

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

الممارسات الاجتماعية كآلية لتنظيم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين: دراسة سوسيولوجية على
عينة من موظفي القطاع العمومي بولاية غرداية

**Social Practices as a Mechanism for Regulating Social Relations among
Employees: A Sociological Study on a Sample of Public Sector Workers in
ghardaia**

د. قرادة ياسمينه*

جامعة غرداية، (الجزائر)، yasmina.guerrada@univ-ghardaia.dz، مخبر الجنوب للبحث في

التاريخ والحضارة الاسلامية

تاريخ النشر: 2026/03/01

تاريخ القبول: 2026/02/01

تاريخ ارسال المقال: 2025/12/01

*المؤلف المرسل

الملخص:

تحكم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين أطر رسمية وأخرى غير رسمية بين العمل والراحة يجد الموظفين أنفسهم ضمن دائرة من الأفعال المقبولة والمرفوضة ناتجة عن سعى الموظفين من أجل تعزيز العلاقات فيما بينهم، تسعى هذه الدراسة إلى فهم الدور الذي تمارسه الممارسات الاجتماعية باعتبارها سلوكا اجتماعيا داخل بيئة العمل في القطاع المؤسسي العمومي في تنظيم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين في ، من أجل الوصول بنتائج كيفية لفهم وتفسير هذه الظاهرة استخدمنا عينة مكونة من 45 فرد من مختلف القطاعات العمومية بولاية غرداية حيث توصلنا الى استنتاج مفاده أن الممارسات الاجتماعية قد تحمل آثارا مزدوجة اولا دعم التماسك والهوية الاجتماعية وبالتالي تعزيز التكامل وتقوية العلاقات بين الأفراد من جهة، ومن جهة ثانية يمكن أن تؤدي اختلال في التوازن الوظيفي داخل النسق الاجتماعي للمؤسسة. حيث نلاحظ أن هذا النشاط فقد وظيفته التكاملية وأصبح يحمل آثارا لا وظيفية تهدد استقرار النسق التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الممارسات الاجتماعية ; السلوك الاجتماعي ; التنظيم; العلاقات الاجتماعية.

Abstract:

Social relations among employees are shaped by both formal and informal frameworks that balance work and social interaction. Employees engage in a continuous cycle of acceptable and unacceptable actions driven by their efforts to strengthen interpersonal relationships. This study aims to understand the role of social practices as forms of social behavior within public-sector workplaces in regulating social relations among employees. To achieve qualitative insights into this phenomenon, a sample of 45 individuals from various public institutions in the Ghardaia province was used. The findings reveal that social practices can have dual effects: on the one hand, they promote cohesion and reinforce social identity, thereby enhancing integration and strengthening interpersonal bonds; on the other hand, they can disrupt the functional balance of the institution's social system. The study concludes that these practices have gradually lost their integrative function and have begun to produce non-functional effects that threaten the stability of the organizational system.

Keywords: Social practices; social behavior; organization; social relations.

مقدمة:

تحتل الممارسات الاجتماعية دوراً هاماً في بناء النسيج الاجتماعي في المجتمعات، حيث تسهم في تعميق الانتماء الجماعي وربط العلاقات بين الأفراد. في بيئة العمل، تظهر هذه الممارسات الاجتماعية كسلوكيات اجتماعية تظهرها الممارسات اليومية، مثل بعض الممارسات الغير الرسمية التي أدخلت على بيئة العمل المشتربة من التفاعلات المتعارف عليها بالمنطقة كالاحتفالات المشتركة، تبادل المأكولات في شكل هدايا، أو حتى الأنماط غير الرسمية للتواصل. تلعب هذه الممارسات الاجتماعية دوراً مهماً في تعزيز التماسك الاجتماعي، تحسين بيئة العمل، وتخفيف التوترات بين الموظفين. ومع ذلك، قد تؤدي هذه الممارسات الاجتماعية أحياناً إلى توطيد العلاقات بين الرؤوسين والرئيس أو استبعاد بعض الأفراد، مما يطرح تساؤلات حول طبيعتها وتأثيرها في تنظيم العلاقات الاجتماعية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير الممارسات الاجتماعية كسلوك اجتماعي في تنظيم العلاقات بين الموظفين في قطاع الوظيف العمومي.

قسمت الدراسة إلى قسمين **الجانب النظري** يبين الإطار التصوري المجرد للموضوع. **الجانب ميداني** ويحلل المعطيات الميدانية لموضوع الدراسة.

المبحث الأول: الجانب النظري

تنطق الدراسات الاجتماعية من خلال أطر منهجية ونظرية توجه البحث ومن أجل ذلك وجب على الباحث إتباع طريقة علمية في معالجة موضوعه، وعليه يتضمن المبحث الأول في هذه الدراسة المنطلقات المنهجية والنظرية لمعالجة موضوع الممارسات الاجتماعية كآلية لتنظيم العلاقات الاجتماعية بين موظفي القطاع العمومي.

المطلب الأول: أهمية الموضوع:

- فهم الدور الاجتماعي للممارسات الاجتماعية داخل بيئة العمل الحديثة وكيفية استمرارها رغم الطابع المؤسسي الرسمي.

- تحليل تأثير الممارسات الاجتماعية على العلاقات المهنية، سواء عبر تعزيز الانتماء والتضامن أو إعادة إنتاج التراتبية داخل المؤسسة.

- تقديم رؤية سوسيولوجية عربية تساعد على تفسير الممارسات اليومية في أماكن العمل من منظور محلي.

- إبراز دور الممارسات الاجتماعية في تحسين بيئة العمل من خلال تقوية الروابط، تخفيف التوتر، وبناء شبكات تواصل غير رسمية.

المطلب الثاني: أهداف الدراسة:

- تحليل كيفية تشكل الممارسات الاجتماعية داخل بيئة العمل وتحديد أشكالها الشائعة بين الموظفين.

- استكشاف تأثير هذه الممارسات الاجتماعية في تنظيم العلاقات الاجتماعية.

- الكشف عن الوظائف الإيجابية للممارسات الاجتماعية مثل تعزيز الانسجام والهوية المهنية المشتركة.

- تحديد الآثار السلبية المحتملة للممارسات الاجتماعية على بعض الأفراد أو الفئات داخل المؤسسة.

-فهم الديناميكيات غير الرسمية التي تؤثر في التفاعل اليومي بين الموظفين عبر الممارسات الجماعية.

