

المقاربة السوسيولوجية لمفهوم علاقات العمل في المؤسسة

أ. أنور مقراني جامعة سطيف -2-

ملخص:

المقال الموالي يركز على معطيات وتحليلات منتجة من طرف عدد من سوسيولوجي العمل والتنظيم الجزائريين والأجانب، والهدف الذي يُسعى إلى تحقيقه هو تقديم تعريف سوسيولوجي لمفهوم علاقات العمل، يعيد الاعتبار إلى الدور الذي تلعبه العوامل الثقافية والأنثروبوجية في صياغة أنماط تجنيد وتشارك، وقيم للعمال في المؤسسة. هذه الأخيرة يجب أن يُنظر لها على أنها نسق تبادلات محمولة على الخيرات المادية والاجتماعية والرمزية، وأن الفاعل فيها يبني علاقات عمله بتداخل المنطوقات المجتمعية والثقافية والضرورات التكنولوجية

Résumé:

Le présent article s'appuie sur des informations et analyses produites par certains sociologues de travail Algériens et étrangers, dont l'objectif est de définir sociologiquement le concept de relation au travail. Qui met en évidence le rôle que jouent les éléments culturels et anthropologiques dans la formulation de types d'engagements et de participations et de valeurs de travailleurs dans l'entreprise. Cette dernière doit être vue comme un système d'échanges basés sur les biens matériels et socio-symboliques, et dont son acteur construit ses relations au travail avec l'inférence des logiques sociétales, culturelles et des exigences technologiques

مقدمة:

يعرّف بعض السوسيولوجيين موضوع علم الاجتماع على أنه دراسة للعلاقات الاجتماعية. وهذا المعنى يصبح الاقتراب من كل ذات فاعلة يتمحور حول فهم شكل ومضمون العلاقة التي تكون بينها وبين باقي الفاعلين في مجتمع معين. استخدامات التعريف المشار إليه آنفا، غزته التباينات والتمائلات الذي منحت مختلف المدارس السوسيولوجية لمفهوم العلاقات، إذ يلاحظ أن كلا منها حمّله معاني ومضامين وفق السياق الاجتماعي والاقتصادي، وحسب ما اقتضته ضرورات أدوات النظرية.

استنادا للحفر السوسيولوجي لمفهوم علاقات العمل، فإنه يلاحظ غموض يكتنف استعماله في فهم الظواهر الاجتماعية التي يعرضها عالم المؤسسة. وبذلك يصبح من اللازم الإحاطة بمختلف هذه التعريفات من جهة، ومن جهة ثانية نجد من المفيد عرض المضامين المختلفة التي قدمتها مختلف الأبحاث والدراسات الإمبريقية لتحديد هذا المفهوم. وتقودنا هذه المقاربة التعريفية إلى إعادة تشكيل فهم جديد لمفهوم علاقات العمل، يتأسس على الأخذ في الاعتبار أن المؤسسة (التضامات والترابطات بين الذوات الفاعلة) التي أصبحت تمثل الشكل المهيمن لإنتاج الثروة، لا تقولب أنماط التبعية والتجنيد للعمال من خلال استخدام العامل التكنولوجي فحسب، ولكنها اليوم تقع في مأزق تدخل العوامل الثقافية والأثربولوجية التي تعيد صياغة دور العمل في الحياة الخاصة للأفراد (نمط الحياة، الهوية)، وفي توجيه تصرفاتهم في المستوى التشاركي الذي يخص فضاء المؤسسة والمجتمع المحلي.

أولاً: العامل بين النسقين الاجتماعي والمؤسسي:

منذ تفجر الثورة الصناعية تغيرت أنماط الحياة للمواطنين، فلم تعد الدورة الاقتصادية وفقاً للنظرية الرأسمالية تقوم على سوق التبادل بشكله الكلاسيكي، وإنما أصبحت تقوم على تحويل المقاول والعامل إلى مستهلكين، وذلك بدعم الاستهلاك والادخار لصالح إنعاش السوق. في هذا الإطار ارتبط التقدم الصناعي العالمي بولوج أعداد كبيرة من الأفراد إلى عالم الشغل، الذين انخرطوا في المشروع الرأسمالي بفعل حالة الإفقار التي لحقت سكان الأرياف نتيجة عوامل تاريخية موضوعية. في البداية كانت العمالة تتزايد في المدن وتتسبب في تمدد الأحياء وفي تكثيف عدد قاطني المدن، وهذا العبء الذي أصبحت تتحمله الحكومات من توفير للخدمات والتعليم ووسائل النقل أحدث تفجراً غير منظم وغير مخطط له، وهو ما دفع إلى بروز المسألة الاجتماعية للعمال على رأس أولويات الحركات والنقابات العمالية.

من الناحية الميكرو سوسيولوجية، أصبحت المؤسسات بمختلف أشكالها الإنتاجية والخدمية، تستقطب الأفراد العاملين من كل الفئات الاجتماعية، وتعرض عليهم في مقابل إنجاز العمل نمطاً علائقياً يستند إلى دفع الأجرة كمكافأة مادية، وأيضاً إلى إعادة ترتيب سوسيو- مهني في المؤسسة والمجتمع المحلي، بحيث تتأسس مكانة الأفراد في الجماعة المهنية بمقدار المعرفة النظرية والتطبيقية التي يحوزونها وبالمكانة التي يحتلوها في نظام القيادة في المؤسسة. وعلى هذا الأساس يصبح تعريف العمل على أنه «... نشاط إنتاج ثقافي أكثر عمقا من التبادل الاجتماعي»⁽¹⁾، لكونه السياق الذي تتشكل فيه الهويات المهنية، والفضاء الذي يشعر فيه الأفراد بالمسؤولية في نجاحهم كما فشلهم، وبالتالي التقدير الاجتماعي الذي يتبادل به الفرد والمجتمع الاعتراف بنوعية وأهمية العمل المقدم.

على هذا الأساس تخرج المؤسسة من سياقها الانعزالي الذي يقيد بها بالعمل الإنتاجي الصرف، إلى إطار أوسع وأكثر تعقيدا مرتبط بضرورة إعادة تنشئة اجتماعية للعمال وإداعة معايير جديدة وطرائق مستحدثة في الوجود، وهذه العلاقة ليست معزولة في المكان والزمان ولكنها مدمجة في إطار وظيفة شمولية مرتبطة بالمؤسسة في حد ذاتها حيث أنها «تحتل مكانة بالتأكيد في مجال الإنتاج المادي و أيضا موضع لإعادة التنشئة الاجتماعية للعمال وجهاز قوي لنشر الثقافة في المجتمع الكلي، كما المدرسة تلعب المؤسسة الصناعية وظيفتها باعتبارها مؤسسة للتربية والتحديث» (2)، لتكون غايتها الأساسية الحصول على التوازن الضروري (الذي يختزل التوترات والاختلالات إلى أقصى حد ممكن)، الذي يمر عبر تكريس الاختلافات المهنية التي يُسند لها تقسيم العمل والتخصص، ونمذجة علاقات العمل بين الإدارة والعمال بحيث لا تقوم على الندية والتكافؤ بين هذه الأطراف المتفاعلة، وإنما على اتفاق أو معيار مشترك بينهم. بتعبير آخر إن التمايز البنائي الذي يفترض اختلاف الوحدات البنائية وتكاملها يعرف حالة من التوازن بموجب هذا الاتفاق المعياري، لتصبح علاقات العمل المتوازنة في المؤسسة «تشتق من تصور الفاعلين أن بإمكانهم شراء نتائج التفاعل موضع اهتمامهم من خلال بيع تفاعلهم في المقابل» (3).

ولأن العامل يقضي ثمان ساعات في العمل فهو في الواقع يدخل في مجال إنتاجي واجتماعي مختلف يرتبط بعلاقة خاصة، فهو يؤدي عمله ويستنفذ كل قواه الفكرية والجسدية لأجل إنجاحه، وهذه الممارسة اليومية تجعله يحقق وجوده الاجتماعي. وما يلاحظ أن العامل يعتقد بأنه يقدم جزءا من معرفته للعمل الممارس إذ يفرض الشرط التكنولوجي لكل مؤسسة منطقها، ولا يطلب من العامل سوى إنجاز مهام محددة ومرسومة سلفا لا يمكنه الخروج عنها. إنه يفترض بكل بساطة نموذج العامل المتروك من كل تصور شامل لعملية العمل. إن فهم منطق أي تنظيم صناعي يتطلب في الواقع الولوج بتفكيرنا نحو البنية الاجتماعية التي توجه سيره، لهذا يركز تناول الظواهر الاجتماعية التي ينتجها مجال العمل الصناعي الاقتراب من مجموع العلاقات التي يجري تبادلها في إطار المؤسسة، وتكتسي أهمية هذا التدخل فيما يحققه من استقرار ونجاح للمشروع. فعلى هذا الأخير توفير الشرط الضروري لضمان إستمراره بحيث يوفق بين متطلبات التنظيم من ناحية وحاجات العمال من ناحية أخرى، لهذا فإن مضمون وشكل العلاقات البينية التي يقيمها هؤلاء داخل كل فئة سوسيو- مهنية أو ما بين الفئات والعمل عموما، يعبر عنه ذلك الانتقال من تلك العلاقة المفردة "أنا لست مثل " و "أنا أجد نفسي في" وكما يقول ألان فيلبرود (4) فإن الشعور بالانتماء إلى مهنة ذات بعد اجتماعي إنما يشكل تلك المرجعية والإحساس بالقرب من الآخرين الذين لديهم نفس التكوين، كما أن فهم الهوية المهنية هؤلاء العمال لا يكون إلا بتعريف تلك العلاقات التفاعلية والديناميكية التي تجمع الفاعلين.

