/3321720> .
- Hofbauer, Johanna, Angeliika Striedinger, Katharina Kreissl, et Brigit Sauer. « Of Trump Cards and Game Moves: Positioning Gender Equality as an Element of Power Struggles in Universities ». In *Pierre Bourdieu, organisation and management*, édité par Ahu Tatli, Mustafa Özbilgin, et Mine Karataş-Özkan. Routledge studies in management, organizations and society 34. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2015.
- Hogue J.-Pierre, Lévesque Denis et Morin Estelle M., Groupe, pouvoir et communication, Sillery, Québec : Montréal, Québec, Presses de l'Université du Québec ; Ecole des hautes études commerciales, 1988.
- Honorine, Illa. « Etudes des styles de management au Burkina Faso et au Sénégal: A la Recherche des Spécificités d'un Système de management africain ». Thèse de Doctorat édité par Ipskamp Drukkers B.V, University of Groningen, 2012. <https://research.rug.nl/fr/publications/56988a53-86fc-425d-9851-682d43a4696c> .

- Huault, Isabelle. « Paul DiMaggio et Walter W. Powell – Des organisations en quête de légitimité »: In *Les Grands Auteurs en Management*, 166-81. EMS Editions, 2017. <https://doi.org/10.3917/ems.charr.2017.01.0166> .
- Huault, Isabelle, et Bernard Leca. « Pouvoir : une analyse par les institutions ». *Revue française de gestion* 35, n° 193 (31 avril 2009): 133-49. <https://doi.org/10.3166/rfg.193.133-149>
- Iribarne, Philippe d'. *La logique de l'honneur: gestion des entreprises et traditions nationales*. Paris: Editions du Seuil, 1989.
- Jacquemond, Richard. « Les traductions arabes de Pierre Bourdieu ». *Arabica* 57, n° 5 (2010): 559-88. <https://doi.org/10.1163/157005810X529700> .
- Jourdain, Anne, et Sidonie Naulin. « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu ». *Idées économiques et sociales* 166, n° 4 (2011): 6-14. <https://doi.org/10.3917/idee.166.0006> .
- Jourdain, Anne, Sidonie Naulin, et François de Singly. *La théorie de Pierre Bourdieu et ses usages sociologiques*. Paris: Armand Colin, 2011.
- Kamdem, Emmanuel. « L'Analyse des Organisations en Afrique: Un Champ de Recherche Emergent ». *African Sociological Review / Revue Africaine de Sociologie* 4, n° 2 (25 juin 2004): 93-132. <https://doi.org/10.4314/asr.v4i2.23228> .
- Kanouni, Amina. « Expérience d'Organisations Féminines sur les lieux de travail ». Mémoire de DEA en Sociologie non publié, sous la direction de Claudine Chaulet, Université d'Alger, 1983.
- Karaçam, Mustafa Şahin, et Canan Koca. « Strategies of Women Managers in Sport Organisations A Way of Subversion or Reproduction of the Existing Gendered Field? » In *Pierre Bourdieu, organisation and management*, édité par Ahu Tatli, Mustafa Özbilgin, et Mine Karataş-Özkan, 207-28. Routledge studies in management, organizations and society 34. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2015.
- Kaufman, Pat, Cindy Wetmore, et Alain Bories. *La bible du manager*. Marabout pratiques. Allier (Belgique): Marabout, 1994.
- Kerr, Ron, et Sarah Robinson. « The Hysteresis Effect as Creative Adaptation of the Habitus: Dissent and Transition to the “Corporate” in Post-Soviet Ukraine ». *Organization* 16 (26 octobre 2009). <https://doi.org/10.1177/1350508409337581> .
- Labardin, Pierre. « L'espace, un outil de contrôle ? Le cas Pont-à-Mousson (1921-1930) », 1-34. Nantes, 2011. <https://shs.hal.science/halshs-00635242> .
- Lacoste-Dujardin, Camille. *Des Mères contre les femmes : maternité et patriarcat au Maghreb*. Paris: La Découverte, 1985.
- Lafaye, Caroline Guibet. « Domination sociale, violence et idéologie du management », 1-17. Liège (Belgique): Forum de l'Association Belge Francophone de Sociologie et d'Anthropologie (ABFSA), 2014. <https://hal.science/hal-01091817> .
- Lafaye, Claudette. *La sociologie des organisations*. Paris: Nathan, 1996.
- Lahire, Bernard. *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu. Dettes et critiques*. Poche / Sciences humaines et sociales. Paris: La Découverte, 2001. <https://www.cairn.info/le-travail-sociologique-de-pierre-bourdieu--2707130869.htm> .
- . *L'homme pluriel: les ressorts de l'action*. Collection Essais & recherches. Paris: A. Colin, 2005.
- Lamiri, Abdelhak. *Gerer l'entreprise algérienne en économie de marché*. Alger: Prestcomm éditions, 1993.

- Laot, Jeannette. *Stratégie pour les femmes*. Nouvelle édition augmentée. Les Grands leaders. Paris: Stock, 1981.
- Laufer, Jacqueline. « Femme de pouvoir : comment traverser le plafond de verre ». In *femme de pouvoir , pouvoir des femmes*. Paris: Colloque du club HRM Women, 2001. http://www.feminad.com/reflexions/colloque_hrm.pdf
- Le Texier, Thibault. « Les conceptualisations du pouvoir de Bourdieu et quelques-unes de leurs applications au management », 2012. [http://www.letexier.org/IMG/pdf/LeTexier-BourdieuConceptionsPouvoirEtManagement_v.2-09.2012 .pdf](http://www.letexier.org/IMG/pdf/LeTexier-BourdieuConceptionsPouvoirEtManagement_v.2-09.2012.pdf)
- Leca, Bernard. « Façonner les règles du jeu : la mise en place par un entrepreneur institutionnel d'un changement radical dans un champ fortement structuré. » Thèse de Doctorat en sciences de gestion., Université de Lille 1, 2009.
- Lefhel, Mohamed. "L'emploi au Sud : la chasse-gardée des rois d'Algérie !" *Le Matin d'Algérie*, mars 2013. <https://www.lematindz.net/news/11197-lemploi-au-sud-la-chasse-gardee-des-rois-dalgerie.html>.
- Lenoir, Rémi. « Capital social et habitus mondain. Formes et états du capital social dans l'œuvre de Pierre Bourdieu ». *Sociologie* 7, n° 3 (2016): 281-300. <https://doi.org/10.3917/socio.073.0281>.
- . « La notion de capital social dans l'œuvre de pierre bourdieu ». In *Pierre Bourdieu : Points de vue*, édité par Vincent Dubois, Bernard Lehmann, Fabienne Pavis, et Louis Pinto, 213-62. Champ social. Vulaines-sur-Seine: Champ social, 2022. https://iris.unimore.it/retrieve/d93a62e0-8e45-43a3-ae20-8f929f0fcb94/MaqBourdieu_V1_20mai.pdf.
- . « L'État selon Pierre Bourdieu ». *Sociétés contemporaines* 87, n° 3 (2012): 123-54. <https://doi.org/10.3917/soco.087.0123>
- Liabes, Djilali. « L'entreprise entre économie, politique et société ». In *L'Algérie et la modernité*, édité par Ali El-Kenz, 213-39. Dakar: Codesria, 1989.
- Louis, Julien. « Les patrons et l'Europe : construction et usages d'un capital bureaucratique européen ». *Genèses* 107, n° 2 (2017): 176. <https://doi.org/10.3917/gen.107.0176>.
- Machado-da-Silva, Clóvis L., Edson R. Guarido Filho, et Luciano Rossoni. « Organizational Fields and the Structuration Perspective: Analytical Possibilities ». *BAR - Brazilian Administration Review* 3, n° 2 (décembre 2006): 32-56. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922006000200004>
- Maggiore, Robert. « Bourdieu, premières leçons ». *Libération*. Consulté le 20 août 2017. https://www.liberation.fr/livres/2016/01/01/bourdieu-premieres-lecons_1423882/.
- Martin Dominique, « L'analyse stratégique en perspective: Retour sur la sociologie des organisations de Michel Crozier », dans *Revue européenne des sciences sociales*, n° 50-2, 1 décembre 2012, p. 93-114, <https://doi.org/10.4000/ress.2255>
- Mathieu, Lilian, et Violaine Roussel. « Pierre Bourdieu et le changement social ». *ContreTemps*, n° 4 (2002): 134-44. <https://www.contretemps.eu/wp-content/uploads/Contretemps-04-69-74.pdf>
- Mauger, Gérard. « Champ, habitus et capital », In *Pierre Bourdieu : les champs de la critique*, 284. Collection BPI en actes. Paris: Bibliothèque publique d'information, 2003.
- . « Politique de l'engagement sociologique ». *Mouvements* 24, n° 5 (2002): 53-59. <https://doi.org/10.3917/mouv.024.0053>