المطلب الثالث: إشكالية الدراسة والفرضية

تعد الممارسات الاجتماعية أحد المكونات البنيوية للحياة الاجتماعية، إذ تؤدي وفق منظور إمبل دوركايم وظيفة محورية في إنتاج التضامن والمحافظة على تماسك الجماعة. ومع انتقال الأفراد إلى بيئات تنظيمية حديثة مثل مؤسسات العمل، تستمر هذه الممارسة في الظهور بأشكال جديدة تتجلى في ممارسات يومية كاحتفالات المناسبات، تبادل الهدايا، والمجاملات الرمزية بين الموظفين. ورغم الدور الواضح لهذه الممارسات الاجتماعية في تعزيز الانتماء وتخفيف التوتر وتنظيم العلاقات البينية، إلا أنها قد تتحول أحيانا إلى آليات لإعادة إنتاج داخل المؤسسة، أو قد تسهم في إقصاء بعض الأفراد عن شبكات التفاعل الاجتماعي.

هذا التناقض بين الوظائف الاندماجية للممارسات الاجتماعية، من جهة، وإمكان دورها في تعميق الفوارق الاجتماعية، من جهة أخرى، يطرح تساؤلا مركزيا حول طبيعة هذه الممارسة داخل بيئة العمل الحديثة. بناء على ذلك، تتمحور إشكالية الدراسة حول:

كيف تعمل الممارسات الاجتماعية باعتبارها شكلا من السلوك الاجتماعي في تنظيم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين؟

● **الفرضيات:** تسهم الممارسات الاجتماعية باعتبارها شكلا من السلوك الاجتماعي في تنظيم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.

● **تحديد المفاهيم الإجرائية:**

الممارسات الاجتماعية: في دراستنا تتمثل في هدايا متبادلة مثل أطباق أو أصناف الطعام مثل ما هو متعارف عليه مجتمعيا في عادة الإفطار الصباحي مع الجيران وجلسة الشاي الصباحية ومنها المسائية ما يسمى بالعامية بالضحوي وقهوة العشيّة.

السلوك الاجتماعي: تعبر الأفعال الجماعية المتفق عليها من قبل أفراد يشتركون في الخصائص معينة، في دراستنا هذه الأفعال متبادلة في مناخ العمل مثل تبادل هدايا بين زملاء العمل متمثلة في أطعمة أكالات شعبية حلويات من أجل خلق جو الألفة والمحبة.

العلاقات الاجتماعية: هي نوع من العلاقات الغير رسمية ناتجة عن الروابط التي تصل بين الموظفين في المؤسسة تظهر من خلال التفاعلات التي يصدرها الأفراد من خلالها يمكن التقرب والتعرف على بعضهم البعض وتكوين علاقات مبنية على التعاون والألفة.

المبحث الثاني: الجانب الميداني

يتضمن هذا الجانب تحليل المعطيات الميدانية في هذه الدراسة التي تحصلنا عليها من خلال افادات الموظفين للذين تم مقابلتهم والتي انتهت بالحصول على عدة تصورات مختلفة عن موضوع الممارسات الاجتماعية المتمثلة في الافطار

الجماعي أو ما يعرف بالعامية بفطور الضحوي وقهوة العشية والتي امتدت الى بيئة العمل وما هي تمثلات الموظفين لمثل هذه الممارسات حيث تم عرض الافادات وتحليلها من خلال النظرية الوظيفية نظرا لان هذه العادة قد تؤدي الى استقرار نسق المؤسسة من جهة ومن جهة اخرى عدم استقرار النسق وتقاس بالعلاقات الاجتماعية.

المطلب الأول: المنهج والأدوات

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعة الموضوع الذي يهدف إلى استكشاف الممارسات الاجتماعية بوصفها سلوكا اجتماعيا داخل بيئة العمل، وتحليل أثرها في تنظيم العلاقات بين الموظفين. يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة كما تتجلى في الممارسات اليومية للموظفين، ثم تحليل أبعادها الإيجابية والسلبية، وربطها بالعلاقات والتفاعلات الاجتماعية في مكان العمل. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم توظيف أدوات بحثية نوعية وكمية على النحو الآتي:

المقابلات المقننة والملاحظة المباشرة: لفهم التفاعلات الاجتماعية غير الرسمية والممارسات الاجتماعية السائدة في بيئة العمل ولقياس اتجاهات الموظفين وآرائهم حول دور هذه الممارسات الاجتماعية في تعزيز العلاقات الاجتماعية أو في خلق التوترات والاستبعاد. وجب استعمال الأدوات النوعية والكمية لفهم أعمق للظاهرة، وجمع بيانات شاملة التي تساعد على تفسير كيفية تأثير الممارسات الاجتماعية في تنظيم العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل.

المطلب الثاني: مجتمع البحث والعينة

- **مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث في مؤسسات القطاع العمومي بولاية غرداية تمت الدراسة لمدة شهر ممتدة بين 1 سبتمبر إلى 30 أكتوبر 2025.
- **العينة:** من اجل الحصول على نتائج تحاكي المجتمع المدروس اخترنا العينة القصدية 45 مبحوثا، حيث تم التركيز على المجموعات التي تشارك بانتظام في الإفطار الجماعي من مختلف القطاعات أساتذة التعليم الابتدائي، موظفي البلدية، موظفي باقي القطاعات بمنطقة غرداية.

المطلب الثالث: تحليل ومعالجة المعطيات

توزيع الموظفين حسب القطاعات

النسبة	العدد	توزيع الموظفين حسب القطاعات
31.11	14	موظفي البلدية
31.11	14	موظفي قاع التربية والتعليم
37.77	17	موظفي باقي القطاعات
100	45	المجموع

تمثل الإحصاءات في الجدول حصيلة مقابلات مع موظفين حول موضوع علاقة الممارسات الاجتماعية كسلوك اجتماعي في تنظيم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين شملت عينة الدراسة مقابلات صدفية حيث تم الحصول على 31.11% من موظفي البلدية، 31.11% من موظفي قطاع التربية أساتذة الابتدائي 37.77% من موظفي باقي القطاعات.

• عرض وتحليل معطيات المقابلات:

تم تقسيم الإفادات الى فئات حسب توجهات المبحوثين وآرائهم حول الاحتفاظ بعادة الإفطار الجماعي في مقر العمل وكيف على علاقة الموظف مع الزملاء او رؤساء العمل متمثلة كالتالي:

• الممارسات الاجتماعية كقيمة اجتماعية ورمزية:

- المبحوث 1: لا تضر حيث لا تكون على حساب وقت التلاميذ.
- المبحوث 2: مادام التلاميذ مع المشرفين الصدقة تدفع الابتلاء.
- المبحوث 3: انا لا احضر لكن اثنان زميلاتي يحضرن الشاي.
- المبحوث 4: عندنا في العمل كل يوم الدور على موظفة في احضار الإفطار.
- المبحوث 5: عندنا في المكتب كل من تطبخ شيء تأتي بالقليل لزميلات.
- المبحوث 6: عندنا في المكتب نحضر القهوة ونشترك بالغداء.
- المبحوث 7: نحن 4 في المكتب نشترى طعام الإفطار ونفطر مع بعض.
- المبحوث 8: نحن نحضر القهوة خاصة أيام الامتحانات بالدور.
- المبحوث 9: نحن في مصلحتنا عملنا مشاركة أموال اشترينا ماكينة قهوة كلنا نشرب منها اما الحلويات الزميلات يحضرنها.
- المبحوث 10: عندنا في المؤسسة الزميلات يحضرن قهوة الحلويات المسمن تمضي الساعات حلوة ثم يدعون الله بالرزق أجمل شيء هو الدعاء.
- المبحوث 11: نحن في المدرسة الابتدائية كل يوم تحضر واحدة الإفطار وأحيانا اثنان أنواع من الاطباق اما ابتدائية الأخرى كارثة لا إفطار لا ترحيب لا اجد حتى فنجان قهوة لأعدل مزاجي.
- المبحوث 12: عملت في منصب مؤقت بدل أستاذة كنت آخذ لهم القهوة وعصير وكيك.
- المبحوث 13: ان عادة الإفطار هي جيدة وكسر لروتين خاصة اذا كان العمل من الصباح للمساء وفي الفترة المسائية نشترك في القهوة.
- المبحوث 14: انا في بعض الأحيان اجلب بعض المأكولات اللذيذة كنوع من الصدقة.
- المبحوث 15: انا وصديقتي خصصنا ركن في المكتب نحضر فيه القهوة وبعد الظهيرة نحضر غداء خفيف مأكولات سريعة وتمر الأوقات رائعة.

الممارسات الاجتماعية كسلوك اجتماعي ايجابي:

- المبحوث 16: العام الماضي كنا أصدقاء نأكل جماعة لا مجال لشكوك.
- المبحوث 17: عادة جميلة ذهبت مع صديقاتي القدامى اما حاليا ليس لدينا حتى وقت لراحة.
- المبحوث 18: كانت في الماضي الان انقضت هذه العادة.
- المبحوث 19: كانت هذه العادة لكن رئيس العمل زرع العداء بين الموظفين.
- الممارسات الاجتماعية كسلوك اجتماعي سلبي (السحر):
- المبحوث 20: الحياة أصبحت صعبة حاليا من يحس بألم في معدته يقول أكلت من عند هذا الشخص إذا تريدني الإفطار اجلي لنفسك فقط.
- المبحوث 21: الناس أصبحوا يشككون بكل شيء خصوصا السحر.
- المبحوث 22: سيقولون ان فيه سحر.
- المبحوث 23: سيفتح باب للشك وأفكار مسبقة قلوبهم مريضة.
- المبحوث 24: الا تخشون من ال انا لا أستطيع الوثوق بهم رأيتهم يؤذون بعضهم بالسحر.
- المبحوث 25: انا لا آخذ الإفطار وهم أيضا يشككون ويخافون من السحر.
- المبحوث 26: الانسان صار يخاف يتهموه بالسحر.
- المبحوث 27: من ناحية الناس صار الزمن صعب ومخيف أصدقاء كبرنا مع بعض حاليا إذا أكلت حبة حلوى من عندي تتهمني بالسحر.
- الممارسات الاجتماعية كممارسة غير رسمية:
- المبحوث 28: المدير منعها.
- المبحوث 29: مكان العمل للعمل جلب الاكل والتجمع للأكل في مقر العمل يجعل المدرسة سوق يجب ان تكون اموالنا حلال.
- المبحوث 30: امضيت 3 سنوات عمل لم أفكر في اخذ وجبة إفطار جماعي وحتى وجبة الغذاء ليس بخف انما لا اريد علاقة وارتباط مع الزملاء وارفض التجمع معهم عندما اراهم يأكلون.
- المبحوث 31: لازالت عادة الإفطار الجماعي في مقر العمل عندنا لكنها في مؤسسات أخرى في انقراض.
- المبحوث 32: عادة الإفطار الجماعي برغم تجعل المودة بين العمال الا انها تسبب الإهمال المهني.
- المبحوث 33: اعمل عملي فقط كامرأة لا تجمعات.
- المبحوث 34: بهذا التصرف يظهر كتملق وشخص تمام انا رافض الاختلاط وحتى الاكل الجماعي في العمل من تريد ان اشرب معه القهوة تقوم بدعوتي لمنزها.
- المبحوث 35: اعمل عملي وارجع لمنزلي.
- المبحوث 36: هذه العادة انقضت اعمل عملي فقط.
- المبحوث 37: الاستراحة 10 دقائق لا تكفي حتى لتغيير الأقسام بعض الأساتذة يبقون مجتمعين الاكل بمفردي أحسن حتى ان البعض يشك في اذا كان شيء بطعام واضف الى ذلك التنمر على نوع الاكلة.

المبحوث 38: العربي ناكر للمعروف اعمل عملي واذهب لمنزلي.

المبحوث 39: توجد مودة بين مودة بين العمال لكن تسبب الإهمال المهني

الممارسات الاجتماعية كعلاقات اجتماعية سيئة:

المبحوث 40: كنت اهدي القهوة للحارس عندما لم اعطيه أصبح لا يكلمني.

المبحوث 41: كنت كل يوم اهديهم إفطار جيد أصبحوا اعدائي.

المبحوث 42: أكبر غلط ارتكبته أنني اطعمتهم معي اقسامهم غذائي صاروا يعملون لي المكائد بمساعدة المديرية وللأسف المديرية صارت تضايقني.

المبحوث 43: القلوب صارت قاسية لا اتعب نفسي في التملق بالإفطار الجماعي.

المبحوث 44: في عملي لا نسمع حتى تحية السلام فما بالك بإحضار الإفطار العلاقات جد سيئة خصوصا الموظفين الجدد.

المبحوث 45: عندما توقفت عن إحضار الإفطار لهم صرت بدون قيمة.

• تحليل معطيات المقابلات:

رمزية الممارسات الاجتماعية: الإفطار الجماعي كرمز اجتماعي الإفطار الجماعي في مقر العمل ليس مجرد ممارسة بيولوجية، بل هو رمز للتواصل الاجتماعي وتأكيد على قيم التضامن بين الأفراد، والانتماء المهني المشاركة فيه تعبر عن الرغبة في تقوية الروابط الأفقية بين الزملاء، وأحيانا الروابط العمودية بين الموظفين ورؤسائهم.

- البلدية كحيز اجتماعي متماسك: إن ارتفاع توجهات المبحوثين في قطاع البلدية في هذا الاتجاه يدل على وجود شبكة علاقات اجتماعية قوية داخل هذا القطاع.

في مؤسسات مثل البلديات، العلاقات اليومية غالبا مباشرة وتعاونية، ما يجعل الإفطار الجماعي امتدادا طبيعيا للعلاقة بين الزملاء، من الناحية الرمزية، يعبر هذا السلوك عن الانتماء الجماعي والإحساس بالمكان المشترك مقر العمل هنا ليس مجرد فضاء إداري، بل فضاء اجتماعي له معنى عاطفي ورمزي.