لا يظهر تصور علاقات العمل لدى العمال على المستوى الداخلي الذي يجري فيه إنجاز المهام، ولكنه مرتبط بالمستوى المجتمعي الذي يخضعهم لإعادة التثقيف والتنشئة بمناسبة العمل، ومن نتائجه شعور العمال بحالة اللّاقين الذي يظهر في صعوبة التواصل بين ما يقدمه العمل الصناعي من أنماط للعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وبين سيرورة التثقيف الذي يجري في سياقات مختلفة ومتداخلة (المحيط بشكل عام)، تعمل كلها على استقطاب الفئات السوسيو- مهنية لأجل الانتماء إلى هذه السياقات باعتبارها بناءات مرجعية أساسية، وهو ما يجعل المؤسسة المعاصرة منظور إليها «على أنها مركز إنتاج هوية، وبحال موسوم بثقافة اختلاف، وعلامة مؤسسية مركزية في ضبط الروابط الاجتماعية» (5)، وأن الفعالية التنظيمية للمؤسسة تتحقق فقط، عندما تأخذ بالتنسيق والتعاون بين مكونات التنظيم، وبالعوامل المحفزة عليه. ذلك أن «التوظيف طويل المدى والثقة المتبادلة والعلاقات الشخصية الوثيقة والعمل بروح الفريق وتقدير العاملين لبعضهم البعض وللأعمال التي يتم إنجازها والمشاركة الميدانية للإدارة هي من الأبعاد الرئيسية لأي تنظيم صناعي يحاول زرع ثقافة صناعية تكون أهدافها النهائية العلاقات الإنسانية» (6)

ثانيا: قراءة مفهومية لعلاقات العمل:

ظهر الاستخدام الأول لهذا المفهوم في الأدبيات السوسيولوجية في شكله المبسط مع التحليلات التي اعتقدت أن جزءا من خضوع العمال لقوة رأس المال سببه تحرير الجماهير من روابط الالتزام الإقطاعي. لهذا كان اهتمام المبرزين الرأسماليين الأوائل مركزا على خلق ليف من اليد العاملة الحرة يمكن تشغيله أو تسريحه في أي وقت وظرف. وبالنسبة لسماركس فإن عقد العمل يفترض أفرادا أحرارا تجمعهم علاقة اقتصادية بحتة يحكمها عقد حر، وهذه الحرية إنما تعمل فقط في صالح زيادة قوة الرأسماليين على حساب العمال. أما الحقوق القانونية التي تأسس عليها هذا العقد فلم تمكن العامل من فرض أي رقابة شكلية على سيرورة العمل الذي يخطر فيه، ومنه فإن «الحقوق السياسية التي تمنح لأي شخص كمواطن لا تمتد إلى المجال الصناعي، وهو المجال الذي يحتل مساحة كبيرة من نشاط الحياة لجماهير السكان» (7). وعلى نحو آخر برز مفهوم العلاقات الاجتماعية في تعريف عدد من السوسيولوجيين لموضوع علم الاجتماع باعتبار أنه يهتم بدراسة العلاقات الاجتماعية في المجتمع، والتي تعبر عن «العمليات والتفاعلات الناجمة عن تفاعل واعتراك الأفراد في البيئتين الطبيعية والاجتماعية، وهي الإطار الذي يحدد تصرفات الأفراد ومختلف مظاهر سلوكهم وأنشطتهم» (8). فيما يحلل كل من بورديو (Bourdieu.P) وباسرون (Passeron.J-C) طريقة إنتاج العلاقات الاجتماعية في المجتمع، بالرجوع إلى مثال المؤسسة التربوية الفرنسية، حيث «تعيد المدرسة إنتاج العلاقات الاجتماعية وبصورة أخص تحافظ على سلامة المسافة بين مختلف

المستويات التعليمية للتلاميذ، لصالح نظام اجتماعي مهيمن عليه بالتمثلات الثقافية والسياسة للبرجوازية» (9).

من جانب آخر، يؤشر مفهوم العلاقات الاجتماعية إلى الاتفاق بين مصالح الأفراد الموجودين في علاقة أو نتيجة لتقارب هذه المصالح، أو للحد من الصراعات التي قد تنشأ نتيجة لاختلاف مصالحهم، وهذا التحديد هو ما بنى عليه كل من ميلر (Miller.D) وفورم (Form.W) تصورهما لموضوع علم الاجتماع الصناعي من أن ميدانه يتمثل «في دراسة علاقات العمل وجماعات العمل، والدور الذي يضطلع به العامل في جماعات العمل والتنظيم الاجتماعي لمجتمع المصنع» (01).

لقد روج رواد النظرية التفاعلية لمفهوم العلاقات من خلال التعريف الذي تبناه لمحتوى الحياة الاجتماعية التي تمثل «شبكة معقدة من نسيج التفاعلات والعلاقات بين الأفراد والجماعات التي يتكون منها المجتمع» (11)، وهذه التفاعلات تأخذ مكانها في المجتمع بفضل الأدوار التي يحتلها الأفراد. وحسب جورج زيمل (1858-1918) «المجتمع بمعناه الواسع، يتواجد عندما يدخل عدد من الأفراد في علاقات متبادلة» (21)، وأن الصورة التفاعلية للعلاقات التي تحدد حركة الجماعة وإنتاجيتها ومقدرتها على ترميم الأهداف المتوخاة، تستند إلى ستة ثنائيات متضادة من التفاعلات الاجتماعية تقيمن على الجماعات والنظم والمؤسسات وهي: المركزية أو اللامركزية، الرئاسية أو المروؤسية، الذاتية أو الموضوعية، الصراعية أو التوافقية، التنافسية أو التعاونية، التحيز أو الحياد الأدبي.

أما موريس كيتيريك (Ginsberg Morris 1889/1970) فلا يكتفي بتعريف مفهوم العلاقات على أنها جملة التفاعلات التي تقع بين شخصين أو أكثر لأجل تحقيق أغراض الطرف الذي يدخل في مثل هكذا علاقة، ولكنه يضيف إليها طابع التأسيس الموضوعاتي، بالقول أنها «الموضوع الأساس الذي يدور علم الاجتماع حول دراسته وتحليله» (31). ومنه فإن شروط تكوين العلاقة التفاعلية هي كما يلي:

* وجود شخصين وأكثر يكونون أحد طرفي العلاقة الإنسانية.

* تتضمن العلاقة مجموعة رموز سلوكية وكلامية ولغوية مفهومة من طرف فاعليها.

* يجوز الفاعلون الموجودون في علاقة اجتماعية على أدوار اجتماعية متباينة.

* تنطوي العلاقة الاجتماعية على فعل ورد فعل بين الفاعلين.

وبناء على التوصيف السابق، يُصنّف موريس كيتيريك أشكال العلاقات الاجتماعية إلى أربعة أنواع هي: العلاقات الاجتماعية العمودية، الأفقية، الرسمية، وغير الرسمية. تشمل جميع نواحي الحياة الاجتماعية. مثلما هو الحال في المجتمع الصناعي، حيث يشيع في المؤسسات عموماً

والمؤسسات الصناعية خصوصا أنماط من العلاقات الاجتماعية بين المراكز الوظيفية للعاملين. وقبل البدء في تفصيل كل نمط على حده، نحدد في البدء مفهوم العلاقات الاجتماعية، التي تعرف بأنها «أي اتصال أو تفاعل بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز اجتماعية متساوية أو مختلفة من حيث الواجبات والحقوق» (14)، وقد تكون هذه العلاقة مؤقتة أو دائمة.

1- العلاقة الاجتماعية العمودية: هي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز أو مراتب اجتماعية وظيفية مختلفة، أي أنه يكون بين طرفين عماليين أحدهما ذو مرتبة مهنية أعلى والآخر سفلى، بحيث يأخذ شكل الاتصال صاعدا أو نازلا، في حين أن السلطة وممارستها يكون بشكل تنازلي حسب تبعية متلقي التعليمات للمصلحة أو القسم الخاص به مصدر التعليمات والأوامر.

2- العلاقة الاجتماعية الأفقية: هي ذلك التفاعل أو الاتصال الذي يحصل بين عاملين يقعون في مراكز وظيفية متساوية، وتنقسم العلاقة الاجتماعية الأفقية إلى رسمية وأخرى غير رسمية، فيما يكون مضمون الأولى هو واجبات المؤسسة الصناعية، يكون مضمون الثانية متعلقا باتصال حول أمور شخصية بين أولئك الذين يحتلون مراكز اجتماعية متكافئة.

3- العلاقة الاجتماعية الرسمية: تحدد هذه العلاقات من خلال القوانين المنظمة لعمل المؤسسة، الذي يخصص الأدوار الوظيفية لأقسام وفروع المؤسسة ويثبت واجباتها وحقوقها الاجتماعية، كما أنه يحدد قنوات الاتصال ويعين العلاقات. وتتأثر العلاقة الاجتماعية الرسمية والمؤسسة بثلاثة عوامل أساسية هي:

* طبيعة الأدوار الوظيفية للعاملين في المؤسسة.

* القنوات الرسمية للاتصالات الاجتماعية بين مراكز وفروع المؤسسة.

* ميول واتجاهات ومصالح وأذواق وظروف الإدارة والعمال.