- . « Sens pratique et conditions sociales de possibilité de la pensée “pensante” ». *Cités* 38, n° 2 (2009): 61-77. <https://doi.org/10.3917/cite.038.0061> .
- . « Sur la violence symbolique ». In *Pierre Bourdieu, théorie et pratique*, édité par Hans-Peter Müller, 84-100. Paris: La Découverte, 2006. <https://doi.org/10.3917/dec.colli.2006.01.0084> .
- Mayer, Nonna. « L’entretien selon Pierre Bourdieu: Analyse critique de La misère du monde ». *Revue Française de Sociologie* 36, n° 2 (avril 1995): 355. <https://doi.org/10.2307/3322252> .
- Mebtoul, Mohamed. *Discipline d’usine, productivité et société en Algérie*. Alger: Office des publications universitaires, 1986.
- Méda, Dominique. « Le capital social : un point de vue critique ». *L’Économie politique* 14, n° 2 (2002): 36-47. <https://doi.org/10.3917/leco.014.0036> .
- Melbouci, Leila. *Le modèle des entreprises publiques algérienne : échec ou fin de mission?* Tizi-Ouzou: Éd. El-Amel, 2008.
- Mérand, Frédéric, et Vincent Pouliot. « Le monde de Pierre Bourdieu : Éléments pour une théorie sociale des Relations internationales ». *Canadian Journal of Political Science* 41 (1 septembre 2008): 603-25. <https://doi.org/10.1017/S0008423908080748> .
- Mercure, Daniel, Baya Harricane, Smail Seghir, et André Steenhaut. *Culture et gestion en Algérie*. Montréal Paris: Harmattan, 1997.
- Merlin Matthieu, « Foucault, le pouvoir et le problème du corps social »:, dans *Idées économiques et sociales*, N° 155, n° 1, 1 janvier 2009, p. 51-59, <https://doi.org/10.3917/idee.155.0051>, consulté le 9 novembre 2013.
- Mintezberg, Henri. *Le pouvoir dans les Organisations*. Organisation. Paris, 1986.
- Moingeon, Bertrand. « Contribution à une socio-économie des organisations : l’exemple d’un univers Associatif ». Thèse de Doctorat en Sociologie non publié T1, Franche-Comté, 1991.
- . « La Sociologie de Pierre Bourdieu et Son Apport Au Marketing ». *Recherche et Applications En Marketing* 8, n° 3 (s. d.): 105-23. <http://www.jstor.org/stable/40588904> .
- Moingeon, Bertrand, et Bernard Ramanantsoa. « Approche socio-économique du management stratégique ». In *Management stratégique et compétitivité*, édité par Marc Ingham, 501-15. Bruxelles: De Boeck université, 1995.
- Molénat, Xavier. « Pierre Bourdieu (1930-2002) : une pensée toujours à l’oeuvre », 2 novembre 2015. https://www.scienceshumaines.com/pierre-bourdieu-1930-2002-une-pensee-toujours-a-l-oeuvre_fr_28372.html .
- Morin, Pierre. *Le management et le pouvoir*. Paris: Editions d’Organisation, 1991.
- Mostfaoui, Fadila. « Conférence de l’observatoire de l’emploi féminin à Rhourde-Nouss ». *Sontrach News*, 7 avril 2009.
- Moulai-Hadj, Mourad. « Living in Two Cultures: The Algerian Factory Worker between Traditionalism and Modernity ». M. Phil Thesis, Leischester, 1988.
- Mounier, Pierre. *Pierre Bourdieu, une introduction*. Pocket. Paris: Pocket, 2001.
- Mouriaux, René. « Le syndicalisme des ingénieurs et cadres , Histoire et historiographies ». *Culture technique*, n° 12 (mars 1984): 220-27.
- Mucchielli, Laurent. « Pierre Bourdieu et le changement social ». *Alternatives économiques*, n°175(1999):1-14.

- [http://psyaanalyse.com/pdf/PIERRE%20BOURDIEU%20ET%20LE%20CHANGE%20SOCIAL%20\(14%20Pages%20-%20283%20Ko\).pdf](http://psyaanalyse.com/pdf/PIERRE%20BOURDIEU%20ET%20LE%20CHANGE%20SOCIAL%20(14%20Pages%20-%20283%20Ko).pdf) .
- Müller, Hans-Peter. « Action et structure. La praxéologie de Pierre Bourdieu ». In *Pierre Bourdieu, théorie et pratique*, édité par Hans-Peter Müller et Yves Sintomer, 47-62. Recherches. Paris: La Découverte, 2006. <https://doi.org/10.3917/dec.colli.2006.01.0047>
- Muller, Jean. « Le sujet du pouvoir ». In *Le pouvoir dans les organisations - masques et mouvances*, par G. E. R. I., 11-69, Harmattan. Dynamiques d'entreprises. Paris, 1996.
- Narcy-Combes, Jean-Paul, et Marie-Françoise Narcy-Combes. « Épistémologie et méthodologie de la recherche dans le secteur LANSAD : qu'apporterait une harmonisation des pratiques ? » *ASp*, n° 27-30 (31 décembre 2000): 243-51. <https://doi.org/10.4000/asp.2136>
- Olivier, Guy. « Rôle, place et accès des femmes au pouvoir dans une société en mutation ». In *Le travail et les hommes*. Nancy: », Congrès national des sociétés historiques et scientifiques, 127 e Congrès, 2002.
- Ouchi, William, Henri-Claude de Bettignies, et Jacques Guiod. *Théorie Z: faire face au défi japonais*. Paris: Inter éditions, 1982.
- Özbilgin, Mustafa, et Ahu Tatli. « Understanding Bourdieu's contribution to organizational and management studies ». *The Academy of Management Review* 30, n° 4 (1 octobre 2005): 855-77. <https://doi.org/10.2307/20159172>
- Pailot, Philippe. « La théorie de l'habitus de Pierre Bourdieu et la psychologie dynamique d'inspiration psychanalytique: quels apports pour la théorie de la rationalité? » In *18^{eme} Conférence Internationale de Management Stratégique de l'A.I.M.S*, 160-62. Lille, 1996.
- Peretti, Jean-Marie. *Tous différents: gérer la diversité dans l'entreprise*. Paris: Eyrolles, 2006.
- Pfiffner, John McDonald, et Frank Sherwood. *Administrative Organization*. New Jersey: Prentice Hall, INC, 1960.
- Pierre, Alfred. « La construction sociale d'une économie d'insertion au Québec: Le cas des entreprises d'insertion sociale ». Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de doctorat (Ph.D.) en sociologie., Université de Montréal, 2020. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/26302/Alfred_Pierre_2020_these.pdf?sequence=2
- Pinto, Louis. « Du bon usage de La Distinction ». In *Trente ans après La Distinction, de Pierre Bourdieu*, 83-95. Recherches. Paris: La Découverte, 2013. <https://doi.org/10.3917/dec.coula.2013.01.0083>
- . *Pierre Bourdieu et la théorie du monde social*. Paris: Albin Michel, 1998.
- Portevin, Catherine. « Il manquera toujours la moustache. Entretien avec Pierre Bourdieu autour de la domination masculine ». *Télérama*, n° 2533 (29 juillet 1998). <https://fr.scribd.com/doc/70387767/Telerama-interview-Bourdieu-dominacion-masculine#>
- Powell, Walter W., et Paul Dimaggio. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago London: University of Chicago press, 1991.
- Production, HKE. « 50 ans 50 femmes, Safia Bouragaa, chef de chantier à Hassi Messaoud, portrait N°32. » Portrait. Hassi Messaoud, 2019. <https://www.youtube.com/watch?v=HQzBbI3WU5w&t=279s>

- Rapini, André. « Spacialiser Pierre Bourdieu en Algérie : Terrain Social , terrain d'enquête , terrain de guerre ». In *Pierre Bourdieu : Points de vue*, édité par Vincent Dubois, Bernard Lehmann, Fabienne Pavis, et Louis Pinto, 11-33. Champ social. Vulaines-sur-Seine: Croquant, 2022.
- Rebah, Abdelatif. *Sonatrach: une entreprise pas comme les autres*. Alger: Casbah editions, 2006.
- Renaud, Marc. « Une organisation malade du pouvoir : le cas d'une régie municipale ». In *Le pouvoir dans les organisations: masques et mouvances*, édité par Ingrid Brunstein et G. E. R. I. Collection Dynamiques d'entreprises. Paris: L'Harmattan, 1996.
- Ripoll, Fabrice. « Comment croiser espace et capital?: Retour préalable sur la notion de « capital spatial » ». *L'Espace géographique* Tome 48, n° 4 (14 septembre 2020): 289-305. <https://doi.org/10.3917/eg.484.0289>.
- Rocha, Robson. « Towards a theoretical framework for analysing organisational processes: taking Norbert Elias and Pierre Bourdieu into organisational analysis », 1-33. Copenhagen, 2003.
- Rouleau Linda, *Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2007.
- Rosende Remuinan, Simon. « Lecture de la "théorie de la pratique" de Pierre Bourdieu ». Mémoire de Master en philosophie, à finalité approfondie, Université de Liège, Département de Philosophie, 2018. https://matheo.uliege.be/bitstream/2268.2/6676/4/TFE_Rosende%20Simon.pdf .
- Saidani, Boualem, Sif-Eddine Amara, et Mounir Ziati. « Rapport sur la situation de l'enseignement supérieur : [Algérie] Commission nationale de l'UNESCO en alliance avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. » Alger, 22 mars 2022. <https://whec2022.net/resources/Country%20report%20-%20Algeria.pdf>
- Sainsaulieu, Renaud. *L'identité au travail*. Références. Paris: Presses de Sciences Po, 2019. <https://www.cairn.info/l-identite-au-travail--9782724624502.htm> .
- . *Sociologie de l'entreprise: organisation, culture et développement*. 2. éd. rev. et mise à jour. Amphithéâtre. Paris: Presses de Sciences Po [u.a.], 1997.
- Sallaz, Jeffrey J., et Jane Zavisca. « Bourdieu in American Sociology, 1980–2004 ». *Annual Review of Sociology* 33, n° 1 (1 août 2007): 21-41. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131627>.
- Sayce, Susan. « Bourdieu, Representational Legitimacy, and Pension Boardrooms A Contested Space? » In *Pierre Bourdieu, organisation and management*, édité par Ahu Tatli, Mustafa Özbilgin, et Mine Karataş-Özkan, 120-38. Routledge studies in management, organizations and society 34. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2015.
- Seibel, Claude. « Les liens entre Pierre Bourdieu et les statisticiens, à partir de son expérience algérienne »: In *La liberté par la connaissance*, 105-19. Odile Jacob, 2004. <https://doi.org/10.3917/oj.bouve.2004.01.0105>.
- Sieweke, Jost. « "Putting Bourdieu into Action": Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu's Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies ». Thèse inaugurale pour l'obtention d'un doctorat, Université Heinrich-Heine Düsseldorf Allemagne, 2012..