- ضعف المشاركة لدى أساتذة التعليم الابتدائي انخفاض توجهات المبحوثين في قطاع الابتدائي من أساتذة تعكس طبيعة العمل الفردي في المدارس، حيث يقضي المدرسون أغلب وقتهم في الأقسام منفصلين عن بعضهم.

يمكن القول إن الهيكل التنظيمي للمدرسة يحد من التفاعل اليومي خارج أوقات التدريس، ما يجعل الأنشطة الجماعية أقل حضورا.

كما يمكن أن تعكس اختلافا في القيم المهنية؛ فالأساتذة قد يرون الإفطار الجماعي نشاطا ثانويا مقارنة بمهامهم التعليمية.

- القيمة الرمزية العامة: الإفطار الجماعي يمثل نوعا من عادة الاجتماعية الذي يعيد إنتاج معاني الانتماء والهوية المهنية. القطاعات التي تحافظ على هذا الطقس تحافظ في الوقت نفسه على نسيج اجتماعي متين، ينعكس إيجابا على بيئة العمل، ويقوي التواصل والثقة بين الأفراد، أما غياب العادة، فيشير إلى تراجع الروابط الرمزية التي تجعل من المؤسسة مجتمعا صغيرا لا مجرد مكان عمل.

بعبارة أخرى حيثما يمارس الإفطار الجماعي، يتحول العمل من مجرد أداء مهني إلى حياة اجتماعية مشتركة. وحيث يغيب، يهيمن الطابع الوظيفي البحث على العلاقات، فتصبح المؤسسة أشبه بمجموعة أفراد لا يجمعهم سوى النظام الإداري¹

النتائج التي أظهرتها المقابلات تعبر بوضوح عن البعد السوسيولوجي للإفطار الجماعي كممارسة رمزية واجتماعية داخل فضاءات العمل، إذ يتحول هذا السلوك البسيط ظاهريا إلى آلية لإعادة إنتاج التضامن الاجتماعي وتأكيد الانتماء المهني، بالاستناد إلى نظرية إميل دوركايم في التضامن الاجتماعي، يمكن القول إن الإفطار الجماعي يندرج ضمن ما يمكن أن نسميه عادات اليومية التي تخلق الانسجام وتعيد إنتاج الضمير الجمعي داخل الجماعة المهنية. ففي المؤسسات ذات الطابع التشاركي مثل البلديات، يتجلى التضامن الآلي الذي يقوم على التشابه القيمي والعاطفي بين الأفراد، حيث يصبح تقاسم القهوة أو الإفطار وسيلة رمزية لتقوية الروابط وتعزيز الثقة المتبادلة.

أما في قطاع التعليم الابتدائي، فيبدو أن الهيكل التنظيمي للعمل يخلق نوعا من العزلة المهنية، ما يؤدي إلى ضعف الروابط الأفقية بين الزملاء. يمكن تفسير هذا من خلال منظور ماكس فيبر حول البيروقراطية والعقلنة، إذ تغلب في المدرسة الجانب الوظيفي والإداري على الجانب الاجتماعي، فينظر إلى الوقت خارج التدريس باعتباره غير منتج، مما يحد من الأنشطة الجماعية غير الرسمية.

بذلك، يمكن القول إن الإفطار الجماعي ليس مجرد سلوك ترفيهي، بل عادة اجتماعية تحمل وظيفة رمزية: يعيد قيم التعاون، التضامن، الانتماء، ويمنح معنى إنسانيا للمؤسسة بوصفها مجتمعا مصغرا. وحيث تغيب هذه الممارسة، يظهر نمط من الفردانية المهنية التي تضعف التماسك وتحول العلاقات إلى تفاعلات وظيفية باردة، مما ينعكس سلبا على الدافعية والمناخ المهني.

هذا التفاوت بين القطاعات يكشف أن الممارسات اليومية في العمل ليست هامشية، بل بنية رمزية تظهر شكل الثقافة التنظيمية السائدة: فحيث تتجذر قيم المشاركة، تتجذر معها الثقة والانتماء؛ وحيث تغيب، يتفكك النسيج الاجتماعي وتفقد المؤسسة روحها الجماعية²

الممارسات الاجتماعية رمزية الإفطار الجماعي كسلوك إيجابي

السلوك الجماعي داخل بيئة العمل ينظر إليه كآلية لإنتاج الترابط الاجتماعي. الإفطار الجماعي ليس مجرد حدث ترفيهي، بل ممارسة رمزية تعيد تأكيد قيم التضامن، التقدير المتبادل، والمساواة بين الزملاء بغض النظر عن الرتبة الإدارية.

حين يرى بعض الموظفين هذا السلوك إيجابيا فهم في الواقع يعترفون بأهمية العلاقات غير الرسمية التي توازن الطابع البيروقراطي الصارم في بيئة العمل، تشارك البلدية والتعليم في دعم نفس الاتجاه حيث تعكس أن كليهما يمتلك مساحات تواصل إنساني تقريبا متشابهة.

في حين في البلدية، يعود ذلك إلى طبيعة العمل الجماعي اليومي الذي يتطلب تعاونا مباشرا بين الزملاء، أما في التعليم الابتدائي، فرغم الطابع الفردي للتدريس، فإن الهوية التربوية المشتركة بين المعلمين قد تخلق دافعا للالتقاء حول مائدة رمزية مثل الإفطار³

البعد القيمي والرمزي: الإفطار الجماعي بوصفه سلوكا اجتماعيا إيجابيا يحمل قيمة رمزية مزدوجة: فهو يعيد إنتاج القيم الاجتماعية مثل التآزر والمودة داخل بيئة مهنية، كما يعبر عن رغبة في مقاومة الفردانية التي تفرضها الأنظمة الإدارية الحديثة. وبالتالي، فتبني هذا السلوك يعكس نزعة إنسانية في مواجهة البيروقراطية، ومحاولة للحفاظ على دفء العلاقات في بيئة العمل.

هذه الممارسات الاجتماعية ما تزال محدودة الانتشار لكنها تحمل بعدا رمزيا قويا في الأوساط التي تمارسها. البلدية والتعليم يمثلان فضاءين يحتفظان ببعض الروح الاجتماعية في بيئة العمل.

أما القطاعات الأخرى فتتميل إلى الانعزال المهني، ما يضعف بناء الثقة والعلاقات الإيجابية. بهذا المعنى، يمكن القول إن الإفطار الجماعي هنا يعمل كمؤشر على الصحة الاجتماعية للمؤسسة: كلما كان حاضرا، دل على تماسك العلاقات وقوة التفاعل الإنساني؛ وكلما غاب، دل على جفاف في الروابط وركود في الثقافة التنظيمية.

