

نحو مقارنة أنثروبولوجية لتحليل الظواهر التنظيمية وفضاءات العمل

Toward an anthropological approach for analyzing organizational phenomena and workspaces

رياض شاوي^{1*} ، وحيد دراوات²

¹ جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة (الجزائر)، riad.chaoui@univ-tebessa.dz

² جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة (الجزائر)، wahid.draouet@univ-tebessa.dz

تاريخ الاستقبال: اليوم/الشهر/السنة؛ تاريخ القبول: اليوم/الشهر/السنة؛ تاريخ النشر: اليوم/الشهر/السنة

ملخص: سعى هذا المقال العلمي إلى تقديم تحليل نظري نقدي للعلاقة بين الأنثروبولوجيا كعلم للثقافة الإنسانية، وعلم اجتماع التنظيم والعمل، انطلاقاً من فرض مركزي مفاده أن المقاربات السوسيولوجية الكلاسيكية، قد ساهمت فعلاً في تحليل البنى التنظيمية في مختلف جزئياتها، إلا أنها ظلت قاصرة عن فهم السيرورات اليومية للحياة التنظيمية وإدراك المعاني الرمزية التي تنتج داخل فضاءات العمل. لذا هدفت هذه الدراسة إلى القيام بمراجعة تحليلية موسّعة لبعض المقاربات الكلاسيكية والمعاصرة حول الموضوع، مع توظيف أمثلة نوعية من دراسات إثنوغرافية وسوسيولوجية حديثة، من أجل تبيان كيف يُسهّم التكامل بين الحقلين في تفكيك الظواهر المتشكلة في فضاء العمل، وإعادة التفكير في بعض المفاهيم كالعقلانية التفسيرية، والثقافة التنظيمية، والهوية المهنية وغيرها. وقد خلص المقال إلى التأكيد على جدوى التقارب بين الحقلين المعرفين، ومن ثم اقتراح إطار تحليلي متعدد المستويات يجمع بين البنية، والفعل، والمعنى، بمنح فهماً أعمقاً للبيئة التنظيمية ومختلف عوارضها.

الكلمات المفتاح: الأنثروبولوجيا ؛ علم اجتماع ؛ الممارسة اليومية ؛ فضاء العمل ؛ الهوية التنظيمية

Abstract: This article aimed to provide a critical theoretical analysis of the relationship between anthropology and the sociology of organization, and this is based on a core hypothesis that classical sociological approaches have indeed contributed to analyzing organizational structures in their multifarious facets. However, it has remained inadequate for comprehending the everyday praxis of organizational existence and deciphering the symbolic meanings emergent within the workspaces. Consequently, this study aimed to undertake a comprehensive analytical review of some classical and contemporary approaches to the subject in order to elucidate how the integration of both fields contributes to deconstructing phenomena emerging at the workspace. Ultimately, the article concludes by affirming the feasibility of convergence between the two fields and consequently proposes a multi-level analytical framework that integrates structure, agency, and meaning, granting a more profound understanding of the organizational environment.

Keywords: Anthropology; Sociology; Everyday Praxis; Workplace; Organizational Identity.

I- مقدمة :

لم يعد حقل التنظيمات الإدارية والمؤسسات الإنتاجية في المجتمعات المعاصرة مجرد قضية تقنية أو إدارية قابلة للتفسير من خلال نماذج العقلانية التفسيرية والبيروقراطية العلمية وحدها، بل أضحي مجالاً مركزياً لإعادة إنتاج السلطة، وممارسة الهيمنة الرمزية، والتطبيع على عدم المساواة الاجتماعية. ورغم الإسهامات التأسيسية لعلم اجتماع التنظيم والعمل في تفكيك البنى الرسمية والبيروقراطية للحياة التنظيمية، فإن هذا الحقل ظل – في كثير من أطواره – أسيراً لنزعة تنظيمية تختزل السلوك التنظيمي في مجرد الامتثال للقواعد والقوانين الرسمية أو الانحراف عنها.