- Swartz, David L. « Bringing Bourdieu's Master Concepts into Organizational Analysis ». *Theory and Society* 37, n° 1 (février 2008): 45-52. <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9053-x>.
- . « The Sociology of Habit: The Perspective of Pierre Bourdieu ». *OTJR: Occupation, Participation and Health* 22, n° 1_suppl (janvier 2002): 61S-69S. <https://doi.org/10.1177/15394492020220S108>.
- Tatli, Ahu, Mustafa Özbilgin, et Mine Karataş-Özkan, éd. *Pierre Bourdieu, organisation and management*. Routledge studies in management, organizations and society 34. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2015.
- Thompson, Steven K. *Sampling*. 3rd ed. Wiley series in probability and statistics. Hoboken, N.J: Wiley, 2012.
- Touati, Oumelkhir. « Rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans le contexte algérien: le cas de l'entreprise Sonatrach ». Thèse de Doctorat en Sociologie, Université de Montréal, Oumelkhir. <http://hdl.handle.net/1866/2209>.
- Touraine, Alain. *Le retour de l'acteur*. Paris: Fayard, 1984.
- Touron, Philippe. « APPORTS ET LIMITES DE LA THEORIE INSTITUTIONNELLE DES ORGANISATIONS Etude de trois cas d'adoption de normes comptables internationales en France ». In *Communication Dans Un Congrès*. France, 2000. <https://shs.hal.science/halshs-00587516/>.
- Townley, Barbara. « Bourdieu and Organizational Theory: A Ghostly Apparition? » In *The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies: Contemporary Currents*, édité par Paul Adler, Paul du Gay, Glenn Morgan, et Mike Reed, 39-63. United Kingdom: Oxford University Press, 2014. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199671083.001.0001>.
- Vaysset-Orvelin, Solange. « Le pouvoir d'une secrétaire dans une organisation ». *Sociologies pratiques* 25, n° 2 (2012): 137-38. <https://doi.org/10.3917/sopr.025.0137>.
- Voynet-Fourboul, Catherine, Juliette Ghiulamila, et Pascale Levet. « La diversité du genre et l'égalité professionnelle ». In *Tous différents: gérer la diversité dans l'entreprise*, édité par Jean-Marie Peretti, Chapitre 3. Paris: Eyrolles, 2006.
- Yacine-Titouh, Tassadit, *Piège, ou, Le combat d'une femme algérienne: essai d'anthropologie de la souffrance*. Collection « Monde berbère d'hier et d'aujourd'hui ». Paris: Publisud : Awal, 1995.
- Zaid, Nadal, Samira Amokrane, et Kamel Tazairt. *Timassinine entre authenticité et modernité*. Alger: CDSP/ Interimages, 2003.
- Zeroual, Abdellatif. « La sociologie de Pierre Bourdieu et les sciences de gestion ». *Critique Économique* 2017, no 35 (30 avril 2017): 109-27. <https://doi.org/10.48409/IMIST.PRSM/ce-n35.10301>.

4. وثائق متعلقة بالمؤسسة المدروسة :

- Sonatrach. « Pour sa stratégie à l'horizon 2030 : Le groupe Sonatrach bien parti ». Article de site, 2018. <https://sonatrach.com/actualites/pour-sa-strategie-a-lhorizon-2030-le-groupe-sonatrach-bien-parti/>.

Sonatrach. « Rapport annuel 2020 ». Alger: La Direction Générale, 2020. https://sonatrach.com/wp-content/uploads/2022/05/RAPPORT-ANNUEL-2020_AR.pdf

Ministre de l'Énergie et des mines. Directive de Monsieur le Ministre de l'Énergie et des mines relative à la promotion de l'emploi féminin N°01/CAB/SB (s. d.). https://www.gcb.dz/pdf/directive_oef.pdf.

Sonatrach., Macrostructure de l'organigramme de l'entreprise 2020

Sonatrach, Macrostructure de l'organigramme de la Direction Régionale Rhourde-Nouss, 2016

Ministre de l'Énergie et des mines, Directive de Monsieur le Ministre de l'Énergie et des mines relative à la promotion de l'emploi féminin N°01/CAB/SB,

https://www.gcb.dz/pdf/directive_oef.pdf

5. البرامج والأدوات الحاسوبية:

IBM, Corporation. « IBM SPSS Statistics for Windows (Version 22.0) ». IBM Corp., 2014.

Zotero. Org. « Logiciel de gestion bibliographique (version 6.0.26) », Zotero Org.

<https://www.zotero.org/>

Microsoft Corporation. "Office 2016 Home and student." Microsoft. 2016.

6. قواعد البيانات البليوغرافية:

SNDL. « Système National de Documentation en Ligne. » Site web

<https://www.sndl.cerist.dz>

Cairn. « Portail de revues en sciences humaines et sociales. » Site web <https://www.cairn.info/>

JSTOR. « The Scholarly Journal Archive. » Site web <https://www.jstor.org/>

Persée. « Portail de revues scientifiques en sciences humaines et sociales. » Site web

<https://www.persee.fr/>

ASJP. « Algerian Scientific Journal Platform ». Site web <https://www.asjp.cerist.dz>

ScienceDirect. Site web. <https://www-sciencedirect-com>

SpringerLink. « SpringerLink: Plateforme de recherche en ligne. » Site

web <https://link.springer.com/>

HAL SHS. « Sciences de l'Homme et de la Société » Site web <https://halshs.archives-ouvertes.fr/>

7. وثائق أخرى باللغة الأجنبية:

A.I.E.D-IAP. « Annuaire des Ingénieurs d'état Diplômés de l'IAP par spécialité et par promotion ». AIED-IAP. Consulté le 15 février 2018. <http://www.aied-iap.com/new/upload/fichier/annuaire%20des%20ingenieurs%20detat.pdf>.

ONS. « Activité, Emploi & Chômage Mai 2019 », 2019.

https://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chom_mai_2019.pdf

فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحة
إهداء
كلمة شكر
المقدمة العامة	
1. تمهيد	01
2. إشكالية البحث	02
2. تساؤلات البحث	06
3. فرضيات البحث	10
4. أهمية البحث	10
6. أهداف البحث	11
5. مناهج البحث	12
6. صعوبات البحث	12
	18

الباب الأول البناء النظري للدراسة

الفصل الأول : استعراض مفهوم السطلة: تفصيل وتحليل	20
1. تمهيد	21
2. أهم المداخل النظرية التي تناولت السطلة	22
1.2- السطلة كخاصية من خصائص الفاعل	24
2.2- السطلة ضمن ديناميكية الوضعية الاجتماعية	25
2.2- السطلة بوصفها علاقة	26
3. أسس السطلة	28
4. التمييز بين السطلة (Pouvoir) و السطلة الرسمية (Autorité)	29
5. السطلة في منظار التحليل الاستراتيجي	32
6. خلاصة	36
الفصل الثاني : النظرية الاجتماعية عند بيار بورديو	38
1. تمهيد	39
2. فهم الفضاء الاجتماعي عند بيار بورديو	41
1.2- الحقول الاجتماعية	43
2.2- الخصائص العامة للحقول الاجتماعية	45
3.2- رهانات الحقل	47

48	4.2- حقل السلطة
50	3. مفهوم الرأس مال عند بيار بورديو
51	1.3 - الرأس مال الاقتصادي
54	2.3 - الرأس مال الثقافي
55	3.3 - الرأس مال الاجتماعي
58	4.3 - الرأس مال الرمزي
61	5.3- تحولات رأس المال عند بورديو: شروط ومعايير
64	4. مفهوم الهابيتوس
67	1.4- مكونات الهابيتوس
69	2.4- أنواع الهابيتوس عند بيار بورديو
71	5. مفهوم إعادة الانتاج
74	6. مفهوم الهيمنة
77	7. حول العنف الرمزي
79	8. السلطة الرمزية
81	9. خلاصة
83	الفصل الثالث: بيار بورديو في حقل الدراسات التنظيمية: إمكانات و معوقات
84	1. تمهيد
85	2. عن نقل نظرية بورديو لحقل الدراسات التنظيمية: تاريخ، إمكانات وتحديات
92	3. مقارنة بورديوية لدراسة التنظيمات و تحليل علاقات السلطة
99	4. توظيف سوسيلوجيا بيار بورديو في الدراسات التنظيمية
99	1.4- أمثلة عن توظيف مفهوم الحقل
103	2.4- أمثلة عن توظيف مفهوم الرأسمال
106	3.4- أمثلة عن توظيف مفهومي الهابيتوس و الهابيتوس التنظيمي
114	5. خلاصة