من منظور النظرية الوظيفية، يمكن تفسير ظاهرة الإفطار الجماعي داخل بيئة العمل بوصفها آلية اجتماعية تؤدي وظيفة أساسية في الحفاظ على توازن النسق التنظيمي وتعزيز التماسك الاجتماعي بين أفرادها. فكما يرى أصحاب الاتجاه الوظيفي، وعلى رأسهم إميل دوركايم وتالكوت بارسونز، فإن كل سلوك اجتماعي مستقر داخل جماعة ما يؤدي وظيفة ضرورية تضمن استمرارها واستقرارها.

الإفطار الجماعي، في هذا السياق، ليس مجرد ممارسة ترفيهية، بل هو وظيفة رمزية وتنظيمية تعمل على تقوية العلاقات غير الرسمية التي تخفف من صرامة البنية البيروقراطية في المؤسسة. فهو يحقق التكامل بين الأفراد، ويعيد توزيع العلاقات الاجتماعية عبر التفاعل والتواصل، مما يعزز الانسجام ويحد من التوترات الناتجة عن ضغوط العمل أو اختلاف المناصب. بهذا يصبح الإفطار الجماعي بمثابة نظام دعم اجتماعي داخلي يساعد التنظيم على أداء وظائفه بكفاءة أكبر من خلال خلق جو من الثقة والمودة.

أما من خلال إفادات الباحثين (16، 17، 18) تشير إلى أن تراجع ممارسة الإفطار الجماعي ما يعكس خللا في أداء هذه الوظيفة داخل النسق التنظيمي، أي أن الروابط الاجتماعية التي كانت تضمن التوازن والدفء الإنساني بدأت تضعف أمام تصاعد النزعة الفردية وضغط العمل الزمني. ووفق المنظور الوظيفي، فإن غياب هذه الممارسات الاجتماعية يعني فقدان إحدى الآليات المساندة للتكامل الاجتماعي، ما قد يؤدي إلى جفاف في العلاقات وركود في الثقافة التنظيمية.

بناء على ذلك، يمكن القول إن الإفطار الجماعي يؤدي وظيفة اجتماعية إيجابية داخل المؤسسات، تتمثل في صيانة التماسك والتوازن بين الجوانب الرسمية وغير الرسمية للعمل. وحين يتراجع، يختل هذا التوازن، فيميل التنظيم نحو البيروقراطية، وتضعف الروابط التي تمنح العمل طابعه الإنساني. بهذا المعنى، يمثل الإفطار الجماعي نظاما وظيفيا رمزيا يساهم في استقرار المؤسسة عبر الحفاظ على وحدة أعضائها وتأكيد انتمائهم المشترك.

الممارسات الاجتماعية سلوك اجتماعي سلبي: الأنشطة غير الرسمية داخل العمل مثل الإفطار الجماعي تعد وسيلة لتقوية الروابط الاجتماعية. لكن عندما ينظر إليها كسلوك سلبي، فهذا يعكس تغيرا في القيم السائدة داخل المؤسسة: حيث تغلب الفردانية والانشغال المهني على الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية، قد يرى بعض الموظفين أن الإفطار

الجماعي يضيق الوقت أو يثير حساسيات تنظيمية، خصوصا في بيئات يغيب فيها الانسجام أو العدالة الوظيفية. هيمنة الرؤية السلبية لدى أساتذة التعليم الابتدائي ارتفاع اتجاهات الرضا بين الأساتذة يشير إلى وجود تحفظ مهني أو اجتماعي تجاه مظاهر التجمع داخل مقر العمل.

يمكن تفسيرها من الناحية المدرسة فضاء تنظيمي شديد الارتباط بالمسؤولية الفردية، حيث يقاس الأداء على الجهد الشخصي لا الجماعي.

لذا، قد ينظر إلى الإفطار الجماعي على أنه انحراف عن الجدية أو ضعف في الالتزام الوظيفي. كما يمكن أن يكون وراء هذه المواقف تفاوت في الأعمار أو الرتب، ما يجعل التفاعل الجماعي محفوفًا بالحذر.

أما البلدية وباقي القطاعات: في البلدية، وجود اتجاهات من الراضين ربع المشاركين يعكس أن روح الجماعة لا تزال موجودة ولكنها ليست موحدة؛ فبعض الموظفين ربما ينظرون إلى الإفطار الجماعي كفعل رمزي جميل، بينما يراه آخرون سلوكا مظهري أو غير ضروري.

أما في باقي القطاعات، اتجاهاتهم تعبر عن تنوع المواقف داخل بيئات عمل يغلب عليها الطابع البيروقراطي، حيث التواصل الاجتماعي محدود والأنشطة الجماعية قد تفسر بتأويلات سلبية (تحيز، مجاملة، أو تضيق للوقت الإداري). -البعد الرمزي للسلوك السلبي: اعتبار الإفطار الجماعي سلوكا سلبيا يعني فقدان رمزيته الاجتماعية الأصلية. الممارسة التي تعبر عن الألفة والتضامن أصبح يقرأ من منظور الوظيفة والانضباط لا من منظور العلاقات الإنسانية.

بعبارة أخرى، يتراجع المعنى الاجتماعي لصالح المعنى التنظيمي أي تعاد صياغة الممارسة ضمن منطق العمل لا منطق الجماعة⁴

من الناحية السوسيولوجية تمثل الموظفين للأنشطة الجماعية داخل بيئة العمل. القطاع التربوي هو الأكثر نقدا للممارسة، ما يشير إلى انغلاق مهني وتراجع التفاعل الجماعي.

في البلدية وباقي القطاعات تظهران مزيجا من القبول والتحفظ، يعكس طبيعة العلاقات المتوازنة بين الرسمي والاجتماعي.

في المجمل، يمكن القول إن الإفطار الجماعي فقد بعضا من دلالاته الرمزية كوسيلة للتقارب، وأصبح في نظر عدد من الموظفين سلوكا غير ملائم مع مناخات العمل الحديثة التي تعلي من الفردية والانشغال المهني. هذا التحليل يوضح كيف يمكن أن تتحول الممارسات الاجتماعية داخل فضاء العمل من رموز للتواصل إلى مصادر للتوتر تبعا لتغير القيم والثقافة التنظيمية.

من منظور النظرية الوظيفية في علم الاجتماع، يمكن تفسير هذه النتائج باعتبارها تعبيرا عن خلل في التوازن الوظيفي داخل النسق الاجتماعي للمؤسسة. فالإفطار الجماعي، الذي كان في الأصل يؤدي وظيفة اجتماعية إيجابية تتمثل في تعزيز التضامن والتكامل بين الزملاء، تحول في بعض البيئات إلى سلوك سلبي أو غير مرغوب فيه، ما يعكس تغير القيم والمعايير التي تنظم العلاقات المهنية والاجتماعية.