4- العلاقة الاجتماعية غير الرسمية: هي تلك التفاعلات والاتصالات التي تقع بين الإدارة والعمال ولا تحددها القوانين والإدارات الرسمية بل تحددها مواقف وميول واتجاهات ومصالح الأشخاص الذين يكونونها ويدخلون في إطارها. وهذه الجماعات غير الرسمية تضم بين ظهرانيها العمال ويجهلها الإداريون ولا يريدون تكوينها لتعارضها مع الأطر الرسمية الموضوعية، ويسبب الانتماء إلى هذه الجماعات غير الرسمية تغييرا في مواقف وسلوكات أفرادها، والغالب أن يكون التغيير في الأبعاد الخمسة الآتية:

- تحطيم الفردية حيث أن الجماعة تعطي سعة لأعضائها.
- الانصهار في الجماعة: وهذا وجه آخر للأمر الأول، فالأول يسبب عدم عمل الفرد بمصالحه الشخصية، وهذا يسبب عمل الفرد بمصالح الجماعة.

● إحساس الفرد بالأمن الذي لم يكن يحس بمثله، حال عدم انضمامه فإن الإنسان يحس بالغربة، حيث يخاف وقت بؤسه ومرضه وفقره وهجوم عدوه وغير ذلك، وحيث أن الجماعة تكفل قضاء الحوائج، يحس المنضم إليهم بالأمن، وبقدر قدرة الجماعة يكون الإحساس بالأمن أكثر وأعماق.

● إحساس المنضم إلى الجماعة بالقيمة بما لا يحس بمثله الفرد، إذ أن قيمة الفرد المنضم هي قيمة كل الجماعة، وقيمة كل الجماعة ليست قيمة كل فرد، بل قيمة المجموع.

● شعور الفرد المنضم إلى الجماعة بالسعة في وجوده.

وتنشأ هذه العلاقات للأغراض التالية:

- ارتياح العمال لمثل هذه العلاقات التي تنسجم مع ميولهم واتجاهاتهم مواقفهم.
- تستهدف مواجهة التنظيم الرسمي الذي يروونه يخدم أهداف وطموحات الإدارة.
- ترفع من معنوية العمال وتدعم استقلاليتهم وتستجيب لطموحاتهم الذاتية وأهدافهم النفسية.
- تمكن مثل هذه الجماعات من رفع الغبن والظلم الذي يتعرض له العمال نتيجة التعسف في تطبيق القوانين الرسمية، حيث تدعم معنوياتهم وتقوي مراكزهم الوظيفية وتنظم جهودهم في المطالبة بتحسين أحوالهم الاجتماعية في المؤسسة وخارجها.

● يطغى على مثل هذه الجماعات الروح الإيجابية المفعمة بالحب والاحترام والتعاون المشترك.

في مقابل التعريفات السابقة، تشير الأدبيات المعاصرة إلى أن مفهوم علاقات العمل شاع وتداخل استخدامه مع مختلف المصطلحات الأخرى التي من أبرزها العلاقات الصناعية والعلاقات الإنسانية وعلاقات الإنتاج. على أن هذا الغموض في تداخل الاستخدامات للمفاهيم عائد بالأساس إلى اتساع الحقل المعرفي الذي أصّل لها. ويُقصد بتعبير العلاقات الصناعية « مجموع الممارسات والقواعد التي في مؤسسة أو فرع أو إقليم أو الاقتصاد ككل، تنظم العلاقات بين الأجراء، المستخدمين والدولة» (15)، من خلال الاتفاقيات والقرارات التنظيمية ولجان التوفيق والتحكيم، يخضع لها تنظيم مؤسسي معين بشكل فتوي أو جماعي. من جانب آخر لا تشمل العلاقات الصناعية الأشكال التنظيمية الجاهزة لقولبة العمل في المؤسسة، لأن لجوء العمال والإدارة لمثل هكذا ترسيم للعلاقات يخضع في البدء إلى صور وأشكال التفاعل والتبادل التي تنشأ بين أرباب المؤسسة والعمال والتي تستدعي المواجهة، ومنه يصير إلى استدعاء مثل هكذا علاقات حتى يمكن توضيح وتصحيح اختلال وظائف المؤسسة، وهذه الفكرة هي ما يعبر عنها التعريف الموالي للعلاقات الصناعية باعتبارها "مجموعة العلاقات بين العمال ورؤساء العمل، وكذلك التنظيمات التي يكوها كل فريق في مواجهة الآخر، ووسائل المفاوضات والتحكيم التي تستخدمها كل مجموعة لفظ المنازعات والخلافات (16)

المفهوم الثاني الذي يترادف استعماله مع المفهوم السالف الذكر، هو العلاقات الإنسانية الأقدم جاهزية والأكثر انتشارا في الأوساط العلمية الأنجلوساكسونية، والذي يشير إلى «العلاقات المتبادلة ذات الطبيعة السيكلولوجية والاجتماعية التي تظهر أثناء تأدية العمل الجماعي» (17). وصور التبادل بين العمال والإدارة تخضع بدورها إلى محددات مختلفة (السن، الفئة المهنية، الامتيازات، المستوى التعليمي والتكويني...)، التي تدفع باتجاه تهيئة جو العمل لأداء الوظائف والأعمال بصورة طبيعية. من جهة ثانية يمكن النظر للعلاقات الإنسانية في العمل بأكثر تفصيل حين تعرّف بأنها «العلاقات التي تنطوي على خلق جو من الثقة والاحترام المتبادل والتعاون بين أصحاب العمل والعمال كما تهدف إلى رفع المعنوية للعاملين وزيادة الإنتاج» (18)، ولا يتضمن ذلك إزالة المشاكل والعوائق التي تقف حائلا أمام تحقيق إنتاجية عالية في المؤسسة، ولكن أيضا تبني استراتيجيا لإدارة المؤسسة، لهدف حشد ودعم قوى الإنتاج لصالح فعالية اقتصادية للمؤسسة، وتفاعل العمال الإيجابي مع هذا التصور التنظيمي الذي يؤدي في النهاية إلى أن تصبح «العلاقات الإنسانية هي درجة الرشد التي تصل إليها العلاقات الصناعية في المؤسسة» (19).

بينما يشار إلى مفهوم علاقات العمل بأنها «العلاقات التي تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام، وهي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض، وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم، وكذا علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم» (20). وهي بهذا التعريف تشمل علاقات متفرعة اتجاه العمل، العمال، مسؤولي الإدارة، والمؤسسة ككل والتي تشكل اعتمادا على التمثلات والتصورات والاعتقادات التي تكون صور العلاقات التي سيتبادل بها العامل مع محيط عمله بكل عناصره. أما تحديد موضوع الدراسة في علاقات العمل فإنه يتم فصل في موقفين رئيسيين: الأول يرى أنه يتضمن الجوانب المتعددة والمتباينة في عملية العمل، بالتركيز على صيغة القواعد التي تحكم علاقة التوظيف. وهو موقف يضيق نطاق التدخل البحثي، بتأكيد على «عوامل الاستقرار والانظام والتوافق المتبادل بين الأطراف المعنية بعلاقات العمل» (21). أما الموقف الثاني فيركز على معيار الصراع في تعريف علاقات العمل، للقول بأنه يشتمل «دراسة سيرورة الرقابة الممارسة على علاقات العمل» (22). فيصبح اهتمام البحث مركزا على مسائل متعلقة بمفاهيم الرقابة، المصالح والقوة والتي تحدث الصراع وتغذيه، وتنقل هذه الرؤية لعلاقات العمل نحو الاهتمام على التيارات المجتمعية الأساسية المؤثرة على طبيعة العلاقات بين أرباب العمل والعمال.

في جانب آخر ترى بوغومولوف (ن) (23) (Bogomolova.N) أن المؤلفات الأمريكية البرجوازية المعاصرة التي تتناول موضوعات العلاقة بين أرباب العمل والعمال تستخدم على نطاق واسع مختلف مفاهيم العلاقات الصناعية، العلاقات الإنسانية وعلاقات العمل. ومن وجهة نظرها لا بد من إقامة تفريق بينها، بحيث تستخدم علاقات العمل لتصنيف العلاقات المحددة في

العقود الجماعية أو بواسطة تشريعات العمل، بينما يشير مفهوم العلاقات الإنسانية إلى أشكال وصور التفاعل التي تتم بين العمال والمستخدمين والتي تكون العلاقات على إثرها غير منظمة وفق المعايير القانونية بل مرتبطة بالعوامل الأخلاقية والنفسية بدلا من العوامل القانونية والتنظيمية. أما فيما يتعلق بمصطلح العلاقات الصناعية فيتضمن في العموم كلاً من المفهومين السالفي الذكر.

يتأثر نمط العلاقات الاجتماعية في العمل بمجموعة قوى فاعلة أهمها: طبيعة العملية العقلانية لتقنيات الصناعة الحديثة، واعتماد نظام تقسيم العمل والاستعمال المتزايد للآليات والأدوات الإنتاجية. ففي ظل تقسيم العمل أصبح للعمال إمكانية اكتساب المهارات الكافية لأداء العمليات الدقيقة والجزأة، كما أن عملية الإنتاج صارت مستمرة ولا تخضع للتقطع كما كان الحال في المراحل السابقة، وهو ما تمخض عنه سرعة إنتاج السلع وزيادة كمية البضاعة المنتجة وتوفرها في الأسواق بأسعار في متناول المواطنين الذين يطلبون استهلاكها، وهو ما أعشش السوق الاقتصادي.