الباب الثاني

مقاربة بوردوزية لتحليل علاقات السلطة في المديرية الجهوية لغرد النص

117	الفصل الأول : حول العمل المنهجي للدراسة
118	1. تمهيد
118	2. مجال الدراسة الجغرافي و البشري
121	3. تقنيات البحث
126	4. طريقة استخراج عينة الدراسة
132	5. الخصائص السوسيو-ديموغرافية لعينة الدراسة
141	الفصل الثاني :موارد السلطة عند فاعلي المديرية الجهوية لغرد النص
142	1. تمهيد

145	2.سلطة الكفاءة
149	3.رأس مال العلاقات مع المحيط
155	4.اللعب على القواعد
163	5.الأبعاد الرمزية للسلطة
169	6. خلاصة
171	الفصل الثالث الأبعاد السوسيوثقافية للسلطة التنظيمية في غرد النص
172	1. تمهيد
173	2. السكرتير الخاص
176	3. الشلة
178	4. هيمنة الحقل السياسي
182	5. التأثيرات العقائدية
185	6. القيم الثقافية و الاجتماعية (السوسيوثقافية)
190	7. خلاصة
192	الفصل الرابع ممارسة السلطة في ظل مسألة التفضيل و هيمنة الجماعات الضاغطة
193	1. تمهيد
194	2. أنماط علاقات العمل بين العمال والمسؤولين في ظل مسألة التفضيل بالوحدة
215	3. تحليل حقل السلطة التنظيمي في سياق سيطرة النقابات وتأثير جماعات الضغط
249	4. حول تأنيث اليد العاملة بالمديرية الجهوية لغرد النص وأعاون جدد داخل الحقل التنظيمي
249	1.4- مدخل لعلاقة النظام الاجتماعي بمشكلة المرأة الجزائرية
252	2.4- تطور عمل المرأة في المديرية الجهوية بغرد النص
276	3.4- استراتيجيات المرأة العاملة لإعادة توزيع السلطة الجندرية داخل الحقل المؤسسي
280	4.4- قراءة بورديوزية في قرار انشاء مرصد عمل المرأة في سوناطراك
285	5. خلاصة
288	الخاتمة
298	مراجع البحث
314	فهرس الموضوعات
317	فهرس الجداول
318	فهرس الأشكال و الصور
319	فهرس الملاحق
320	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يمثل توزيع مدراء المديرية الجهوية غرد النص حسب الشهادة و التخصص المهني	96
2	يمثل توزيع مدراء قسم الانتاج حسب الشهادة و التخصص المهني	97
3	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس و الصنف المهني	129
4	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس و الصنف المهني	130
5	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	132
6	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي	133
7	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغية الأقدمية	136
8	يمثل توزيع افراد العينة المبحوثة حسب العمر	139
9	يوضح وجهات نظر العمال في مصدر قرارات المسؤولين في الوحدة	157
10	يوضح شكل علاقات العمال بالمسؤولين	194
11	يبين توزيع مطلب رحيل المسيرين حسب القطاع الاقتصادي والقانوني	195
12	يوضح رأي العمال في مسألة وجود فئات مفضلة في الوحدة	200
13	يوضح رأي العمال حول هوية الفئات المفضلة	204
14	يوضح رأي عمال العينة المبحوثة حول الفئة التي لا تحترم مواقيت و الجول الزمني العمل ⁽¹⁾	211
15	يوضح نسب غياب الفئات المهنية ⁽¹⁾	214
16	يوضح نظرة العمال للقوى المؤثرة على قرارات المسؤولين	216
17	يوضح الجهات المفضلة عند العمال لطرح انشغالاتهم في العمل	230
18	يوضح درجة انخراط العمال في النقابة	232
19	يوزع أعضاء نقابة غرد النص حسب الجنس	234
20	يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب الفئات العمرية	235
21	يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب الأقدمية	236
22	يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب المستوى الدراسي	237
23	يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب الفئات السوسيو مهنية	238
24	يوضح توزيع أعضاء النقابة الحالية حسب جهة الانتماء	242
25	يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب عدد العهديات النقابية	243
26	يوضح توزيع أعضاء النقابة حسب بنية الانتماء	245
27	جدول رقم 27: يوضح توزيع عمال المديرية حسب بنيات الانتماء و نسبة تمثيلها في الفرع النقابي	246
28	يوضح توزيع عاملات المديرية الجهوية حسب نوع نشاط العمل الممارس	263
29	يوضح تمثل أفراد العينة لعمل المرأة في الوحدة	265
30	يمثل توزيع عاملات المديرية الجهوية حسب الانتماء الجغرافي	271
31	يوضح رأي العمال حول مسؤولية و سلطة المرأة في الوحدة	273
32	يوضح رأي العمال في معاملة المرأة من طرف المسؤولين	278

فهرس الأشكال و الصور

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
شكل رقم 1	يمثل الفضاء الاجتماعي عند بيار بورديو.....	41
شكل رقم 2:	صورة لعامل بالزي التقليدي.....	68
شكل رقم 3:	صورة تترجم استمرار الهيكسيس.....	68
شكل رقم 4 :	صورة لعامل من غرد بلبس البازان التارقي بمناسبة حفل تقاعده	68
شكل رقم 5 :	يمثل رسم بياني يوضح تطور نسبة الاقتباسات من بيار بورديو	89
شكل رقم 6:	رسم بياني يوضح تطور نسبة المقالات التي أشارت لبيار بورديو	90
شكل رقم 7:	تقييم مطعم أربيغ من دليل ميشلان	102
شكل رقم 8 :	يلخص لدينامية الممارسة حسب دامون غولسورخي و ازابيل هيولت	107
شكل رقم 9 :	صورة توضح إمكانية تصفح الكتب على برنامج ZOTERO	125
شكل رقم 10 :	يوضح كيفية إدراج المراجع بواسطة برنامج ZOTERO	126
شكل رقم 11 :	صورة توضح الواجهة الرئيسية للتطبيق وإمكانية الاطلاع على المراجع	126
شكل رقم 12:	صور توضح كيفية التعامل مع برنامج SPSS لاختيار العينة.....	130
شكل رقم 13	يمثل الهيكل التنظيمي لقسم الصيانة و يوضح تبعية مصلحة التفتيش التقني له	162
شكل رقم 14 :	يمثل الهيكل التنظيمي للقسم التقني بعد الحاق مصلحة التفتيش به	162
شكل رقم 15:	يمثل صورة لأبواب مغلقة بالجلد.....	167
شكل رقم 16:	يوضح علاقات السلطة الغير رسمية للشلة في التنظيم.....	177
شكل رقم 17:	يمثل وصلة بيار بورديو التوليفية (من اعداد الباحث)	190
شكل رقم 18 :	يمثل صورة لأعيان قبيلة تارقية في غرد النص	221
شكل رقم 19 :	يمثل صور للحلي التقليدي من صنع حرفيي المنطقة	222
شكل رقم 20:	يمثل صورة لموقع التجمع السكني الخاص بالقبيلة التارقية الأولى بناحية غرد النص.....	224
شكل رقم 21 :	صورة لموقع التجمع السكني الخاصة بالقبيلة التارقية الثانية ، بناحية غرد النص	224
شكل رقم 22 :	صورة لموقع التجمع السكني الخاصة بالقبيلة التارقية الأولى و الثانية ، بناحية غرد النص	225
شكل رقم 23:	رسم بياني يوضح علاقة الوضع السوسيو مهني بدرجة الانخراط في نقابة المديرية الجهوية لغرد النص	233
شكل رقم 24:	رسم بياني مركب يمثل توزيع عمال الوحدة حسب الاقسام و نسبة تمثيلهم في الفرع النقابي.....	247
شكل رقم 25 :	صورة لعينة من مجموعات الفيسبوك المختصة بمشاركة عروض العمل في سوناطراك.....	257
شكل رقم 26:	يمثل رسم بياني يوضح تطور تشغيل المرأة بالمديرية الجهوية بغرد النص	258

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
ملحق رقم 1: دليلة المقابلة		325
ملحق رقم 2: استمارة البحث		328
ملحق رقم 3: رسالة قبول لاجراء تربص في مركز بيار نافيل بجامعة ايفري فال دي يصون - باريس		334
ملحق رقم 4: اتفاقية تربص بجامعة ايفري فال دي صون- باريس		335
ملحق رقم 5: رسالة تشجيعية للباحث من طرف عالم الاجتماع الراحل جمال غريد		336
ملحق رقم 6: الهيكل التنظيمي الخاص بالمديرية الجهوية لغرد النص		337
ملحق رقم 7: الهيكل التنظيمي الحالي لمجمع سوناطراك		338
ملحق رقم 8: تطور تعداد العمال في سوناطراك		339
ملحق رقم 9: التعليم الوزارية الخاصة بانشاء مرصد عمل المرأة في قطاع الطاقة		340
ملحق رقم 10: بيان مشترك للمديرة العامة و النقابة الوطنية سوناطراك يتضمن بند تسوية حملة بكالوريا+3		343
شكل رقم 11: شكل يوضح تطور الفكر البوردبوزي زمنيا ز جغرافيا		344
شكل رقم 12: قصيدة شعرية من تأليف عامل بسوناطراك		345