بحسب إميل دوركايم وتالكوت بارسونز، كل ظاهرة اجتماعية تستمر داخل الجماعة لأنها تؤدي وظيفة ضرورية لبقائها، لكن عندما تفقد الظاهرة قدرتها على تحقيق تلك الوظيفة، فإنها تتحول إلى ظاهرة لا وظيفية تهدد استقرار

النسق الاجتماعي. وهنا، يظهر أن الإفطار الجماعي فقد وظيفته التكاملية في بعض القطاعات، لا سيما في التعليم الابتدائي، حيث أصبح ينظر إليه بوصفه مظهراً من مظاهر الإهمال أو التسبب المهني، بدلاً من أن يكون وسيلة للتواصل وبناء الثقة.

إفادات المبحوثين (20-27) تظهر أن الخوف من السحر والشكوك الاجتماعية جعل من الممارسة الجماعية مصدر توتر لا انسجام، أي أن النسق الرمزي للعلاقات الاجتماعية انهار أمام سيادة قيم الريبة والفردانية. وهذا يعني أن الوظيفة الأصلية لممارسات الاجتماعية وهي خلق الطاقة الجماعية وتقوية الروابط تحولت إلى عكسها، فباتت تثير الانقسام والابتعاد الاجتماعي. في منطق النظرية الوظيفية، هذا النوع من التحول يشير إلى تفكك جزئي في النسق القيمي داخل المؤسسة، حيث لم تعد القيم المشتركة كالاحترام والثقة قادرة على ضبط التفاعل الاجتماعي.

أما في البلدية وباقي القطاعات، فإن وجود مزيج من القبول والتحفيز يعكس محاولة النظام الاجتماعي للمؤسسة الحفاظ على توازنه الوظيفي؛ فبعض الأفراد ما زالوا يؤديون الأدوار التكاملية التقليدية من خلال المشاركة الجماعية، بينما آخرون يتصرفون وفق قيم جديدة تعلي من الكفاءة والفردية، ما يخلق حالة توازن هش بين الرسمي والاجتماعي. في ضوء ذلك، يمكن القول إن تغير القيم المهنية والاجتماعية داخل المؤسسات جعل الإفطار الجماعي يتحول من آلية تكامل اجتماعي إلى بؤرة لا وظيفية. وبالمنطق الوظيفي، فإن استعادة دوره الإيجابي تتطلب إعادة دمج في النظام القيمي للمؤسسة بما يجعله متوافقاً مع أهدافها التنظيمية، أي تحويله من نشاط ينظر إليه كترف إلى ممارسة رمزية تخدم من خلالها وظيفة الانسجام المهني والاجتماعي.

بعبارة أوضح عندما تفقد الممارسات الاجتماعية معناها الجمعي، يفقد النسق الاجتماعي جزءاً من روحه، ويصبح عرضة لتفتت الروابط وتراجع الضمير الجمعي الذي يحافظ على تماسك الأفراد.

كممارسة غير رسمية: التحليل السوسيولوجي للممارسة غير الرسمية:

التمييز بين الرسمي وغير الرسمي في الحياة المهنية في التنظيم يفهم الرسمي على أنه كل ما تنظمه المؤسسة من قواعد وإجراءات، بينما غير الرسمي يشمل التفاعلات والعادات والعلاقات الودية التي تنشأ خارج تلك القواعد. الإفطار الجماعي، باعتباره ممارسة غير رسمية، يمثل نوعاً من المقاومة للطابع البيروقراطي، حيث يعيد إدخال البعد الإنساني في بيئة العمل.

البلدية أكثر انفتاحاً على العلاقات الاجتماعية ارتفاع اتجاهات موظفي البلدية الذين يرون الإفطار كممارسة غير رسمية يعكس مرونة اجتماعية داخل هذا القطاع.

العمل البلدي بطبيعته يتطلب تواصلاً دائماً بين الموظفين والمواطنين، ما يجعل العلاقات غير الرسمية آلية لتسهيل العمل، لا مجرد ترف اجتماعي. من هذا المنظور، الإفطار الجماعي يعتبر امتداداً للعلاقات اليومية التعاونية، وليس انفصالاً عنها.

المدرسة: بين الانضباط المهني والحميمية المحدودة أساتذة التعليم الابتدائي يرون الإفطار الجماعي ممارسة غير رسمية. هناك فئة متوسطة تعكس ازدواجية الثقافة المدرسية: فمن جهة، المعلمون يعيشون في بيئة مؤسسية صارمة تقوم على الجداول والمواعيد؛ ومن جهة أخرى، يربطهم عملهم اليومي بشبكة من العلاقات العاطفية والمهنية تجعل مثل هذه

اللقاءات ممكنة لكنها محدودة النطاق، الإفطار يمارس كاستراحة رمزية من الانضباط المهني، لا كجزء من الثقافة التنظيمية.

في باقي القطاعات: ضعف في التفاعل الاجتماعي الاتجاهات المنخفضة هنا تشير إلى هيمنة الطابع الرسمي والبيروقراطي، حيث تُعدّ العلاقات غير الرسمية هامشية أو حتى غير مرغوبة.

الإفطار الجماعي في هذه المؤسسات لا يجد فضاء اجتماعيا يحتضنه، إذ يُنظر إلى الأنشطة الودية غالبا باعتبارها خارج حدود العمل الجاد. هذا يعكس ما يسميه بيير بورديو الفقر في رأس المال الاجتماعي أي محدودية الثقة وروح المبادرة التعاونية.

الدلالة الرمزية للممارسة: الإفطار الجماعي كممارسة غير رسمية يمثل مساحة رمزية لتجديد العلاقات الاجتماعية داخل العمل، إذ يسمح بتبادل القيم والمشاعر بعيداً عن سلطة الهيكل الإداري. وجود هذه الممارسة يعني أن المؤسسة ما زالت تحتفظ ببنية اجتماعية موازية للهيكل الرسمي، تحافظ على قدر من الدفء الإنساني والتماسك المعنوي.

الإفطار الجماعي يمارس غالبا خارج الأطر التنظيمية، ما يجعله قناة للتفاعل الإنساني غير الخاضع للسلطة الرسمية. في البلدية، يشكل هذا النشاط عنصرا أساسيا في الثقافة المهنية اليومية. في المدرسة، هو سلوك ودي محدود يظهر أحيانا كمتنفس من صرامة العمل. أما في القطاعات الأخرى، فضعف الحضور يعكس بيئات عمل يغلب عليها الطابع الرسمي البارد.

نستنتج أن الإفطار الجماعي، كممارسة اجتماعية غير رسمية، هو شكل من التعبير عن الحميمية الاجتماعية داخل المؤسسة، يظهر عندما تتاح حرية التواصل والعلاقات الاجتماعية، ويختفي عندما تسود البيروقراطية والعلاقات العمودية.

بالتالي، يمكن اعتباره مؤشرا على وجود ثقافة تنظيمية مرنة ومجتمع مهني حي داخل بعض القطاعات أكثر من غيرها. وفق النظرية الوظيفية يمكن قراءة قول المبحوث 39: توجد مودة بين العمال لكن تسبب الإهمال المهني بوصفه تعبيراً عن التوتر الوظيفي بين البعد الاجتماعي والبعد التنظيمي داخل المؤسسة.