وتنطلق هذه المساهمة من أطروحة نقدية مفادها أن علم اجتماع التنظيم والعمل، في صيغته الكلاسيكية وحتى في بعض مقارباته المعاصرة، يعجز عن فهم العمق الاجتماعي والثقافي والرمزي للتنظيم دون إدماج فعلي للأنثروبولوجيا، لا بوصفها منهجاً نوعياً فحسب، بل باعتبارها منظوراً إبستمولوجياً فاحصاً وناقداً. وعليه، يسعى المقال إلى إعادة بناء العلاقة بين الحقلين على أساس تكاملي نقدي، من خلال توسيع الأطر النظرية لكل من "ميشال كروزيه" و"بيير بورديو"، "رني سانسلو"، ودمج إسهامات الأنثروبولوجيا الاقتصادية وأنثروبولوجيا العمل، بما يسمح بفهم أعمق لظواهر التنظيم والعمل كعمليات اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية، مترابطة ترابطاً بنيوياً ووظيفياً.

1. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من انخراطها في نقاش نظري ومنهجي متقدم حول الحدود المعرفية لعلم اجتماع التنظيم والعمل، وسعيها إلى تجاوز المقاربات الوضعية والإدارية التي اختزلت التنظيم في آليات عقلانية للضبط وتحقيق الكفاءة. فبالرغم من الإسهامات الكبرى التي قدمها علم اجتماع التنظيم في تحليل البنى الرسمية، والاستراتيجيات، ومناطق عدم اليقين، ظلّ البعد الثقافي والرمزي واليومي للعمل في كثير من الأحيان هامشياً أو ثانوياً.

وفي هذا السياق، تبرز الأهمية المعرفية لهذه الدراسة في إدماج المنظور الأنثروبولوجي في تحليل التنظيمات الحديثة، بوصفه منظوراً قادراً على الكشف عن الأبعاد المستترة للفعل التنظيمي، وعن الكيفيات التي يُعاد بها إنتاج الالتزام التنظيمي من كونه امتثال معياري، وكذلك الولاء. وتكمن القيمة العلمية للدراسة في تقديمها قراءة نقدية تعتبر التنظيم حقلاً اجتماعياً تتقاطع داخله الاستراتيجية، والهيمنة الرمزية، والممارسات اليومية، بدل النظر إليه كنسق تقني معزول.

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف النظرية والتحليلية المتكاملة، يمكن إجمالها في ما يلي:

— تفكيك التصورات السائدة في علم اجتماع التنظيم والعمل، والتي تفصل بين البنية التنظيمية من جهة، والثقافة والمعنى من جهة أخرى، وإعادة ربطهما ضمن منظور تحليلي واحد.

— إبراز إسهامات الأنثروبولوجيا، ولا سيما الأنثروبولوجيا الاقتصادية وأنثروبولوجيا العمل، في تعميق فهم التنظيم باعتباره فضاء لإنتاج المعنى والهوية والامتثال، لا مجرد موقع للإنتاج.

— بناء إطار نظري مركبي يجمع بين مفاهيم الحقل والهابيتوس والعنف الرمزي (بورديو)، ونظام الفعل الملموس ومناطق عدم اليقين (كروزيه)، والأدوات الإثنوغرافية للتحليل.

— اختبار القدرة التفسيرية للمنظور الانثروبولوجي في قراءة ظواهر تنظيمية مركزية، مثل الانتماء التنظيمي، الاتصال، والثقافة التنظيمية، بوصفها آليات مترابطة لإعادة إنتاج النظام التنظيمي.

تعتمد هذه الدراسة مقاربة نظرية ذات طابع نقدي، تقوم على تحليل تركيبي للأدبيات السوسيولوجية والأنثروبولوجية الكلاسيكية والمعاصرة في مجال التنظيم والعمل. ولا تسعى الدراسة إلى إنتاج معطيات كمية، بقدر ما تهدف إلى إعادة بناء الإطار المفاهيمي الذي يُمكن من تفسير ظواهر التنظيم، عبر حوار نقدي بين الحقول المعرفية.