الملاحق

دليل المقابلة

1. الجنس: ذكر أنثى .
2. السن:.....
3. الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
عدد الأولاد:.....
4. المستوى التعليمي : أمي يقرأ ويكتب ابتدائي متوسط
ثانوي جامعي الشهادة
5. في أي سنة التحقتم بالمديرية ؟
6. ما هي وظيفتكم و ما طبيعة المهام الموكلة اليكم؟
7. ممكن لكم أن تصفو لنا نوع الأشياء التي تقومون بها في يوم ؟
8. ما نوع الصعوبات التي تواجهونها غالبا في عملكم ؟
9. ماذا كنتم تفعلون من قبل ؟
10. ما هي الوظيفة التي كانت لديك عندما التحقت بالوحدة؟
11. هل تظنون أن لكم حظوظ في الترقية و التقدم المهني ؟
12. هل أنتم راضون عن وضعيتكم ؟
13. ما هو تصوركم حول توظيف عاملات في المديرية الجهوية ؟
14. كيف تنظر لمستقبل المرأة المهني في المؤسسة ؟
15. ماذا سيكون رأيك لو اختارت بنتك أو أختك دراسة شعبة البتروكيمياء او بعد حصولها على شهادة البكالوريا؟
16. ما هي في تصورك الوظائف التي تلائم أكثر النساء ؟
17. ما هو تقييمك لأداء العاملات في غرد النص ؟
18. في اعتقادك ، ما هي أكثر العوامل التي تعيق تقلد المرأة لمناصب مسؤولية ؟.
19. ما هو تقييمك لمستوى الموظفون الجدد ؟

20. ما هي اللغة الأكثر تداولاً في العمل في المؤسسة؟
21. ما هو تقييمك لمستوى التحكم في اللغة الفرنسية عند العمال الجدد؟
22. في تقديرك ، هل يعتبر التحكم في اللغة الفرنسية ضروري للتقدم المهني؟
23. حسب رأيك ماهي العوامل التي تعيق المسؤولين في التسيير و في اتخاذ القرار؟
24. كيف تصف أسلوبك و أسلوب مسؤولك في التسيير؟
25. لو اتاحت لك الفرصة لتقلد منصب مدير جهوي ، ما ذا ستكون الوياتك؟
26. ما رأيك في سياسة التوظيف المنتهجة من قبل المؤسسة حالياً؟
27. ما رأيك في إجراءات العمل (*les procédures de travail*) في سوناتراك؟
28. هل انت فخور بالعمل بسوناتراك؟
29. ماذا سيكون رأيك ، لو طلب منك ابنك أن يلتحق بؤسسة سوناتراك؟.
30. في نظرك ما الذي يعيق سوناتراك أن تكون في الخمس مراتب الأولى لشركات النفط العالمية؟
31. ما تقييمك للأداء التسييري في سوناتراك؟
32. في تصورك هل تحترم الإجراءات في سوناتراك؟ و ما هي أهم العوامل في نظرك التي تعيق احترام الإجراءات؟
33. هل يتم اشراكك في اتخاذ القرار؟
34. ما تقييمك لعلاقات العمل مع زملائك من الأقسام الأخرى؟
35. حسب رأيك ، من هي الجهات المفضلة هنا في المديرية؟
36. في اعتقادك ، ما هي المعايير المعمول بها لتولي مناصب عليا في المؤسسة؟
37. ما رأيك في بورصة الشغل " la bourse d'emploi " المطبقة في المؤسسة؟
38. ما رأيك في نظام الأجور المعمول به حالياً في الشركة؟
39. ما رأيك في مشروع تحويل الموارد البشرية TRH ؟ هل تعتقد أنه سيكتب له النجاح؟
40. ما هي العوامل التي تعتقد أنها يمكن أن تعيق تنفيذه؟
41. ما الذي لا تمثله لك النقابة؟ و ما هو رأيك في التنظيم النقابي الحالي في المديرية؟

42. من بين المدراء الذين تعاقبوا على المديرية ، أيهم الأفضل من الناحية التسييرية و
لمذا ؟

43. من أي نوع هو مديركم الحالي و المدير السابق ؟

44. من بين الرؤساء المدراء العامون الذين تعاقبوا على تسيير سوناطراك (PDG) ،
من هو الأفضل في تصورك و لمذا ؟

45. في نظرك ، من أي التخصصات و الأقسام يجب أن يكون المدير الجهوي ؟

46. هل يمكنك أن تحدثني عن الصفات و الخصائص التي في نظرك يجب أن تتوفر في
المدير ؟

47. حدثني عن الحالات التي حدث فيها خلاف مع مسؤولك المباشر و ماذا كان سببها ؟

استمارة البحث

1. الجنس: ذكر أنثى .
 2. السن:.....
 3. الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل .
 - عدد الأولاد:.....
 4. المستوى التعليمي : أمي يقرأ أو يكتب ابتدائي متوسط ثانوي جامعي الشهادة.....
 5. ما هي وظيفتك ؟
 6. ما هي ربتك في السلم المهني ؟ (l'échelle)
 7. متى التحقت بالمؤسسة.....
 8. ماذا كنتم تفعلون من قبل؟.....
 9. مهنة الوالدين قبل التقاعد و قبل الممات :.....
 10. هل تعتقد بأن التوظيف في الشركة يخضع للقوانين و الإجراءات التنظيمية ؟
نعم لا .
 11. و هي الطريقة التي وظفتكم بها ؟.....
 12. هل تعرف المقاييس التي بموجبها يمكنك أن تترقي من منصب إلى آخر و من درجة إلى أخرى؟
نعم لا .
 13. هل حصلت على ترقية خلال الثلاث سنوات الماضية ؟
نعم لا .
- في حالة الإجابة بنعم على أي أساس تم منحك الترقية؟
.....

14. ما الأفضل في الترقية ؟

الحصول على درجة (CHELLE) زيادة فردية 6%؟

و في كلتا الحاليتين لماذا ؟

15. في تصورك على أي أساس تمنح الترقيات و الزيادات الأجرية في المديرية؟

16. هل أنت راضي على نظام تسيير المسارات المهنية المعمول به في المؤسسة ؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بلا .

لماذا؟.....

17. هل توجد محسوبة في الوحدة؟

نعم لا

18. إذا طلبت من الإدارة انم تمنحك وثيقة أدارية تتعلق بوضعيتك المهنية

، كشهادة أجر أو عمل مثلا ، هل تحصل عليها ؟

بسهولة بصعوب

19. هل تظن أن بعض الفئات مفضلة على فئات أخرى في المديرية ؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم ما هي هذه الفئات و لماذا هي مفضلة؟

20. حسب رأيك ، هل توجد روح عشائرية في هذه المؤسسة؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم ما هو الأساس الذي تكونت عليه هذه العشائرية؟

قربانة عائلية .
جمهورية .
وساطة .

الاختصاص في العمل خر

21. في وقت الفراغ (في قاعدة الحياة) ، مع من تفضل أن تجتمع و تتحدث؟

زملاء في الاختصاص .
أصدقائي من ولايتي .

. آخر من هم

.....؟

كيف ترى علاقات العمل داخل الوحدة؟

• بين العمال و المسؤولين: تفاهم .
صراع .

• بين المسؤولين فيما بينهم: تفاهم .
صراع .

22. هل أنت مع أو ضد عملا المرأة في هذا الوحدة؟

مع .
ضد .
بدون إجابة .

23. ما رأيك في مسؤولية المرأة و سلطتها في الوحدة؟

.....
.....

24. في نظرك كيف تعامل المرأة العاملة في المديرية من طرف المسؤولين؟

معاملة دونية او غير متساوية تعامل نفس معاملة الرجال

تحضا بمعاملة خاصة .
بدون إجابة .

25. حسب رأيك ما هي الفئة التي لا تحترم المواقيت والجدول الزمني العمل Planning

? de Travail

الإطارات و المسؤولين

عمال التنفيذ و التأهيل

26. ما هي الفئة الأكثر تغيبا في الوحدة؟

إطارات منفذين

27. هل ترى سلوك رئيسك مرتبط بقيم و أهداف التنظيم؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بلا لماذا؟

28. هل كل القرارات الصادرة عن المسؤولين منبعها القوانين و الاجراءات الرسمية؟

نعم لا

29. حسب رأيك ، ما هي العوامل و القوى المؤثرة على قرارات المسؤولين؟

.....

30. في نظرك، هل المدير يملك القدرة على تطبيق القوانين فعلا في المؤسسة؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بلا لماذا؟

.....

.....

31. هل أنت مناضل أو منخرط في حزب ما؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم ما هو هذا الحزب؟

32. هل أنت منخرط في الفرع النقابي للمديرية؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا ، لماذا لم تنخرط؟

33. هل تنوي الترشح كـممثل نقابي؟

نعم لا

• في كلتا الحالتين اذكر لماذا

34. ما هو تقييمك لأسلوب تسيير رئيسك المباشر؟

35. هل رئيسك قادر على صنع القرارات لوحده؟

نعم لا

36. هل كل القرارات الصادرة عن المسؤولين تطبق؟

نعم لا

37. هل يستشيرك رئيسك في أمور العمل؟

نعم لا

38. ما هي الجهات التي تفضل اللجوء إليها لطرح مشاكلك المتعلقة بالعمل؟

المدير الجهوي رئيس القسم المسؤول المباشر

نقابة آخر.....

39. إذا ارتكبت خطأ أثناء العمل، فإن الرئيس:

يؤنبك يتخذ ضدك إجراء قانوني يسامحك

آخر.....