من منظور دوركايم كل ظاهرة اجتماعية بما فيها العلاقات الودية أو الممارسات غير الرسمية مثل الإفطار الجماعي تؤدي وظيفة أساسية في حفظ تماسك النسق الاجتماعي داخل المؤسسة. فالمودة بين العمال تمثل عنصرا تكامليا يعزز التضامن ويقلل الصراعات، وهي ما يسميه دوركايم "التضامن الميكانيكي" القائم على المشاعر المشتركة والتقارب الإنساني. لكن عندما تتجاوز هذه العلاقات حدودها وتؤثر سلبا على الالتزام بالعمل أو الانضباط الإداري، تتحول من وظيفة إيجابية إلى لا وظيفية تهدد توازن النسق. بعبارة أخرى، المودة هنا تؤدي وظيفة مزدوجة:

فمن جهة، هي ضرورية للمحافظة على الجو الاجتماعي الإيجابي داخل بيئة العمل، وتخلق إحساسا بالانتماء والتعاون؛ ومن جهة أخرى، قد تنتج عنها آثار جانبية إذا لم تضبط بقواعد تنظيمية واضحة، مثل التهاون أو الإهمال المهني الذي أشار إليه المبحوث.

في منطق تالكوت بارسونز، النسق الاجتماعي يحتاج إلى تكامل بين النظم الفرعية الأربعة (التكيف، تحقيق الأهداف، الاندماج، الحفاظ على النمط). وعندما يختل هذا التكامل، كما في حالة تغلب النظام الاجتماعي غير الرسمي العلاقات الودية على النظام التنظيمي (الانضباط المهني)، يظهر خلل في توازن المؤسسة. فالمودة هنا تمثل نظام الاندماج، بينما الالتزام المهني يمثل نظام تحقيق الأهداف اختلال العلاقة بينهما يفسر الإهمال المهني الذي ذكر في المقابلة.

بالتالي، فإن سلوك الإفطار الجماعي والعلاقات الودية بين العمال يؤدي وظيفة اجتماعية إيجابية ما دام يخدم استقرار الجماعة، لكنه يصبح ظاهرة لا وظيفية عندما يعيق الأداء المهني ويؤدي إلى تراجع الكفاءة. في النهاية، يعبر قول المبحوث 39 عن محاولة الفرد تحقيق توازن وظيفي بين إنسانية العلاقات ومقتضيات العمل، أي بين دفء الرفاق وصرامة النظام.

من منظور وظيفي، هذه الازدواجية ليست علامة ضعف، بل دليل على أن المؤسسة ما زالت تحاول التكيف بين متطلبات التنظيم الرسمي والحاجات الاجتماعية لأفرادها وهي عملية ضرورية لاستمرار النسق في حالة استقرار ديناميكي⁵

علاقات اجتماعية سيئة: رمزية الإفطار الجماعي كمقياس للعلاقات الإفطار الجماعي ليس مجرد نشاط ترفيهي، بل يعد مؤشرا على طبيعة العلاقات داخل المؤسسة.

حين ترتبط هذه الممارسة بتجربة علاقات سيئة، فهذا يعني أن البيئة التنظيمية مشحونة بالتوتر أو عدم الثقة. الممارسات الاجتماعية، عندما تمارس في بيئة غير منسجمة، تفقد معناها التواصل وتتحول إلى شكل اجتماعي فارغ من المضمون.

باقي القطاعات: سيطرة العلاقات السلبية ارتفاع النسبة في باقي القطاعات يشير إلى بيئة يغلب عليها الطابع البيروقراطي والفردانية المهنية.

قد يكون العمل في هذه القطاعات أكثر تنافسية أو تراتبية، ما يضعف روح الزمالة ويجعل اللقاءات الجماعية مثل الإفطار تذكيرا بالتفاوتات أو الصراعات الخفية بين العاملين. هذه الظاهرة تعبر عن تأكل رأس المال الاجتماعي الثقة، التعاون، الدعم المتبادل داخل المؤسسة.

في البلدية حضور محدود للعلاقات السلبية في البلدية، فئة الموظفين الذين عبروا عن علاقات سيئة أقل، ما يشير إلى وجود توازن نسبي في العلاقات الاجتماعية، ربما توجد مجموعات فرعية متوترة أو منافسات مهنية، لكنها لا تمثل المناخ العام.

يمكن تفسير ذلك بأن طبيعة العمل البلدي اليومية، القائمة على التعاون الميداني وخدمة المواطنين، تفرض قدرا من التفاعل الإيجابي رغم بعض التباينات.

غياب التمثيل السلبي لدى أساتذة التعليم الابتدائي عدم وجود أي حالة ضمن فئة الأساتذة تعني أن هذه الفئة تحافظ على الحد الأدنى من العلاقات المهنية المستقرة.

المدرسة كمؤسسة صغيرة نسبياً تشجع على التواصل الإنساني المنتظم، ما يقلل فرص تكوين علاقات متوترة، من زاوية رمزية، يمكن القول إن العلاقات في الفضاء التربوي أكثر عاطفية وإنسانية مقارنة بالقطاعات الإدارية الأخرى. لدلالة اجتماعية أوسع ارتباط الإفطار الجماعي بالعلاقات السيئة يعكس فقدان الثقة الاجتماعية في بعض أماكن العمل.

فعندما يغيب الشعور بالأمان الاجتماعي، تتحول الممارسات الاجتماعية إلى مناسبات شكلية لا تخلق تلاحماً بل تكشف الانقسامات.

هذا يشير إلى تراجع وظيفة العمل كمجتمع مصغر، وتحوله إلى مجرد فضاء لأداء المهام دون روابط وجدانية و المعطيات تكشف أن ضعف العلاقات الاجتماعية يتركز خارج المؤسسات التربوية والبلدية.

الإفطار الجماعي، في هذه الحالة، لم يعد أداة لتعزيز الاندماج، بل أصبح مرآة تظهر هشاشة الروابط داخل بعض القطاعات، ذلك يعبر عن تراجع قيم التعاون والتضامن المهني، وازدياد الانغلاق الفردي واللامبالاة الاجتماعية في بيئة العمل، بعبارة أعمق الإفطار الجماعي، الذي يفترض أن يكون لحظة للتقارب، تحول في بعض السياقات إلى رمز لعلاقات مهنية مضطربة، تخفي وراءها اختلالات في الثقة والتواصل داخل البنية التنظيمية.

وفق النظرية الوظيفية، يمكن تحليل هذه المعطيات بوصفها مؤشراً على اختلال في التوازن الوظيفي داخل النسق الاجتماعي للمؤسسة. الإفطار الجماعي، في الأصل، يؤدي وظيفة اجتماعية أساسية: تعزيز التكامل وتقوية التماسك بين الأفراد. لكن في الحالات التي وردت في أقوال المبحوثين (40-45)، نلاحظ أن هذا النشاط فقد وظيفته التكاملية وأصبح يحمل آثاراً لا وظيفية تهدد استقرار النسق التنظيمي.