تقسيم العمل ليس فقط اجتماعي تقني فحسب، بقدر ما هو خالق لعلاقات وظائفية تحدد مكانة وأدوار كل عنصر إنتاجي، فالعامل يتميز عن الإدارة، والعامل المتخصص يتميز عن العامل العادي وهكذا. والتخصص أيضا يساعد على تحديد قنوات الاتصال التي يتبادل ويتفاعل فيها الأدوار فيما بينها. كما أن التقسيم يُنشئ تصنيف الأعمال ومهاراتها المفترضة والعاملين المطلوبين لشغل هذه الوظائف «وهذا الأمر يحتم ظهور العلاقات الإنسانية بين الأدوار الوظيفية المختلفة» (24)، ومنه صار الحديث عن الجماعات غير الرسمية مهماً عند تناول بنية المؤسسات الإنتاجية. فالنظام المصنعي الذي لا يستجيب للحاجات الإنسانية والعلائقية للعاملين يتعرض حتماً لذلك الانسحاب الاجتماعي الذي يترجم في مواقف سلبية يحملها العاملون إزاء النظام المصنعي ككل، يؤدي في نهاية المطاف إلى عرقلة المخرجات السلعية والخدمية للمؤسسة.

ثالثاً - المؤسسة العمومية الجزائرية وتنميط علاقات العمل:

المأسسة الأولية لعلاقة العمل في جزائر المشروع التصنيعي أريد لها أن تكون مُستجيبة لإلحاح الزخم الإيديولوجي والسياسي، المحلي والوطني، الاقتصادي والاجتماعي، الذي طغى على وهج الثورة على التخلف، والذي جعل المؤسسة «... تمثل أحد الأماكن الاقتصادية لتحقيق التوافق ويقصد بـ "التحقيق" إعطاء "واقع ملموس" لطموحات شعبية عميقة في التوظيف والرفاهية الاجتماعية، ومن ناحية أخرى يقصد بـ "التحقيق" تشكيل قاعدة مادية... مساوماتية» (25). ومن شأن هذا التوصيف أن يبتعد المحمول السوسيولوجي الرأسمالي لرصن علاقات العمل عن تطبيقاته الممارسية في حال التنظيم الاقتصادي الذي تعبر عنه المؤسسة، بحيث يكون مضمون علاقات العمل تابعا للتصور الذي يدمج بين مصالح الفئات التأسيسية والتنفيذية في تكامل وظيفي ومصلحي، يزيده الدفع الاجتماعي للأجرة تأكيداً على أسبقية النظرة التوافقية للعلاقات الإنتاجية

في المؤسسة التي ترصد الأجر على حساب الفعالية التنظيمية والسوقية، وهو ما أعطى ملمحا بائسا لمؤسسات القطاع العمومي التي «ضحت... بالأهداف الاقتصادية للتكفل ببعض المهمات التي تعتبر من الناحية الاجتماعية مرغوبا فيها» (26).

نموذج علاقات العمل الذي أريد للمؤسسة على مستوى ماكرو، سرعان ما التقطته الثقافة المحلية التي صقلته بكل خصائصها، فمن جهة كانت تجربة المؤسسة الاقتصادية والحشد غير المخطط لليد العاملة في هذه السياقات، منتجة لنمذجة علائقية تقوم على المساواتية الجذرية والتأصيل القيمي للممارسات المرتبطة بالعمل، ومن جهة أخرى على العلاقة التaylorية التي تركز الاختلاف والتناقض بين الرؤساء والمنفذين. وهو ما تبينه دراسة سعيد شيخي ومساعدوه حول العمل في المصنع، من أن «العلاقات الاجتماعية السائدة في مركب السيارات الصناعية، هي من طبيعة ثنائية القطب ونزاعية ما بين الإطارات والعمال، في حين يتبنى هؤلاء العمال موقفا أكثر قربا من أعوان التحكم» (27). من حيث شدة التجانس داخل كل فئة سوسيو- مهنية، تظهر الإطارات أكثر معاناة وأقل تبعية لمجال العمل، لأنهم يعتبرون أنفسهم أفرادا معزولين غير قادرين على المبادرة. وهذه الصورة تتعارض مع ما يقوم عليه تنظيم العمل بشكله التaylorي أو الفوردي الذي يفترض توفر «تأطير قادر على تركيز بين يديه كل المعارف العلمية الضرورية لأجل السير التقني الحسن لعملية الإنتاج» (28). وبالعكس العلاقة مع العمل والمنصب جعلت الإطارات في حال المؤسسة الاقتصادية يسعى نحو التدرج في المسؤولية والقيادة في حين أهمل العمل الإنتاجي المباشر الذي هو من صميم مهام الإطارات. هذه الحالة تسببت في تضخم العمل الإداري بالإطارات على حساب المهام التنفيذية التي أصبحت تفتقد لعنصر المعرفة التقنية، والقريب من الوضعية العاملة، الصورة النمطية للمؤسسة أن «... كل من نظام الكفاءات يتحول إلى نظام رؤساء» (29). على العكس من ذلك تتميز فئة العمال بشدة التماسك والنقدية تجاه ظروفهم في العمل، إلا أن ذلك لا يمنع من حصول انشقاق الأجيال بين العمال الشاب المرتبطون بالعمل على أساس ما يمثلهم لهم من ضرورة اقتصادية، لكنهم في المقابل يستحضرون فيه معاني الفشل التي طبعت مسيرتهم المجتمعية التي أنتجتهم عمالا، وهذا التقييم الذاتي يجد شرعيته في المكانة الاجتماعية لمهنة العامل التي تضررت كثيرا بفعل مشاكل القطاع الصناعي العمومي. لهذا تسم نزاعيتهم مع العمال كبار السن والإطارات جو العمل في المصنع بخصائص التذمر.

في دراسة أخرى، أُنجزت من طرف فرقة بحث مكونة من سوسيولوجيين في إطار سلسلة التحقيقات التي أشرف عليها مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التطوير، وقد وسم بـ العلاقات الصناعية في مركب السيارات الصناعية (30). وتوخت الدراسة هدف إنتاج معرفة حول الفئات السوسيو - مهنية لإنجاح أي سياسة تسييرية للمستخدمين قد تقوم بها إدارة المركب، لهذا

تمحورت مشكلة البحث حول أشكال التمثلات لمختلف فئات العمال، وتحليل سلوكياتهم ومواقفهم نحو العمل، وتحديد أنساق ونماذج الاتصال والمعلومات التي تحيط بالنشاط السوسيو - مهني. نتائج الدراسة بالنسبة للإطارات على مستوى موضوع عالم الإطارات، يوضح أن هؤلاء يعتقدون أن دورهم يقتصر على نقل القرارات التي لم يشاركوا في صنعائها إلى المستويات السفلى من النظام، وأن قدراتهم وكفاءتهم مهدورة بفعل النسق التنظيمي الذي يحد من مبادراتهم ولا يؤمن لهم المسؤولية المناسبة. في حين أن التجانس الداخلي لفئة الإطارات (إطارات الإدارة، الإطارات التقنية) محل شك لأن عالمهم متمايز من حيث مستويات التكوين، درجة التأهيل، المهمة الممارسة... إلخ. وبدلاً من أن تؤمن المؤسسة هوية جماعية في العمل، فإنها جعلت من سلوكيات وتقديرات الإطارات تابعة للمعايير الميكرو - ثقافية. أما موضوع الإعلام والاتصال فيؤشر لغياب لروح الجماعة ولنقص الثقة في المسؤولين.

بالنسبة لفئة العمال فتممايز من خلال متغيرات السن، الأصل الاجتماعي والتجربة المهنية. فالشباب يعتقدون أن العمل الصناعي في المؤسسة يعتبر تجربة صناعية شخصية، وأنه مرادف للفشل الاجتماعي، ويميلون في المقابل إلى الاستفادة من التكوين والترقية التي يوفرها المركب. ولغلبة هذا الموقف انعكاس على عدم تفريقهم بين ظروف العمل داخل المؤسسة، وظروفهم خارج المصنع. أما عن تمثل الذات بالنسبة للعمال الكهول أصحاب التجربة المهنية العريقة في المهجر أو خلال الفترة الاستعمارية فلا يستند إلى حالة علاقات العمل أو الأجور أو ظروف العمل، ولكن إلى الشعور القومي الذي يمزج بالوطنية والاستقلال، إنهم نموذج عمالي موسوم بالوطني المنتج (nationaliste productif). في حين أن العمال الشباب فيعتقدون بنوعية العمل الذي يؤدونه. والنتيجة أن التقييم الداخلي لمجموعة العمال الشباب هو إيجابي في حين أنه سلبي بالنسبة للآخر الذي هو المجموعة الجزئية للعمال الكهول.