40. كيف تنادي رؤساؤك المباشرين؟

باسمه الشخصي اسمه العائلي لقبه المهني

الشاف آخر.....

41. هل تعتقد أن قيمتك الاجتماعية تحصل عليها عن طريق:

السلطة المال الجاه والنسب العمل

42. في نظرك، ما هي أسباب الصراعات الموجودة في المؤسسات الصناعية؟

.....
.....

43. كيف ترى مستقبلك في المؤسسة؟

.....
.....
.....

44. ما رأيك في مشروع تحويل الموارد البشرية TRH؟

.....
.....

ملحق رقم 03 : رسالة قبول لاجراء تربص في مركز بيار نافيل بجامعة ايفري فال دي يسون - فرنسا



UFR DES SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIÉTÉ

Daniel Bachet

Evry le 5 septembre 2014

A Monsieur Mohammed BENAMER,

Cher Monsieur,

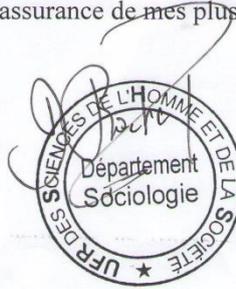
Comme suite à votre courrier qui nous est parvenu la semaine dernière, j'ai le plaisir de vous faire savoir que nous acceptons votre venue en France pour une visite de recherche à l'Université d'Evry en 2015 durant un mois environ, plus spécifiquement dans le cadre notre laboratoire de recherche, le Centre Pierre Naville. Votre souhait de travailler avec les sociologues de notre laboratoire sur les possibilités d'utilisation des travaux de Pierre Bourdieu à l'étude du management et des organisations nous semble à la fois légitime et pertinent.

Cela devrait donner à votre recherche une dimension internationale qui pourrait vous permettre ensuite de présenter votre expérience en tant que doctorant et praticien en ressources humaines au sein de la Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation et la Commercialisation des Hydrocarbures (SONATRACH) dans laquelle vous travaillez.

En outre, les retombées de ce séjour vous donneront la possibilité d'être mieux préparé à encadrer ultérieurement des étudiants algériens en tant que futur enseignant-chercheur à l'Université.

Je vous prie d'agréer, Cher Monsieur, l'assurance de mes plus sincères salutations.

Daniel Bachet
Professeur à l'Université d'Evry
Responsable des Masters de sociologie



Mohammed BENAMER
B.P. 129 Cité Azzouni
Maghnia- Tlemcen -13306
Algérie



CONVENTION D'ACCUEIL
D'UN CHERCHEUR OU ENSEIGNANT CHERCHEUR ETRANGER

En vue de l'administration au séjour en France en qualité de « scientifique » d'un étranger non ressortissant de l'Union Européenne ou de la Confédération Suisse, invité par un organisme français agréé à cet effet, pour y exercer une activité de recherche ou d'enseignement de niveau universitaire (en application de l'article L. 313-8 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Cadre A	Informations relatives à l'organisme d'accueil agréé
---------	--

L'organisme désigné ci-après :

Dénomination (en lettres capitales) : UNIVERSITE D'EVRY VAL D'ESSONNE

Statut juridique : Etablissement public

Code SIREN ou SIRET de l'établissement d'accueil : 199 119 751 000 14

Responsable du projet de recherche ou d'enseignement universitaire :

Nom (M., Mme, Mlle) : BOUQUIN Prénom : STEPHAN

Adresse de l'unité ou centre de recherche ou d'enseignement d'accueil : CPN - Université d'Evry
2 rue du Facteur Cheval

Code postal : 91000 EVRY Commune / arrondissement

Représentant de l'organisme, responsable de l'accueil ci-après dénommé « le référent » :

Nom (M., Mme, Mlle) : BOUQUIN Prénom (s) : STEPHAN

Qualité (Président, Directeur, etc) : Directeur du laboratoire CPN

Certifié accueillir en qualité de chercheur ou d'enseignant chercheur,

Nom (M., Mme, Mlle) : BENAMER Prénom (s) : Mohammed

Qui justifie des ressources requises pour couvrir ses frais de séjour en France et son rapatriement dans son pays d'origine

Et s'engage à ce qu'il bénéficie d'une couverture santé pour la durée de son séjour ainsi que d'une couverture contre les accidents qui pourraient survenir à l'occasion de son travail de recherche ou d'enseignement au sein de l'organisme d'accueil, en application de l'article 6 de la directive n° 2005/71/CE du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique.

Le référent de l'accueil du chercheur ou de l'enseignant chercheur, atteste sur l'honneur les déclarations portées sur ce document :

Fait à Evry le 18/09/2014

Signature du référent responsable de l'accueil



ملحق رقم 05: رسالة تشجيعية للباحث من طرف عالم الاجتماع الراحل جمال غريد

Date: Sat, 24 Jun 2006 20:37:07 +0200 (CEST)

De: "Djamel Guerid" <gueridjamel@yahoo.fr>  [Ajouter au carnet d'adresses](#)
Yahoo! DomainKeys a confirmé que ce message a été envoyé par yahoo.fr. [En savoir plus](#)

Objet: Remerciements

À: benamer_mohammed@yahoo.fr

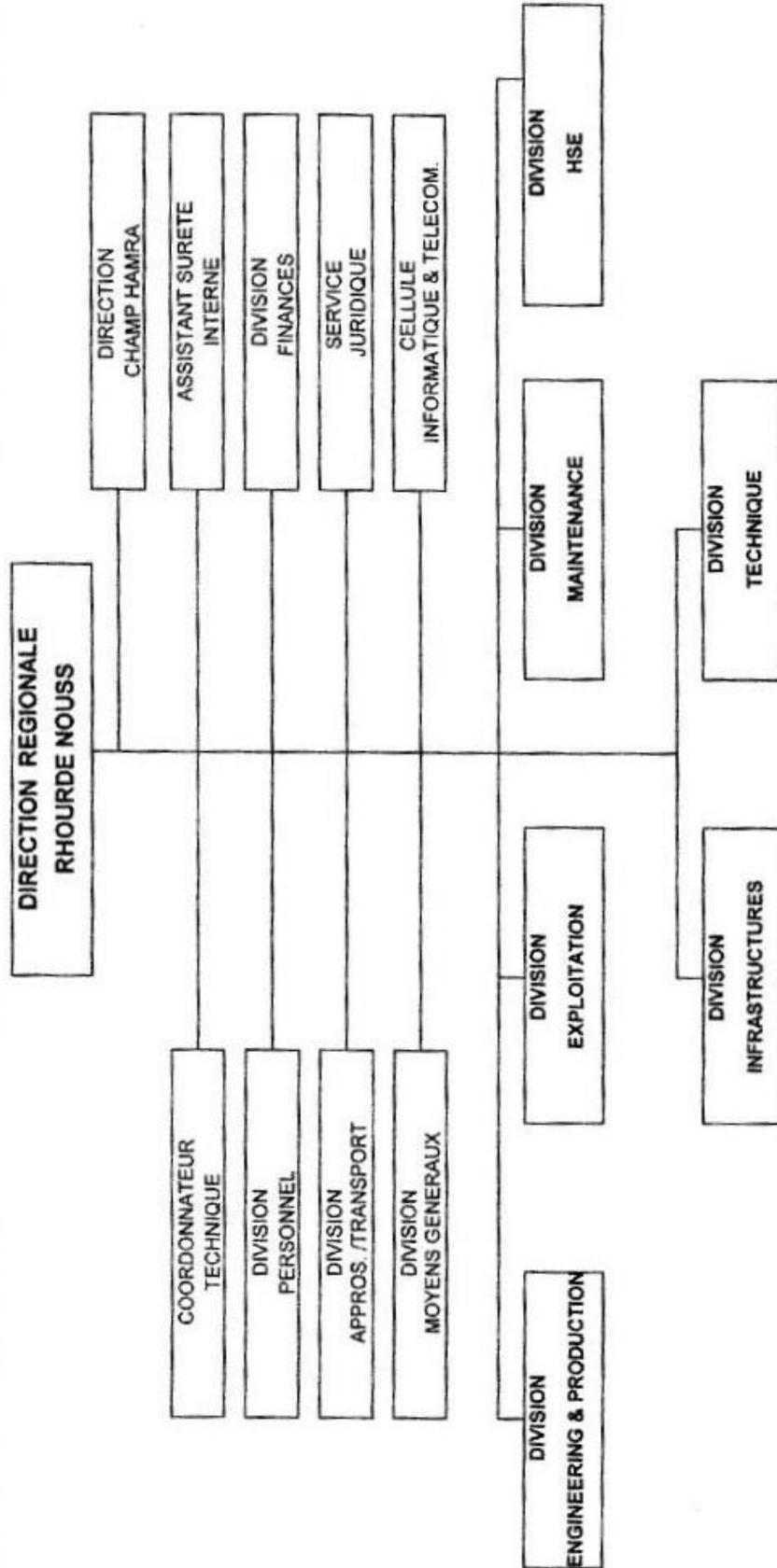
A Monsieur Benamer

Merci beaucoup pour le message et le bouquin (de Boutefnouchet) qui l'accompagne..
En fait, j'aurais aimé vous voir après la soutenance mais les circonstances n'ont pas été favorables, malheureusement...
Je voulais vous engager à confirmer en doctorat le bel essai du magister et à réfléchir à intégrer l'enseignement sup. et la recherche scientifique parce que vous me semblez fait pour cela.
J'attire votre attention sur ma nouvelle adresse