من منظور إميل دوركايم، الممارسات الاجتماعية مثل الإفطار تمثل ما يسميه التي تعيد إنتاج التضامن الجماعي وتغرس الإحساس بالانتماء. غير أن تضاًؤل الثقة، وظهور مشاعر الحسد والخصومة، يشير إلى حالة من الأنومي أو اللامعيارية، حيث تتفكك القيم المشتركة التي تنظم التفاعل داخل الجماعة. الإفطار الجماعي هنا لا يخلق التآزر، بل يكشف عن انقسام القيم والمصالح، أي انهيار الضمير الجماعي الذي يفترض أن يوحد العاملين.

أما من منظور تالكوت بارسونز، فيمكن القول إن النظام الاجتماعي داخل هذه المؤسسات يعاني خلافاً في أحد أنظمتها الفرعية الأربعة تحديداً نظام الاندماج. فغياب الثقة وتحول العلاقات إلى معاملات نفعية (عندما توقفت عن الإهداء أصبحت بلا قيمة) يعني أن الروابط لم تعد قائمة على القيم المشتركة، بل على تبادل المصلحة، ما يفقدها وظيفتها التنظيمية في حفظ التماسك. في المقابل، تصبح البنية الرسمية (القوانين، السلطة الإدارية) عاجزة عن تعويض هذا الضعف في الروابط غير الرسمية، مما يؤدي إلى مزيد من التوترات.

من زاوية وظيفية دقيقة، هذه الأقوال تكشف أن الإفطار الجماعي تحول من آلية دمج اجتماعي إلى آلية كشف للتفكك الاجتماعي. فالعلاقات التي كان يفترض أن تبني الثقة أصبحت ميداناً للشك والمنافسة. حين يقول أحد المبحوثين القلوب صارت قاسية أو أصبحوا أعدائي بعد أن أطعمتم معي، فذلك يعبر عن تآكل ما يسميه بارسونز بالقيم المعيارية الجامعة التي تحفظ توازن النسق بين المصلحة الفردية والانتماء الجماعي.

بذلك، يفهم ضعف العلاقات الاجتماعية ليس كخلل عارض، بل كعلامة على تحول في وظيفة النسق المهني ذاته: من فضاء تضامن إلى فضاء أداء تقني خال من التفاعل الإنساني. الإفطار الجماعي يصبح، بهذا المعنى، رمزا لوظيفة اجتماعية مفقودة فقد كان يؤدي وظيفة الحفاظ على الاندماج، وأصبح يعكس انقسام النسق وضعف الضمير الجمعي.

في الإطار الوظيفي العام، هذه المعطيات تمثل مرحلة من التفكك الوظيفي داخل المؤسسة، حيث تفقد الأدوار الاجتماعية معناها الجماعي وتتحول إلى علاقات نفعية مشوبة بالريبة. وهذا الانحراف لا يعني انهيار المؤسسة، بل يشير إلى حاجة النسق إلى إعادة توازن بين الرسمي وغير الرسمي في العلاقات الإنسانية لضمان استمرار الأداء الاجتماعي السليم⁶

خاتمة: في ضوء ما تقدم، يتبين أن الممارسات الاجتماعية في بيئة العمل ليست مجرد ممارسات عفوية أو تقاليد ثانوية، بل تشكل عنصرا مهما في فهم طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الموظفين. فهي تسهم في تعزيز الشعور بالانتماء، وخلق مناخ اجتماعي إيجابي، ودعم التعاون والتواصل اليومي داخل المؤسسة. وفي المقابل، قد تظهر هذه الممارسات الاجتماعية جانبا آخر يتمثل في إمكانية تشجيع بعض أشكال الاستبعاد أو إعادة إنتاج التسلسل الهرمي بين الأفراد. ومن هنا تتجلى أهمية دراسة هذه السلوكيات الاجتماعية من منظور نقدي شامل، يوازن بين دورها الإيجابي في خلق الانسجام المهني وبين تأثيراتها المحتملة على العدالة الاجتماعية داخل بيئة العمل. وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للديناميكيات الاجتماعية المرتبطة بالممارسات الاجتماعية وكيفية توظيفها بما يخدم بيئة عمل أكثر توازنا وتعاون.

المراجع:

- 1-Randa. Randall Collins, Interaction Ritual Chainse. (2013, juillet 31). https://www.rhuthmos.eu/IMG/article_PDF/Randall-collins-Interaction-Ritual-Chainsa951.pdf
- 2-Nicki Lisa Cole. (15 May, 2025). Understanding Emile Durkheim's "Collective Consciousness". <https://www.thoughtco.com/collective-consciousness-definition->
- 3-Lars E. F. Johannessen و Randall Collins The future of interaction rituelle : an interview with Randall (2024 ,11 24) file:///C:/Users/user/Downloads/The_future_of_interaction_rituals_an_interview_wit.pdf
- 4-Ömer Turan. Rationalization in Weber and Habermas: Journal of Humanities and Social Sciences. (May, 2014) . <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/691082>
- 5-Coleman, J. Social Theory, Social Research, and a Theory of Action. Terms and Conditions. (2017, 01) pp. 1309-1312
- 6-Marks, S. R. (2021, 03). Durkheim's Theory of Anomie. American Journal of Sociology pp 335-339 Retrieved from <file:///C:/Users/user/Downloads/DurkheimsTheoryofAnomie-1.pdf>

الهوامش:

- ¹ Randa. Randall collins , Interaction Ritual Chains. (2013, juillet 31). pp. 1-7 Retrieved from https://www.rhuthmos.eu/IMG/article_PDF/Randall-collins-Interaction-Ritual-Chainsa951.pdf
- ² Nicki Lisa Cole. (15 May , 2025). Understanding Emile Durkheim's "Collective Consciousness". <https://www.thoughtco.com/collective-consciousness-definition->
- ³ Lars E. F. Johannessen , Randall Collins The future of interaction rituals: an interview with Randall. . (24 11, 2024)
file:///C:/Users/user/Downloads/The_future_of_interaction_rituals_an_interview_wit.pdf
- ⁴ Ömer Turan. Rationalization in Weber and Habermas: Journal of Humanities and Social Sciences. (May, 2014).
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/691082>
- ⁵ Coleman, J. Social Theory, Social Research, and a Theory of Action. Terms and Conditions. (2017, 01) pp. 1309-1312
- ⁶ Marks, S. R. (2021, 03). Durkheim's Theory of Anomie. American Journal of Sociology pp 335-339 Retrieved from
<file:///C:/Users/user/Downloads/DurkheimsTheoryofAnomie-1.pdf>