الدراسة الأخرى من إنجاز الباحثة كلثوم تواتي (31)، وهي مقدمة في إطار أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه من جامعة منوريات بكندا وعنوانها بـ "علاقة العمل وديناميكية تحول مهنة المهندس في السياق الجزائري: حالة مؤسسة سونطراك"، حيث هدفت تحليل تحول علاقة العمل هذه من خلال التغيرات الحاصلة على مستوى المجتمع والمؤسسة، والتي تُرجمت لدى المهندسين في تقديرتهم للتنظيم وعدم التجنّد للعمل وأشكال التذمر الأخرى نحو المهنة. وقد تبّنت الباحثة تعريفاً لمفهوم علاقات العمل على أنه طريقة تنفيذ العامل لعمله، ولتمثله ومعايشته التجربة المهنية، كما يشير إلى ما يليه من حاجات، والمعنى الذي يعطى له. وقد تحدت الموضوعات التي يمكن أن يظهر فيها مفهوم علاقة العمل من خلال العناصر المادية: المسارات الفردية، التاريخ الجمعي للعمال في ظل محيط متغير، العوامل الداخلية للمؤسسة والخارجية المؤثرة في تشكيل صورة علاقة العمل. وبناء

على مختلف هذه السياقات فقد كانت أبعاد المفهوم تقوم على ما يأتي: العلاقة مع المهمة، العلاقة بالمشوار المهني، معنى العمل من خلال ما يحققه من رضا.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الممارسات المهنية في العمل عند إنجاز المهام والأنشطة اليومية، العلاقات مع الآخرين، والرضا في العمل تشكل كلها مسارات تفسير لعلاقات العمل لدى المهندسين. كما وضّحت أيضا تأثير الوضعية النظامية (الهيرارشية) داخل التنظيم وأنماط الوظائف، في حين أن الرضا يمكن ملاحظته بشعور الافتخار والانتماء للمؤسسة هامة. بالنسبة للمهندسين الشباب، يترجم أيضا بالمزايا المادية، وبمنظرة للمهنة مؤسسة على التحكم التقني، في حين أن نظرائهم الكبار السن فيتميزون بالإيديولوجية الوطنية من خلال التأكيد على مساهمتهم في مهمة البناء الوطني، وأيضا في تحقيق الذات والوفاء للمؤسسة. بالنسبة لعلاقة العمل، فيتم تعيينها من خلال الاندماج والحركة داخل المؤسسة، فالمشوار المهني محكوم بسياسات وإجراءات تسييرية تحدد طرق الترقّي والتكوين، والمكافآت، ولكنه أيضا تابع للممارسات غير الرسمية التي تلعب دورا مهما في تحديد جوانب المشوار المهني. إضافة إلى عوامل أخرى تتجاوز إطار المؤسسة. على المستوى المجتمعي، فقد كان تحليل تحولات النظام التربوي وتأثيره في تقدير الهوية لدى المهندسين، أيضا الأزمة الاقتصادية ومفاعيلها المتمثلة في البطالة وعدم الاستقرار، وأخيرا صعود الخطاب الديني ومظاهره عند المهندسين، هذه العوامل كلها المرتبطة بالسياق المجتمعي لعبت دورها في تغيير تمثلات ومواقف وسلوكات المهندسين.

هذه الدراسة تبين أن تناول موضوع علاقة العمل في سياق مؤسسة سونطراك يتم من خلال مكون معقد يأخذ بالمسار الشخصي والتاريخي الجمعي الذي يجري معاشته في أمكنة متغيرة. فممارسة معينة موجودة في علاقة مع مختلف سياقات التنشئة الاجتماعية التي يقطعها الأفراد، حيث تظهر في الحالة الجزائرية في تقاطع التكوين التعليمي والتقني، حيث يبدي فعالية أقل نحو الحاجات المتطورة للنظام الاقتصادي الوطني، ولسياق المؤسسة البيروقراطية في تنظيمها وتسييرها. السياق الأخير هو السياق المجتمعي المتأرجح بين العصرية والتقليد، هذا الأخير مؤول بطريقة تحظى بإجماع واسع لدى الحركات الدينية الفاعلة في المجتمع. وهكذا، فالمهندسون يُستثمرون جزئيا في مهمة تنمية، ومُعتبرون كموجه العصرية، يعرفون في الواقع تدهورا لمكانتهم، والأزمة تمس المهنة المعاشة بشكل مختلف بحسب الأجيال.

شكل آخر من العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات تنشأ بتأثير من المجتمع الذي يسمها بخصائصه، يحلله نصر الدين بوشيشة في رسالته حول منطق الممارسات غير الرسمية في المؤسسة الصناعية العمومية. ففي مجال العمل يدرك العامل أن هذه العلاقات ترتكز على أسس وقواعد لا مهنية، فيما أن العمل بحسب المعايير الموضوعية - التجربة والأقدمية والانضباط والتأهيل

والاستحقاق- موضوع جانبا، لكونه لا يوفر له مكاسب مادية ومعنوية. وهو ما يدفعه إلى تبني ممارسات غير رسمية للاحتماء والاندماج في المصنع وأكثر جدوى وفائدة في عملية المساومة، فيتحايل على ثوابت تسيير قوة العمل بتنمية ممارسات في علاقاته مع الآخرين، وبالخصوص الرؤساء لأجل بلوغ أهداف خاصة تتمثل أساسا في تحسين وضعه في سلم المكانات ومن جرّاء هذه الاستراتيجيات والأفعال المنفردة يصبح العامل في إطار نسق الإنتاج في وضعية عزلة عن الآخرين ويرجعها الباحث في أن «...روح الشطارة على مستوى العلاقات الاجتماعية للعمل وعلى مستوى علاقات العامل بمنصب عمله، تستلزم على كل فرد أن يدبر أمره بمفرده كل مشاكله والدفاع عن مصالحه» (32). العمل البحثي الذي عرض آنفا يشتمل على عناصر معرفية قديمة/جديدة في فهم مضمون العلاقات غير الرسمية (الاجتماعية)، غير أن الركون إلى مفهوم الشطارة كمحدد أساسي للعلاقات غير الرسمية يحجب عوامل موضوعية تستحق التحليل كالمشاكل المعاشة في العمل وتمثل الذات لدى العمال والوضعية المهنية في السلم التنظيمي التي تعتبر موارد أصيلة لتكوّن العلاقات الاجتماعية.

وفي تناول أكثر عمقا لموضوع العلاقات الاجتماعية في العمل، يأخذ بالرواسب الثقافية التي تغذي علاقة العاملة بمحيطها المهني كما الاجتماعي، ترى الباحثة شريف حلومة أن المجتمع يفرض قيمه ومعايره في رسم مضمون واتجاه علاقة العمل، فصورة المرأة العاملة مسحوبة من النمط الأسري (البنات، الأخوات، الأم، الزوجة)، فيما أن المدلول السوسيولوجي للدخل يعبر عن القدرة التفاوضية التي تتمكن به المرأة العاملة من فرض نموذجها المتحرر من السلطة التقليدية التي تتموضع في العلاقة مع الأب، الأخ، الزوج أو باختصار الهيمنة الذكورية. بإيجاز إن «...ولوج المرأة العاملة في دور عميل اقتصادي بموقعها مباشرة في علاقة قوة مع محيطها الاجتماعي» (33)، فيصبح المصنع مراقب اجتماعيا بفعل امتداد الشكل العلائقي القرابي والعشائري إلى التنظيم المؤسسي، والذي ينتهي أن تميل العلاقة الاجتماعية بين العاملة وزملاء وزميلات العمل إلى الانعزال، فيما أنه يجب عليها «كما في المصنع والبيت، أن تبرهن عن خضوعها وصبرها، واستقرارها وطاعتها، التي هي من خصائص نموذج المرأة ولأجل ذلك تم توظيفها» (34).

رابعا- تأثير التحولات التكنولوجية في الوعي العمالي:

حظيت دراسة العلاقة بين العامل التكنولوجي والعمال الإنساني بمساهمات سوسيولوجية ثرية، تجمع كلها على أن الاستقرار العمالي في الصناعات المتقدمة جعلتهم أكثر خضوعا لأرباب العمل الذين يحملونهم مسؤولية العملية الإنتاجية. كما أن مجتمع الرفاهية بما وفره من أسلوب حياة واستهلاك جديد قد جرد الطبقة الشغيلة من الوعي الطبقي التقليدي. فتعميم الفورية والسياسة الاشتراكية الديمقراطية (الكيفية) في ميدان الأجور والتضامن الاجتماعي، كانا الوسيلة التي خلقت

شروط توحيد الرأي الاجتماعي الذي لا يمنع صراع الطبقات ولكنه «...يغلق هذا الصراع في إطار التوزيع الاقتصادي، إذ تخلت الطبقة العاملة تدريجياً عن هدفها الأصلي وهو التخلص من الرأسمالية أصلاً» (35).

إن كان هذا الاستنتاج يجد صحته على المستوى الماكرو- سوسولوجي، إلا أن مدلوله الإمبريقي يمدنا بفهم أكثر تأكيداً، حيث أظهرت الدراسات أن العمال يقومون بأعمال ثقيلة وغير مريحة ومهام روتينية تخضع لنظام رقابة صارم. وعلى هذا فمهما كان نوع التكنولوجيا وفي أي قطاع نشاط لا نتحدث عن وجود اختلافات بين العمال مهما تغير النظام المصنعي لأنه ما دام أن الهدف من تركيز رأس المال الكثيف في صناعات متقدمة هو الربح، فإنه لا يوجد مبرر يجعلنا نهمّل مسألة الصراع الصناعي أو صراع المصالح داخل المصنع. وتُظهر دراسة لـ دانيال فاييتا (Faïta.D) في ستينيات القرن الماضي بفرنسا، أن مشكلات العمل التي تحصل في الصناعة الحديثة يمكن فهمها في حالة الاختلاف العميق للعلاقة استغلال/ مصادرة القدرات، بين العمال والتنظيم الصناعي، والتي تعطي رسداً آخر لنوعية المشاكل الإنسانية في الصناعة وتعطيها تعريفاً يخرجها من النظرة التقليدية للعمل التي سادت في التفكير السوسولوجي، لأن «الظواهر المسماة أزمة العمل التي تبرزها النزاعات الحالية لصناعة السيارات منذ أحداث 1968 تتضمن أزمة المعنى الاجتماعي للعمل» (36).