Avec mes cordiales salutations

D. Guerid

ملحق رقم 06 : الهيكل التنظيمي الخاص بالمديرية الجهوية لغرد النص
المصدر: قسم الموارد البشرية غرد النص

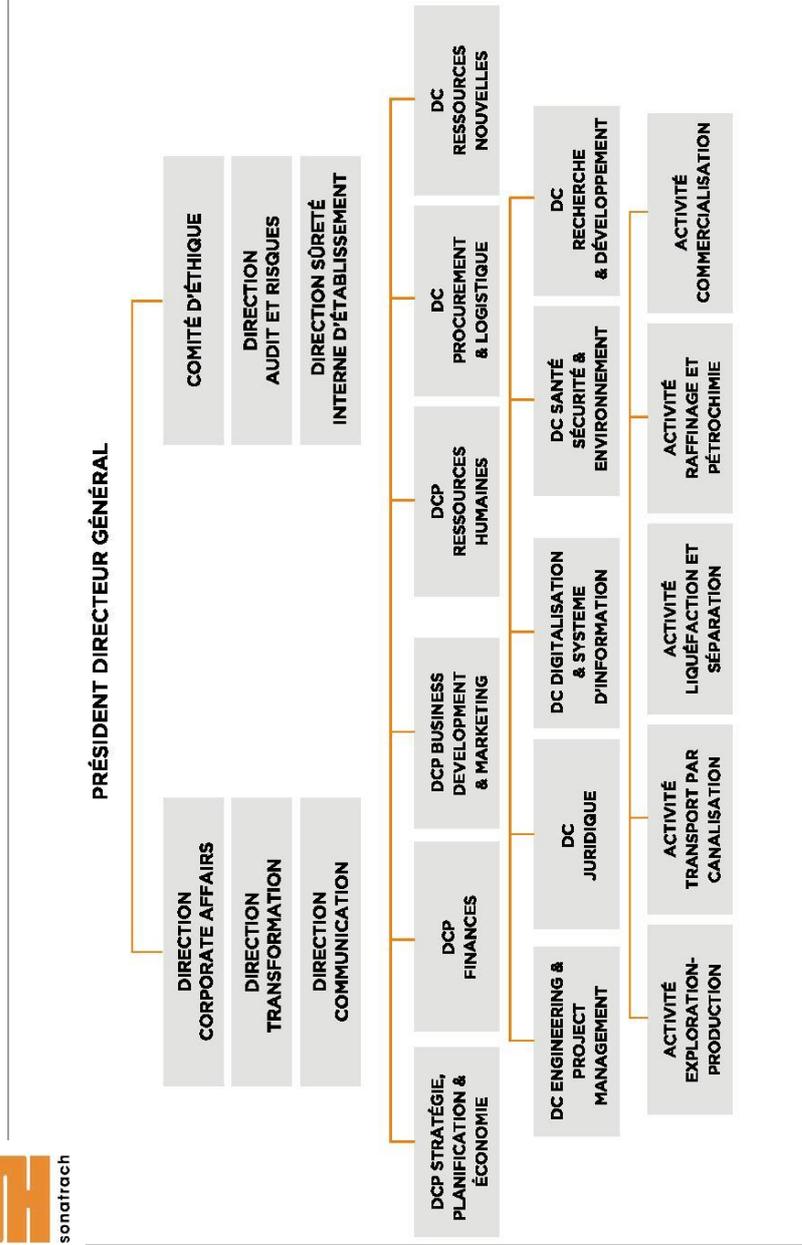


ملحق رقم 07:

الهيكل التنظيمي لشركة سوناطراك
المصدر: الحصيلة السنوية لمجمع سوناطراك 2020

ORGANIGRAMME

ORGANIGRAMME DE LA MACROSTRUCTURE DE SONATRACH



DCP: Direction Corporate
DC: Direction Centrale

Volet Emploi Structure et évolution des effectifs

L'année 2020 a été clôturée avec un effectif global de 66 697 agents, en hausse de 3,4% par rapport à 2019.

De 53 443 agents en 2019, l'effectif permanent est passé à 55 816 agents en 2020.

L'âge moyen de l'effectif permanent est de 40 ans avec une ancienneté moyenne de 11 ans.

L'effectif féminin est passé 8 886 agents en 2019 à 9 222 agents en 2020, soit une hausse de 3,8%.

Près de 33 % de cet effectif exerce dans les fonctions Cœur de Métiers, contre 31% en 2019.

EFFECTIF PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



Décliné en catégories socio-professionnelles, l'effectif permanent de la Compagnie est composé à hauteur de 49% de Cadres, 45% d'agents de maîtrise et 6% d'agents d'exécution.

EFFECTIF PAR FONCTION



L'effectif permanent exerçant dans les Fonctions Cœur de Métiers (FCM) a atteint à fin décembre 2020, 36 401 agents permanents, représentant un taux de 65% du total effectif permanent, en hausse de 6% par rapport à 2019.

RESSOURCES HUMAINES



En dépit des contraintes imposées par la pandémie COVID-19, les recrutements en externe en 2020 ont progressé: 2 824 agents permanents (+15 % par rapport à 2019) ont rejoint l'entreprise. 79% de ces personnels ont été orientés vers les fonctions cœur de métiers, principalement la maintenance industrielle, la sécurité industrielle, la transformation des hydrocarbures et l'amont pétrolier.



ملحق رقم 09: التعليمات الوزارية الخاصة بإنشاء مرصد عمل المرأة في

سوناطراك

المصدر: موقع المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء - احدى فروع

مجمع سوناطراك (1)

DIRECTIVE DE MONSIEUR LE MINISTRE DE
L'ENERGIE ET DES MINES RELATIVE A LA
PROMOTION DE L'EMPLOI FEMININ
N° 01/CAB/SB

BUREAU DE L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI
FEMININ GCB

INTRODUCTION

Aujourd'hui si l'égalité professionnelle est reconnue en droit (déclaration universelle des droits de l'homme, constitution Algérienne...), elle ne l'est pas encore dans les faits. Force est de constater qu'en dépit de tous les textes liés à la question, les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations.

Etant convaincu :

- **Q**ue le complet développement d'un pays, et par la même le bien être du monde, demande la participation maximale des femmes autant que des hommes dans tous les domaines de vie,
- **Q**ue la mixité professionnelle est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.
- **JE** m'applique à développer une culture novatrice dans notre secteur avec

⁽¹⁾Ministre de l'Énergie et des mines, Directive de Monsieur le Ministre de l'Énergie et des mines relative à la promotion de l'emploi féminin N°01/CAB/SB, https://www.gcb.dz/pdf/directive_oef.pdf

la mise en œuvre des nouvelles procédures de gestion des ressources humaines (bourse de l'emploi, appel à candidatures, organisation de la mobilité....) génératrices de nouveaux comportements et styles de management qui privilégient le travail d'équipe et qui encouragent celles et ceux qui, par leurs performances et leur excellence, nous permettent de développer nos avantages comparatifs et d'atteindre les standards internationaux .

JE veux marquer ici ma volonté inébranlable de maintenir le cap sur une question aussi cruciale que la promotion de l'emploi féminin.

•Aussi je rappelle la nécessité, pour les décideurs, au niveau de notre secteur, de concrétiser leur volonté et leurs engagements à mettre en pratique les principes d'égalité des chances et d'équité entre les hommes et les femmes selon les principes suivants :

RECRUTEMENT, FORMATION & EVOLUTION DE CARRIERE

- **Inscrire** la promotion de l'emploi féminin dans les politiques ressources humaines et la traduire en objectifs de recrutement, de formation et de promotion.
- **Instituer** dans les plans et bilans du secteur, le critère du genre comme indicateur pertinent.
- **Assurer** une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans comités d'évaluation du personnel lors des opérations de recrutement et d'accès aux postes proposés dans le cadre de la bourse d'emploi.
- **Créer** les conditions pour que les femmes de profil technique puissent exercer leur métier et progresser dans des filières en rapport avec leurs compétences.
- **A** compétences équivalents, les mêmes possibilités d'évolution de carrière doivent être offertes aux hommes et aux femmes.
- **Adapter** la réglementation interne des entreprises (convention collective, règlement intérieur....), au principe de non discrimination à l'égard des femmes.

PROMOTION ET SUIVI DE L'EMPLOI FEMININ

- **Mettre** en place des mécanismes de contrôle et d'évaluation des managers en matière de promotion de l'emploi féminin.

- **Offrir de nouveaux services au personnel, notamment féminin, permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle (institution préscolaire, gardes des jeunes enfants scolarisés, infrastructure d'accueil dans les zones isolées...).**
- **Mettre en place des cellules d'écoute, animées par un personnel qualifié, pour la prise en charge de la question du harcèlement sous toutes ses formes.**

COMMUNICATION

Créer des Observatoires de l'emploi féminin au niveau : Du Ministère, Des groupe Sonatrach, Sonelgaz ainsi que leurs filiales, Des organismes relevant du secteur, en tant qu'organes de veille, de pôles d'analyse, de réflexion et de proposition pour la promotion de l'emploi féminin.

Sensibiliser le management, l'encadrement et l'ensemble du personnel à la question du genre par des campagnes d'information (conférences, séminaires, journées d'études...)

Diffuser toutes études et requêtes réalisées par les différents observatoires et liées à la thématique objet de cette directive.

Faire connaître les droits spécifiques des femmes au travail.

Veiller, dans toutes les actions de communication, à promouvoir une image positive de la femme travailleuse.