وتستند المنهجية إلى ثلاثة مستويات مترابطة:

- التحليل النظري المقارن: من خلال وضع إسهامات علم اجتماع التنظيم في حوار مباشر مع الأنثروبولوجيا الاقتصادية وأنثروبولوجيا العمل، مع إبراز نقاط الالتقاء والتوتر بينها.
 - الاستناد إلى الإثنوغرافيا التنظيمية بوصفها مرجعاً منهجياً وتحليلياً، عبر توظيف نتائج دراسات ميدانية سابقة لتوضيح الفجوة بين الخطاب التنظيمي والممارسة اليومية.
 - البناء التركيبي: أي صياغة نموذج تحليلي قادر على الربط بين البنية، والإستراتيجية، والثقافة، والمعنى، بما يسمح بتوظيفه لاحقاً في دراسات ميدانية نوعية داخل مؤسسات مختلفة.
- وبهذا المعنى، لا تقدّم الدراسة منهجية تقنية بقدر ما تقترح وضعية بحثية نقدية ترى في التنظيم كياناً اجتماعياً مُعاشاً، لا مجرد موضوع للقياس أو الإدارة.

II - محطات التقاطع والالتقاء بين المنظور الأنثروبولوجي ونظريات علم الاجتماع التنظيم:

1. ميشال كروزيه؛ نقد العقلانية التنظيمية ورؤية التنظيم كنظام فعل ملموس:

يُمثل عمل "ميشال كروزيه" منعطفاً نقدياً مُهماً في علم اجتماع التنظيم، إذ شكّل قطيعة واضحة مع الفرضيات الوظيفية الكلاسيكية والأطر القائمة على رؤية مُعقلنة للعمل، التي تنظر إلى التنظيم بوصفه نسقاً مغلقاً ومنسجماً وقابلاً للضبط عبر القواعد الرسمية. فقد انتقل بالتحليل من التركيز على البنية التنظيمية الرسمية إلى تحليل التنظيم بوصفه نسقاً للفعل الملموس (système d'action concret)، "لا تُحدّد فيه الممارسات الفعلية من خلال القوانين والتعليمات وحدها، بل من خلال تفاعلات الفاعلين واستراتيجياتهم اليومية داخل فضاءات يسودها عدم اليقين المتبادل" (Crozier, 1963, p187) وبذلك يرفض كروزيه الفكرة القائلة بأن القواعد التنظيمية تُنتج عقلانية كاملة وسلوكات متوقعة، ويؤكد على العكس من ذلك أن التنظيمات البيروقراطية تولّد بشكل بنيوي مناطق عدم يقين (zones d'incertitude)، تتحول إلى موارد إستراتيجية يستثمرها الفاعلون من أجل تعزيز مواقعهم التفاوضية داخل التنظيم. وفي هذا السياق، يكتب كروزيه أن "السلطة لا تُمارَس خارج القواعد أو ضدها، بل من خلال التحكم في الهوامش التي تتركها هذه القواعد" (Crozier, 1963, p203)، بهذا المعنى، لا تُلغي القواعد التنظيمية السلطة، بل تعيد توزيعها بصورة غير متكافئة وغير متوقعة، وتحوّل التنظيم إلى فضاء للتنافس والتفاوض المستمر بين الفاعلين.

وتكمن الأهمية النظرية لمقاربة "كروزيه" في كشفها الطابع غير الرسمي واليومي للتنظيم، حيث لا تُفهم أنواع السلطة باعتبارها خاصية للموقع الرسمي فقط، بل كنتيجة لعلاقات قوة تتشكل في سياق الممارسة اليومية. وقد عمّق "كروزيه" هذا التحليل لاحقاً، حين شدّد على أن التنظيم ليس مجرد هياكل وأدوات تقنية، بل "نظام اجتماعي يعكس حدود العقلانية الإنسانية وقدرتها المحدودة على السيطرة

الكاملة على الفعل" (Crozier & Erhard, 1977, p 20) وهنا تتشكل الجماعات التنظيمية نتاجاً لتفاعلات مستمرة غير قابلة للاختزال في منطق إداري صرف، أو لوائح تنظيمية مغلقة، .