ضمن هذه الإشكالية دائماً، يبين توران (Touraine.A)، في بداية الستينيات من هذا القرن أن التحولات التكنولوجية الجارية تضغط على الفعل العمالي. ففي ظل الحضارة الصناعية، التي يراها تأفل بين عينيهِ، يستخلص عاملاً حاسماً هو مرجعيات المهنة والجماعات الاجتماعية الأولية والتي طبعت في السابق الهويات الفردية واندثرت مع موجة التصنيع لما بعد الحرب. ولتتبع التطور التكنولوجي يقترح الباحث على الدارسين الاستناد على معرفة ثلاث (03) وضعيات عمل نموذجية (Idéal-typique)، توالى في التاريخ الصناعي «حيث توافق كل منها شكلاً مسيطراً للوعي العمالي والفعل النقابي» (37)، وتمثل هذه الوضعيات في الحالات التالية المبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم (01): يبين العلاقات بين الإنسان والآلة: الحالات الكبرى عند ألان توران (38)

الحالة "أ"	الحالة "ب"	الحالة "ج"	
آلة عالمية (القرن 18م)	آلة متخصصة (بداية القرن 20-1960)	آلة مستقلة (الفترة المعاصرة)	التقنيات المستخدمة
عامل الحرفة	العامل المتخصص (التaylorية-الفوردية)	مراقب-آلاتي	التأهيل العمالي

الحالة - أ:- العمل أولا نتاج العامل المؤهل المستقل أو في إطار الطائفة الحرفية (Corporatisme)، تسود في الورشات أخلاق الوعي الحرفي (Ethique de conscience professionnelle) الذي يعطي للعامل الإحساس بأنه ضروري. تخص هذه الحالة بداية الثورة الصناعية، حيث تتصف الآلات بميزة العالمية لأنها قادرة على تصنيع مختلف القطع، العامل فيها هو سيد عمله. كما أن التكوين مستمر في موقع العمل وقد يدوم لسنوات.

الحالة - ب:- تتميز بإقصاء العمال المؤهلين، وجعلهم على هامش العملية الإنتاجية يقومون بمهام التحضير أو الصيانة، يتركون مكانتهم للعمال المتخصصين الذين يتعاملون مع آلات أكثر تخصصا، وهؤلاء سيعايشون التaylorية. نشوء الوعي الطبقي في هذا المستوى ناتج من جمع عاملين في المصنع كانا في السابق متفرقين هما العامل المؤهل و العامل المتخصص.

الحالة - ج:- يتم خلالها المرور إلى الإنتاج بالسلسلة حيث تخلق مسافة جديدة ما بين العامل والمادة، كما أن الآلة أكثر استقلالية من ذي قبل. ويسيطر على المجال الإنتاجي عمال أكثر تأهيلا تتلخص مهمتهم التنفيذية في التدقيق، المراقبة والصيانة للأنظمة المؤتمتة، فهؤلاء العمال سيتخلّون إذا عن أشكال الفعل السابقة ويوجهون مجهوداتهم نحو النقابية المناهضة للمصالح المهنية ومنطق المسيرين.

ويصل توران، إلى استنتاج أن «التاريخ الاجتماعي لنهاية القرن العشرين، الفعل السياسي للنقابة غلب على الفعل الطبقي، نشير بالتالي إلى نهاية الحركة العمالية» (39). من جانبه يحاول سان سوليو (Sain Sauliau.R) من خلال محصلة أمبيريقية شملت عالم المؤسسة وفاعليها مأسسة الفعل البحثي. بمسمى علم اجتماع المؤسسة. حيث تنطلق دراسته المعنونة بـ علاقات العمل في المصنع من تساؤل عن إمكانية تغيير البنى المادية للمؤسسة من دون التطرق للمسألة المعقدة لتحويل البنى النفسية للمستخدمين والإدارة. وعليه تصور أنه إذا كانت ظروف العمل نتاج مباشر للخيارات الكبرى الاقتصادية والنفسية والسياسية للمؤسسة التي تحدد تنظيم المصالح، المناصب، الورشات، إضافة إلى محيط مهام ومناهج العمل. فإنه لا يجب نسيان الحقيقة الأخرى لظروف العمل التي هي في جهة الأشخاص والتي تمثل كل الإكراهات التي يفرضها النشاط المهني على الأفراد وعلى تبادلاتهم اليومية بنطاق العلاقات الاجتماعية المُلزمة من الإنتاج. وعليه فإن حصول تحسّن في ظروف العمل لا يعني البتة حلحلة المشكلة الإنسانية (الرضا النفسي للأفراد) في التنظيمات الصناعية. والسؤال الجدير بالإجابة يتمثل في «ماهية معنى العمل عند الأشخاص في مجتمع ثري وملئ بالضمانات الاجتماعية؟ لأن الأفراد إذا كانوا لا يبحثون في العمل الخروج من الفقر، فما الذي ينتظرونه من الأنشطة المهنية التي يعيشونها طوال اليوم؟» (40).

تبين الدراسة أن ظروف العمل هي طرف مُدمج في التوازنات الاجتماعية التي تتضمن قواعد السلوك الإنساني لكل مؤسسة. فمن خلال الإكراهات المادية التي تقع في الأنشطة اليومية لـ العمال، المستخدمين، التقنيون والإطارات، فإنهم يكتسبون طبائع علاقات وثقافات جماعات جزئية حقيقية ضرورية في اتصالهم النفسية، الإنسانية والسياسية. فالتغير الذي يشمل ظروف العمل (تعديل محيط المنصب، تحديد التقنيات أو المناهج وتنظيم المصالح)، يعني إعادة النظر في الضوابط الثقافية العميقة للأفعال الفردية والجماعية على مستوى الورشات، المكاتب والهيئات. من جانب آخر لأجل أن تسيّر المؤسسة بشكل عقلائي، لا بد من تعبئة الأدوار من طرف شاغلين يتم تعيينهم من خلال أمكتنتهم في النظام أو من خلال عامل التخصص في المهام، بحيث يكون لكل فرد القدرة على التصرف والسلوك بما ينتظره الآخرون. بالنسبة للعامل «التصرف بشكل طبيعي يعني الاستجابة لما ينتظره زملاؤه المياومون في العمل، بالاستناد لتلقائيا وإجمالا من دون وعي لمعايير التصرف التي تم استنباطها خلال زمن معين بالحضور في نسق العلاقات الاجتماعية التي تشكلها المؤسسة» (41). هذه المعايير من طبيعة ثقافية لأنها تمثلات أخلاقية للطريقة التي ينبغي التصرف بها في وضعية معينة، إقامة علاقة مع زميل أو مسؤول، أو أن يتعلق الأمر بأفراد في جماعة لا يتم إلا بوسائل ثقافية.

تظهر نتائج الدراسة أن المبحوثين من جميع الفئات (البعد الأول) يسمون معايير العلاقات الإنسانية بخصائص ثقافية مختلفة، كما أن العلاقات البيئشخصية بين العمال تتجه نحو التجانس المرتكز على الانتماء لنفس الجماعة الاجتماعية ولنفس اتجاه التفكير، مع توجه آخر نحو معايشة صعبة للعلاقات الشخصية. بالنسبة للإطارات والتقنيين، العلاقات أقل تجانسا وأكثر حساسية للاختلافات الفكرية، وثقة زائدة في تشخيص العلاقات بين الأفراد. فيما يخص متغير العلاقات الجماعية، فإن للعمال تصورا للجماعة مؤسس على التضامن والزمالة ويستسيغون بصعوبة الاختلافات والأقليات. في حين أن الإطارات أكثر ارتباطا بتصور كلاسيكي للقاعدة الشائعة المرتكزة على النقاش ما بين وضعيات مختلفة. ما بين القطبين الكبيرين يظهر التقنيون متذبذبون مع حساسية عالية للجماعة. أما فيما يخص متغير العلاقات التنظيمية، فتبرز اتجاهها خالصا لسلطوية المسؤول الرسمي، واتجاهها ثانيا أقل وضوحا نحو رفض تدخل المسؤول وحتى المدير في الأمور الشخصية لجماعة العمل. بالمقابل تؤكد الإطارات على أهمية المسؤول في الوضعية التي يكونون هم فيها في منصب المسؤولية، لكنهم يُظهرون بعض الرفض للقيادة التي تمارس عليهم، في حين أن التقنيين يقتربون في هذا المعنى بالإطارات لأنهم يرفضون هم أيضا تأثير المسؤولين عليهم.

فيما يخص بُعد وضعية العمل فتبين المقارنات الإحصائية المنجزة حسب: التأهيل المهني، الورشات، المصالح، النوع، أن استمرارية نماذج العلاقات الموجودة في باقي المؤسسات. ومنه فإن

المعايير الثقافية التي يرجع إليها العامل لأجل التواصل والفعل في علاقات العمل. تناسق هذه المعايير فيما بينها في شكل نماذج تصرف تترجم أن الفرد يهيكل سلوكه في شكل اندماج لتجاربه العلائقية المتعددة مع الرفقاء، الرؤساء والمجموعات، والتي تظهر كنمط من الاعتراف الاجتماعي. أخيراً بالنسبة لوضعية العمل لدى العمال المنفذين فتظهر لديهم نماذج محددة من الهويات المتسمة بالإجماع الذي يترجم سيطرة العلاقات الجماهيرية (Rapport de masse)، والتبعية للسلطة والقيادة، يتواجد هذا النمط في وضعية العمل البسيطة والمكررة، ولدى أفراد لا يمتلكون وسيلة الوصول إلى الاختلافات الإدراكية في العلاقات بين شخصية. النمط الثاني من نموذج الهوية هو الانسحاب المتميز بالتضامن الديمقراطي والتباعد.