En outre, je vous demande d'engager la réflexion sur la question du travail de nuit en quart, qui exclut actuellement les femmes techniciennes et ingénieurs, ralentissant par la même leur évolution de carrière.

Il faut également vous assurer que les entreprises sous traitantes en relation d'affaires avec les entreprises du secteur de l'Energie et des Mines et utilisant du personnel féminin, respectant les conditions d'éthique et les dispositions légales en matière d'emploi féminin.

L'application de la présente directive devra s'opérer dans le cadre d'une démarche de mise en commun des expériences en vue de créer les synergies nécessaires au sein de notre secteur tout en tenant compte de notre environnement.

Dans cet ordre d'idées, il est institué une rencontre biennale relative à la promotion de l'emploi féminin. Cette rencontre traitera chaque fois d'un thème spécifique et verra la participation de compétences nationales et internationales.

De plus, il serait opportun de créer une revue du secteur de l'Énergie et des Mines consacrée à l'emploi féminin.

ملحق رقم 10: بيان مشترك للمديرية العامة و النقابة الوطنية سوناطراك
يتضمن بند خاص بتسوية حملة باكالوريا +3
المصدر : صفحة النقابة الوطنية سوناطراك على الفيسبوك



بيان

المديرية العامة / النقابة الوطنية سوناطراك

في إطار سلسلة المشاورات والحوار الاجتماعي، تم تنظيم اجتماعين في 31 يناير 2021 بمقر المديرية العامة لسوناطراك بين المديرية العامة والنقابة الوطنية للمؤسسة.

عقد هذان الاجتماعان لفوجي عمل المتساوي الاعضاء، المسؤولين عن دراسة الوضع الاجتماعي والمهني لعمال الأمن الداخلي وكذلك الحالات الخاصة لحاملي شهادات البكالوريا + 3، بحضور المدير التنفيذي للموارد البشرية والأمين العام للنقابة الوطنية لسوناطراك.

خلصت الدراسة الدقيقة لمقترحات فوجي عمل الى الأخذ بعين الاعتبار جل المطالب الاجتماعية والمهنية.

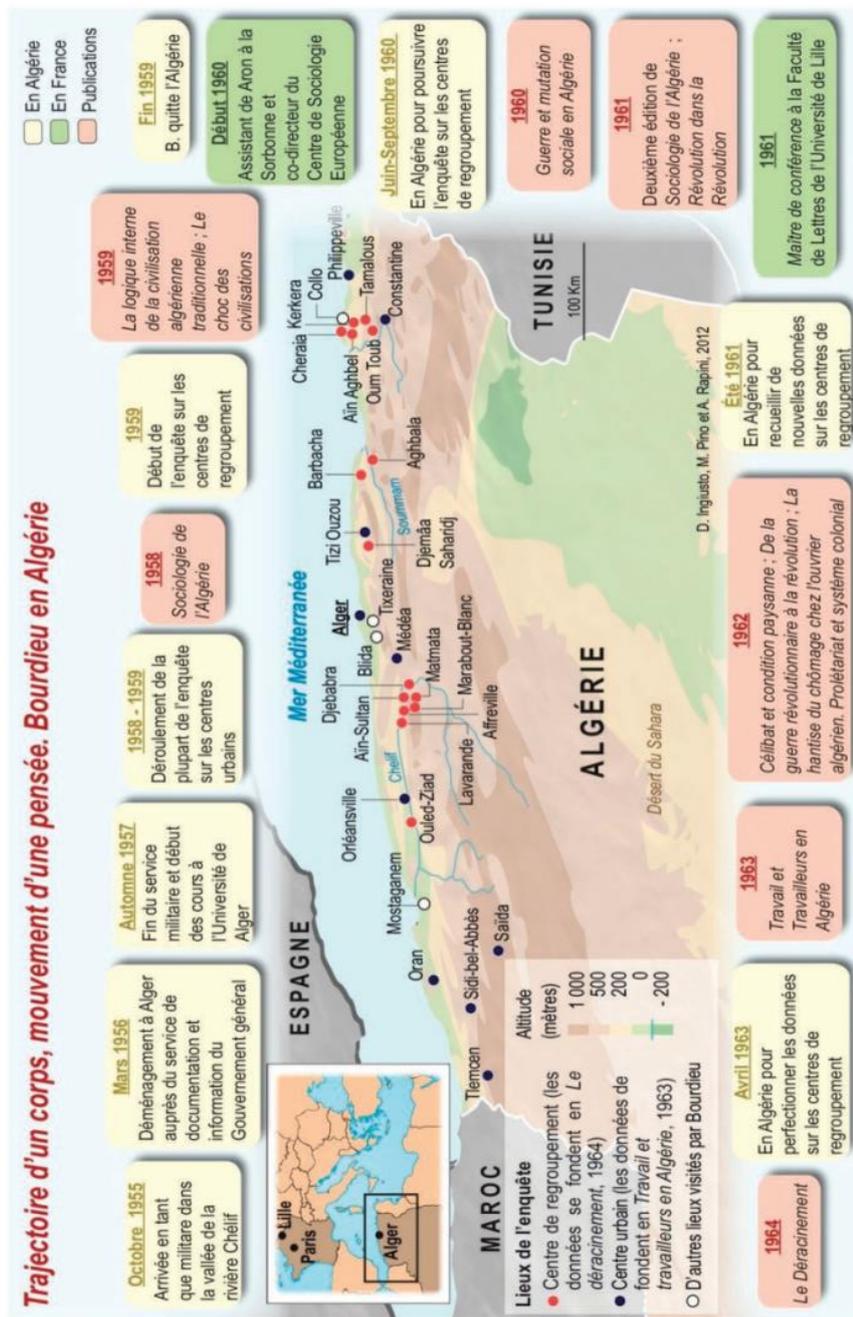
بالإضافة إلى ذلك، فقد برمج اجتماع لجنة الاتفاقية الجماعية خلال الأسبوع من 7 إلى 11 فبراير 2021 لإتمام الأشغال الجارية، المتعلقة بمراجعة النظام التعويضي، خاصة، التعويض عن الضرر والعمل التناوبي، بالإضافة الى العلاوة الانتقالية للمنطقة الصناعية الشمالية ومنحة الغذاء.

كل هذه المحادثات ستتوج بتوقيع الاتفاقات الجماعية قبل نهاية الأسبوع الثالث من شهر فبراير 2021.

حرصا منها على الاستجابة لمطالب العمال، فإن المديرية العامة لسوناطراك والنقابة الوطنية للمؤسسة لا تدخران أي جهد من اجل ترسيخ المكتسبات الاجتماعية والمهنية للعمال وتعزيز رفاهيتهم.



ملحق رقم 11: شكل يوضح تطور الفكر البوردويوني زمنيا و جغرافيا⁽¹⁾



PIERRE BOURDIEU. POINTS DE VUE

⁽¹⁾André Rapini, « Spacialiser Pierre Bourdieu en Algérie : Terrain Social , terrain d'enquête , terrain de guerre », dans éd. Vincent Dubois, Bernard Lehmann, Fabienne Pavis et Louis Pinto, *Pierre Bourdieu : Points de vue*, Vulaines-sur-Seine, Croquant, coll. « Champ social », 2022, p. 11-33, p. 18

ملحق رقم 12: قصيدة من تأليف عامل من عمال سوناظراك نشرها على مواقع التواصل الاجتماعي.

تعبّر عن المعاناة والظروف التي يواجهها العمال في شركات البترول بالجنوب

المصدر : الصفحة الشخصية على الفيسبوك لمؤلف القصيدة السيد بن عزة أحمد

هدية إلى كل عمال سوناظراك الذين يعملون بالجنوب

نصف عمري في الفيافي يذهب
فنصف نصفه في قضاء حوائجي
وربع بينهما من البلايا إن خلا
أتوق في غيبيتي شوقا إليهمو
أزيد على همي هما إن حزنوا
وإذا ما رجعت فإن جسمي منهك
ولو رأيتني و الحقيبة في يدي
وننا من وعى من الصغار معاتبنا
وبسمة الرضيع زادت من لوعتي
فكأنما نفسي إلى الجحيم أسوقها
وجفوة الأولاد نحوي قد ظهرت
يرونني في الدار صكبا بمبلغ
يا من استكثرت في أجري زيادة
لو كابدت مما أعانيه في مهنتي
لشغلت الورى وملاّت الدنيا
فالغاز يخنقني والخام يحرقني
الشمس تسفغني والبرد يلسغني
الناس تحسدني والجار يرصدني
وإذا انفككت إلى المعاش فبعاهة
أتهنأ بعد كل هذا بمال جنيته
فهلا أمسكتم عنا سليلت لسانكم
واشتغلوا بمن باع خيرات بلادنا

المال و البنون للحياة زينة
ويقضي عمره كالوحش كادحا
من بدل المال بحضن زوجه
أو دعاء والديه إذا أطل عليهما
أو أداء صلاته في المسجد قاننا
ضيع من يشقى لأجله وقضى
على دفى أفرح فات نعيمها
لا تفوتن ما لاحت لك فرصة
أن تبقى قرب الأهل سعيدا قانعا
فكم من زوجة قاست في وحدة
وكم من والدين ماتا في غيبة
وربما مات شريدا فلم يحظيا
من أثر قرب الأهل نال سعادة
وفاضت روحه بينهم مستكملا
أبيات من وحي واقع أنشدتها
إلى من خزائن كل شئى بأمره

المؤلف: بن عزة أحمد