غير أن تحليله هذا، وعلى الرغم من عمقه النقدي، يظل متمركزاً أساساً حول البعد الاستراتيجي للعلاقات التنظيمية، أي حول كيفية استخدام الفاعلين لمناطق عدم اليقين من أجل التفاوض على السلطة داخل التنظيم. فهو فعلاً يُبرز كيف تكتسب السلطة وكيف تُمارَس، لكنه لا يقدم تفسيراً كافياً لكيفية تشكّل المعاني والتمثيلات الرمزية المتعلقة بمفهوم السلطة وغاياتها، التي تجعل بعض الاستراتيجيات ممكنة أو مقبولة اجتماعياً داخل التنظيم دون غيرها. وكما يشير عدد من قراء "كروزييه" فإن تحليله "يُضيء منطق الفعل، لكنه يترك في الظل البنى الرمزية والثقافية التي تمنح هذا الفعل معناه". (Alter, 2000, p 97)

وعليه، تبرز الحاجة إلى استكمال المقاربة التفسيرية لكروزييه بالإسهامات المعرفية للأنثروبولوجيا، التي تمكن من النفاذ إلى مستوى معاني ورموز "الطقوس" التنظيمية، وفهم كيف تُبنى الشرعية ويُعاد إنتاج الهيمنة داخل أماكن العمل، ليس فقط عبر استراتيجيات العمل، بل عبر الثقافة التنظيمية والتمثيلات المشتركة التي تتموضع كثقافة فرعية تميز هذا التنظيم عن غيره، حيث "تتحدّد الممارسات الاقتصادية بتمثيلات ثقافية وقيم جماعية بقدر ما تتحدّد بحسابات المنفعة، وهو ما يجعل التنظيم تعبيراً عن نظام اجتماعي أكثر منه آلية تقنية محايدة" (Godelier, 1984, p42).

وبهذا المعنى، يتضح أن الأنثروبولوجيا لا تُناقض أطروحة متشال كروزييه، بل توسّع أفقها النقدي، بنقل التحليل من منطق الفعل إلى منطق المعنى الذي يوطّر هذا الفعل ويمنحه مشروعيته في سياق العلاقات التنظيمية السائدة.

2. بيريورديو؛ التنظيم كحقل لإعادة إنتاج الهيمنة:

من جانبه يقدم "بيريورديو" أدوات نظرية مهمة لتجاوز القصور الذي ظل قائماً في التحليل الاستراتيجي للتنظيم الذي قدمه كروزييه، من خلال منظومة مفاهيمية مترابطة في سياق تأسيسه لنظرية "الممارسة"، والتي تشمل: مفهوم الحقل، مفهوم الطبع (habitus)، ومفهوم المكانة، وأنواع الرأسمال (الاقتصادي، الثقافي، الاجتماعي، والرمزي). وقد انطلق بيريورديو من تساؤل أولي مفاده: هل تُعدّ نظرية الاختيار العقلاني مناسبة لوصف العالم الاجتماعي؟ ووفق منظوره لا يُفهم التنظيم بوصفه مجرد فضاء للتفاعل أو التفاوض، بل باعتباره حقلاً اجتماعياً (champ social) يتميز بثقافة خاصة وقواعد مخصوصة، وتوزيع غير متكافئ للموارد، ثم تُعاد داخله إنتاج علاقات الهيمنة تحت غطاء الحياد التقني أو العقلانية الإدارية (Bourdieu, 1990, p 124).

ويقترح مفهوم الحقل أن النشاط الاقتصادي ليس كياناً محايداً "يشكّل مجالاً مستقلاً عن المجتمع، بل هو مدمج في شبكة من العلاقات الاجتماعية التي تمنحه معناه وتحدّد أشكاله" (Godelier, 1984, p18)، بل هو كذلك فضاءً صراعياً تتجابه داخله فئات سوسيو-مهنية عبر مواقع تنظيمية تمتلك أحجاماً مختلفة من الرأسمال، وتُمارَس السلطة داخل هذا الحقل ليس فقط عبر الأوامر الصريحة أو التسلسل الهرمي، بل عبر تقديم تصورات جديدة حول العمل الجيد والكفاءة والالتزام والولاء، حيث تعبر تلك التصورات عن علاقات قوة متجسدة تاريخياً في هذا الحقل أو ذاك. وفي هذا السياق، يشير "بوريورديو" إلى أن الهيمنة الأكثر فاعلية هي تلك التي تُمارَس دون أن تُدرك بوصفها هيمنة" (Bourdieu, 1998, p40)، لأنها الأكثر تأثيراً في تحديد العلاقات التنظيمية وهندسة المكانة في التنظيم.