على العموم نتائج الأبحاث التي أجريت حول مختلف الموضوعات التي تهم المؤسسة والعمل والعمال، ضمّها سان سوليو في إطار بنية تنظرية وموضوعاتية بمسمى أطلقه على كتابه علم اجتماع المؤسسة، والذي حاول فيه الولوج إلى الوضعيات التي تكتنف السلطة والمربطة بالمعرفة المهنية ومراقبة المعلومات وتأثير شبكات الاتصال، والتي تنتج عنها أربعة أنماط هوية في العمل تشكل «نماذج المعايير والقيم» (42)، وتخص هذه النماذج فئات سوسيو- مهنية مختلفة وتكون لها نتائج طبيعية على «إمكانات تجنيدهم في عملهم وتحضير استراتيجيات الفعل» (43). وتعتبر أنماط الهوية هذه ذات طبيعة اجتماعية وتشير إلى طريقة خاصة في الحفاظ على ديمومة العلاقة مع الزملاء والرؤساء ضمن نطاق المؤسسة. وتمثل نماذج الهوية فيما يأتي:

1- هوية انصهار (اندماج) (Identité de fusion): تؤثر هذه الهوية «لوضعية عمل صعبة، مراقبة ومعتلنة» (44)، تحرم العامل من الإتيان بمبادرة أو الاحتكام إلى سلطة ذاتية في إنجاز المهام أو التحكم بمستقبله في المؤسسة. كما أنها تجعل العامل ينضوي تحت جماعة عمل لأجل الحماية، حيث أن التضامن الخضوعي للعامل وتبعيته لهوية القاعدة أو الرئيس يمكن من تجاوز حالة الانعزال التي يمكن أن يتعرض لها في المؤسسة. ولتعذر الهوية الفردية، يحاول العامل بناء هوية جماعية تمنح له هامش مناورة في الوسط الاجتماعي، وحسب سان سوليو (45) فإن هذه الهوية متعلقة بالعمال المتخصصين.

- هوية تفاوض (Identité de négociation): تنتسب إلى محيط يسوده التأهيل المهني، الكفاءة التقنية والمسؤولية، يستطيع فيه الأفراد الحصول على الاعتراف الاجتماعي من خلال التثمين الذي يلحق بالوظائف. في الإطار المهني يشارك الأفراد بفعالية في الجماعة الرسمية كما الجماعة غير الرسمية إذ يؤكدون قدراتهم الخاصة على التغيير والتحكم في الوضعيات المعقدة. إجمالاً تقوم هذه الهوية على شكل تضامن ديمقراطي مؤسس على النقاش والحوار والاتفاق من فاعل

استراتيجي، وهذا النمط من الهوية قريب من هوية المؤسسة ويشيع بالخصوص لدى العمال المهنيين وإطارات الإنتاج.

3- هوية التوافق (Identité affinitaire): تتميز شكلا يتباعد فيه الأجراء عن بعضهم البعض والذين يقعون تحت تسمية "فاعلون ذاتيون". وغالبا ما يظهر هذا الشكل من الهوية في الأزمنة التي يتم فيها عرض إمكانيات الترقية السريعة بعنوان حركية سوسيومهنية، ويتسم جو العمل بتفضيل نوع من العلاقات المحبذة بين العامل و الزملاء أو مع الرؤساء السلميين بحيث يتم الاختيار ليس بسبب الانتماء إلى جماعة العمل الخاصة بالعامل، ولكن بفعل مكانته الخاصة في الشبكات غير الرسمية للمؤسسة. في هذه الحالة يتم تطوير علاقات توافقية تسمح للفرد بتشكيل هوية خاصة بجماعات مرجعية ذات مكانة اجتماعية عليان هذه الهوية متعلقة بالشباب ذوي الشهادات، التقنيين، الإطارات وأيضا الموظفون والعمال.

4- هوية انسحاب (Identité de retrait): تظهر هذه الهوية لدى عمال أقل تأهيلا يتميزون بعدم رضاهم وعدم تحفيزهم، يرفضون المساهمة في العلاقات بين الشخصية أو في الجماعات الرسمية أو غير الرسمية. بالنسبة إليهم يمثل عالم الورشة الإلزام واللاشخصي من خلال مهام مقررة، تكرار الحركات، إلزامية الخضوع للسلطة السلمية. يقيم العمال مع عمله علاقة استعمالية ذلك أن أكثر استثماراته الاجتماعية توجد خارج الورشة. ومن بين جميع العمال المتخصصين، اختارت النساء والشباب والمهاجرون إستراتيجية عدم الالتزام. بتعبير آخر إن هوية الانسحاب مرتبطة بالحذر وضعف المشاركة في العمل الذين هم "فاعلون في مكان آخر" (Acteurs d'ailleurs)، لا تختلف عن الهوية خارج العمل سوى في خطر الإقصاء الذي يلزم العامل.

الاقترب من الهوية من خلال العمل البحثي لـ سان سوليو تم اعتمادا على أساس ثلاثة أبعاد هي: وضعية العمل، علاقات الجماعة والروابط مع السلطة السلمية، إدراك المستقبل المحتمل. كما أن تحليلها أخذ بالتفئة التي تركز على متغيرات الجنس، السن، الجنسية، مستوى التأهيل. من هنا يشير سان سوليو إلى أن سنوات التسعينيات ستحمل تسريعا في تباينات الهوية لدى أجراء المؤسسات:

- 1- هوية الانصهار: بدأت في الثلاثيني أو التطور نحو النموذج الجمعي (Modèle communautaire)، المعروف كشكل يتعلّق فيه العمال بزملائهم، وبالرؤساء وبظروف العمل، وهذا النوع من الهوية يصبح دفاعيا صرفا عندما يصبح الشغل والمؤسسة مهددين.
- 2- هوية انسحاب: تتطور نحو ما يسميه سان سوليو النموذج القانوني الذي يقوم على الاحتماء خلف زوتين القواعد الإدارية.

3- بين نمطي الهوية السابقين، يكتشف سان سوليو نموذج هوية مهني للخدمة العمومية (Modèle d'identité de professionnel de service public)، الذي يتطور في بعض المؤسسات الخاصة لدى الأجراء الذين يوجدون في احتكاك مباشر مع الزبائن.

4- هويات مفاوضية (Identités négociatrices): يميز فيها سان سوليو بين نموذجين مختلفين:

أ- النموذج الحرفي للمهنة (Modèle professionnel de métier): الذي ينبني حول قيم الرفقة لعمال المهنة القدامى (تضامن، تمهين، عمل متقن، استقلالية، الثقة بين الشركاء)، الذي يترجم كمؤشر لإعادة تمهين العمل الصناعي.

ب- نموذج المؤسسة (Modèle d'entreprise): حاضر في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمؤسسة الخاضعة لضغوطات السوق.

5- هويات التوافق (Modèle affinitaire): حسب سان سوليو تطور هذا النموذج في سنوات السبعينيات، وهو اليوم يتعلق بكل «أشكال الحركية المهنية، الجغرافية وحتى التجارية الذي يظهر اهتماما كبيرا بالاستقلالية»⁽⁴⁶⁾.

من جهة أخرى يقدم دوبار كلود (Dubar.C) في دراسته حول معنى المسارات المهنية للأجراء من خلال وجهته الصاعدة والنازلة، ودلالة ذلك على شخصية العاملين (خضوع، مفاوضة، منافسة) في ستة مؤسسات، مفهوما موسعا "للحوية المهنية"⁽⁴⁷⁾ التي جرى بحثها من خلال دراسة معمقة ومقابلات بيوغرافية على عينة عشوائية من الأجراء، وقد اهتم فيها برصد:

* العالم المعاش في العمل (وضعية موضوعية في العمل، وأيضا المعنى الذي يعطيه الفرد).

* علاقات العمل (مكانتها لدى مجموعة العمل، العلاقات بين شخصية وتطور جماعات غير رسمية، وأيضا إدراك ذاتي لهذه العلاقات، وشعور بالانتماء لـ الورشة، المصلحة والمؤسسة).

* المسار المهني وإدراك المستقبل (وصف لمختلف المراحل: حراك، ترقية... إلخ، وأيضا رؤية ذاتية للمهنة وآمال التغيير).

أوضح الباحث أن هذه المتغيرات تعتبر عناصر مفتاحية لفهم منطوقات الفعل وبالتالي اختلاف أشكال الهويات. فبعض الأجراء لديهم أشكال متعددة يعبرون عن تقدم متواصل منذ دخولهم في الحياة النشطة وحتى إشراكهم في الابتكارات، عمال آخرون يؤكدون على عدم تغيير وظائفهم أو فتنهم المهنية ويبدون توجسهم من المستقبل. آخرون يقولون أنهم قطعوا الأمل في تحقيق تقدم في قطاع الشغل المتعلق بتخصصهم أو تأهيلهم المهني (مثل عامل مهني الصنف 1 في فرع الميكانيك فقد الأمل في الانتقال إلى رتبة عامل مهني صنف 2). آخرون يُسرون بوجود مشاريعهم الخاصة الخارجة

عن المؤسسة (مثلا أن تصبح إحدى العاملات معلمة، حلاقة أو بائعة، أو أن يبيّن قارباً أو يعمل لصالحه) وهذه النتائج مكنت من تصنيف أربع هويات تشيع في هذه المؤسسات ويتعلق الأمر بـ:

* هوية الإقصاء (Identité d'exclusion): تشبه في بعض خصائصها هوية الانسحاب، غير أنها ليست خاصة بالعمال المتخصصين.

* الهوية المغلقة (Identité bloquée): نصادفها لدى الأجراء الذين لديهم تأهيل مهني تقليدي (من خلال التجربة المهنية، أو التكوين في مكان العمل)، إمكانيات المفاوضة لديهم تقل بشدة عندما تتبدل معايير التوظيف والترقية.

* هوية مفاوضة فردانية (Identité de négociation individualisée): في هذه الحالة الأجراء يمتلكون شهادات تقنية بمستوى عالي، يستحسنون كل الفرص (كمثل متابعة تكوين مستمر)، مجتهدون لأجل المؤسسة، ويؤمنون المسؤولية التقنية والأبعاد العلائقية لوظيفتهم، كما أنهم يجذبون العلاقة الوجيهة (وجها لوجه) مع مستخدميهم للمفاوضة على مصالحهم في مشوارهم.

* هوية التوافق: تضم الأجراء ذوي الشهادات غير الراضين عن وضعيتهم الحالية، حيث يظهرون تباعداً مع جماعة العمل، ويطورون بالتالي إستراتيجية فردية مؤسسة على شبكات غير رسمية، وجاهزون للحصول على شهادات أخرى، هؤلاء العمال الأجراء هم في سعي عن ترقية مؤسستهم.

لقد بينت الأبحاث التي عرضت سالفاً أن النسق الاجتماعي للمؤسسة الذي تشكل بمناسبة العمل الصناعي يخلق هويته من خلال وبمناسبة الدفاع عن مصالحه، ويعبر عن نفسه من خلال ظواهر عديدة سواء بشكل صراعي أو تضامني وذلك لأجل تحقيق مطالبه التي أصبحت أكثر نوعية (الترقية، التكوين، طبيعة الحياة خارج العمل... الخ)، فلم يعد للعمل وظيفة أداتية (العيش)، وليس أداة لتحطيم أسس النظام الرأسمالي وإنما لتغيير علاقات العمل والمشاركة داخل المؤسسة (الإصلاح).

خاتمة:

حاولنا في التعريفات المقدمة آنفا الوقوف على ضباية الموقف النظري من مفهوم علاقات العمل، في الوقت نفسه تسمح القواسم المشتركة التي يمكن استخلاصها من محصلة الأبحاث التي أجريت في السياق الجزائري كما الغربي، من تقديم تعريف لعلاقات العمل يقوم على اعتبارها روابط اجتماعية تنشأ بين الفاعلين الذين اجتازوا فترة معتبرة من العمل في المؤسسة، وهي تشمل على العواطف وأنساق التفكير وطرائق الفعل بين الفاعلين والتي تستند على التمثلات والاعتقادات والتصورات التي توجه شكل العلاقات بين العمال وبينهم والعمل الممارس في المؤسسة، كل هذا يسمح بتشكيل صورة ذات دلالة لجو العمل السائد في المؤسسة سواء بالارتياح نظير التقييم الإيجابي المادي والمعنوي للعمل الذي يؤديه العامل أو بالتذمر.

الهوامش:

- 1- De coster (M), et Autres, Traité de sociologie du travail, De Boeck Université, Paris/ Bruxelles, 2é édition , 1998, p08.
- 2--Guerid (DJ). Culture d'entreprise. Edition: CRASC. Oran. Avril.1997. p07.
- 3- Coleman, James, Foundations for a theory of collective decision. American journal of sociology, (71) 1986, pp615-627. In
الحوراني، محمد عبد الكريم، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. التوازن التفاضلي. صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص255.
- 4- Vilbrod (A). l'identité incertaine des travailleurs sociaux. Harmattan. Paris (collection travail du social). 2003, p07.
- 5--De coster (M), et Autres, Op cit, p27.
- 6- غربي علي، نزار يمينة، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002، ص125.
- 7- جيدنز، أنتوني، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة زايد، أحمد وآخرون، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الطبعة الثانية، 2006، ص80.
- 8- أبو مصلاح، عدنان، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع/دار المشرق الثقافي، عمان، الأردن، 2006، ص346.
- 9-Bourdieu (P), et Passeron (J-C), La reproduction, Minuit, Coll. Le sens commun, Paris, 1970, In : Javeau (C), Leçons de sociologie, Armand colin, Paris, 2° édition, 2007, p158.
- 10-Form (W), Miller (D), Industrial sociology, Harper, New York, 1951, p16. In:
جلي، عبد الرزاق، علم اجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص26.
- 11- Cooley, C.H. Social process, Southern Illinois University press, 1966, p28. In
إحسان، محمد الحسن، النظرية الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ص65.
- 12- Javeau (C), Op. cit, p158.
- 13- Ginsberg, Morris, Sociology, London, Oxford University press, 1980, p07. In :
إحسان، محمد الحسن، نفس المرجع السابق، ص71.
- 14- احسان، محمد الحسن، نفس المرجع السابق، ص88.
- 15-Lallement (M), Sociologie des relations professionnelles, la découverte, Paris, 1995, p03.
- 16- بدوي، السيد، علم الاجتماع الاقتصادي، المعرفة الجامعية، الاسكندرية، د.س، ص408.
- 17- المرجع نفسه.

- 18- بدوي، أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، إنجليزي-فرنسي-عربي، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص. 202.
- 19- بدوي، أحمد زكي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، دار الفكر العربي، 1961، ص. 10.
- 20- بدوي، أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص. 238.
- 21-Bain (G.S), and Clegg (H.A), « A strategy for industrial relations research in Great Britain », British
journal relations, Mars, n°XII, 1974, pp91-119. In :
- عنصر، العياشي، سوسيولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر، مركز البحوث العربي/دار الأمين، القاهرة، الطبعة الأولى، 1999، ص. 103.
- 22-Hyman (R), Industriel relations: A Marxist introduction, Macmillan, London, 1975, p12, In :
- عنصر، العياشي، المرجع نفسه.
- 23-Bogomolova(N), La théorie des relations humaines, instrument idéologique des monopoles, Traduit par: Tataimora (O), Edition du progress, Moscow, 1974, In :
- بومهرة، نور الدين، التكنولوجيا وعلاقات العمل، دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات الصناعية بالجزائر، دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة القاهرة، قسم الاجتماع، 1991.
- 24- احسان، محمد الحسن، علم اجتماع الصناعي، وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص. 68.
- 25-Liabes (DJ), Contradiction sociale ou crise de socialisation, colloque national de sociologie, 28/29/30 Avril 1986, Revue Annuelle de l'Institut de Sociologie, n°03, special, Alger, OPU, 1987, p212.
- نقلا عن بوشيشة، نصر الدين، منطق الممارسات غير الرسمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1998-1999، ص. 81.
- 26- Ziady (H), « Le mouvement de privatisation dans les pays du Maghreb », Problème économique, n°2086, Alger, Aout 1988, p28.
- 27-Ben Moussa (B), Chikhi (S), Djabi (A), Travail et relation du travail, représentation et enjeux au CVI de Ruiba, CREAD, Alger, Octobre, 1991, p185.
- 28- Chikhi (S), Le travail en usine, Les Cahiers de CREA, Alger, n°4, 4ème trimestre, 1984, p06.
- 29- Ibid., p08.
- 30-Chikhi (S) etAutres, Enquête socio-professionnelle « Les relations industrielles au CVI de Ruiba », rapport de pré-enquête, CREAD, Alger, Juillet 1988.

31-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, Département de sociologie, Université de Montréal, 533p. [e ligne], «[https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/handle/1866/2209/1/th%c3%a8se-Oumelkhir Touati-20novembre2007.pdf](https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/handle/1866/2209/1/th%c3%a8se-Oumelkhir%20Touati-20novembre2007.pdf)», Consulté le 26/12/2009 à 09:21.

32- بوشيشة نصر الدين، مرجع سبق ذكره، ص. 257.

33- Cherif (H), Frontières minées ou modèles interdits, ouvrière de l'électronique de Sidi Bel-Abbès, Insaniyat, n°04, Janvier-Avril, 1998, p90.

34- Ibid., p95.

35- سمير، أمين، ما بعد الرأسمالية، مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة كتب المستقبل العربي، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، يناير 1988، ص ص 26، 27.

36- Faïta (D), L'homme producteur autour des mutations du travail et des savoirs, Editions sociales, Paris, 1985, p54.

37- Touraine (A), La Conscience Ouvrière, Ed. du seuil, Paris, 1966. Cité par :Lallement (M), Op cit, p.36

38-Ferréol (G), et Autres, Dictionnaire de sociologie, Armand Colin/VUEF, Paris, 3é éd. 2002, p211.

39- Touraine (A), La Conscience Ouvrière, Ibid., p37

40- Sain saulieu (R), Les relations aux travail à l'usine, les éditions d'organisation, Paris (collection sociologie des organisations), 1972, p20.

41- Sain saulieu (R), Les relations aux travail à l'usine, Ibid., p26.

42- Sain saulieu (R), Sociologie de l'entreprise. Organisation, culture et développement, Presses de FNSP- Dalloz, Paris, 1997, p239. In Dubar (C), Tripier (P), Sociologie des professions, Armand colin/VUEF, Paris, 2003, p239

43- Sain Saulieu (R), Organisation qualifiante, innovante, accueillante, une autre sociologie de l'entreprise, sous la direction de Mercure (D), la culture en mouvement, nouvelles valeurs, PUL, Sain-Foy, Canada, 1992, p131.

44- Ferréol (G), et Autres, Op cit, p88.

45-Sain saulieu (R), L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation, presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1985, In Ferréol (G), et Autres, Op cit.

46- Dubar (C), Tripier (P), Op cit, p241.

47-Dubar (C), La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles, Paris, colin, 1991, In : Ferréol (G), et Autres, Op cit, p89.