وفضاءات العمل

كما يسمح توظيف مفهوم التطبع (habitus) بفهم الكيفية التي يستبطن بها الفاعلون هذه القواعد والمعايير التنظيمية، وبأي طريق يجسدها في ممارسات يومية عفوية، لا تتطلب تدخلاً دائماً من السلطة الرسمية للتنظيم. فالتطبع كما يعرفه بورديو هو "نسق من الاستعدادات الدائمة والقابلة للنقل، الذي يوجه الفاعلين دون حاجة إلى وعي أو حساب عقلائي مستمر" (Bourdieu, 1972, p256) وهذا ما يعارض أطروحات اتجاه الاختيار العقلاني. وبهذا الاقتراب، يتضح أن السلطة لا تُمارَس في التنظيم من خلال القوانين واللوائح فقط، بل من خلال استراتيجيات الاستحواذ على رؤوس الأموال، وحتى من خلال استخدام العنف الرمزي الذي يجعل الامتثال يبدو طبيعياً، بل ومرغوباً فيه، ويحوّل الخضوع إلى شكل من أشكال القبول الذاتي بالنظام القائم، هذا كله يحدث لأن دلالة الولاء تتوافق مع تصورات التطبع الحقلية.

ويمكننا هذا التحليل من فهم التنظيم ومكان العمل كموقع لإنتاج تصورات ذات دلالة رمزية متعلقة به و"أكثر باعتباره بُعداً من أبعاد الحياة الاجتماعية، يتشكل عبر القيم والمعايير والتمثيلات الثقافية" (pouillon, 1976, p 54). وبناءً عليه لا يُفرض النظام بالقوة وبالقهر فقط، بل عبر التوافق الضمني بين معايير الحقل وقيم الهايتوس. فالعامل أو الإطار في المؤسسة لا يطيع لأنه مُجبر فحسب، بل لأنه يرى في الطاعة انسجاماً مع تصوّره لذاته المهنية وتجاوزاً مع مكانته داخل التنظيم. وكما يبيّن بورديو، فإن العنف الرمزي "يفترض تواطؤاً غير واعٍ من أولئك الذين يخضعون له" (Bourdieu & Wacquant, 1992, p 167)، وكل ذلك يحدث في ظل المنافسة على الموارد من أجل تنويع الرأسمال المكتسب، وزيادة حجم كل نوع.

غير أن تحليل بورديو السوسيولوجي، على الرغم من قوته النقدية وقدرته على تفكيك آليات الهيمنة الخفية، كان في حاجة إلى دعم إثنولوجي دقيق يكشف كيف يُعاش هذا الهايتوس التنظيمي في الممارسة اليومية داخل أماكن العمل: في الإيماءات، واللغة المهنية، وطقوس التقييم، وأشكال الصمت والامتثال. وقد استفاد بورديو من ملاحظاته الميدانية حين درس المجتمع الجزائري، حيث أكد أن الحقول لا تُفهم إلا من خلال دراسة ممارسات الفاعلين داخلها، وليس من خلال البنى النظرية المجردة وحدها (Bourdieu, 1990, pp 13-15) كما يطرحها التفسير البنوي عند لفي ستروس. وهنا تبرز مرة أخرى أهمية الأنثروبولوجيا الاقتصادية وأنثروبولوجيا العمل، بوصفهما قادرّتين على وصل التحليل البنوي لبورديو بالمعيش اليومي للعمل ومختلف سياقاته الاجتماعية والثقافية.

3. سان سانسوليو: محددات تشكل الهوية التنظيمية:

تُعد أعمال "رينو سانسوليو" (Renaud Sainsaulieu) منعطفاً مهماً في سوسيولوجيا التنظيم والعمل، لما تحمله من مراجعة جوهرية لطبيعة المؤسسة ومكانة الفاعلين داخلها. فبدلاً من النظر إلى التنظيم كنسق عقلائي محكوم بقواعد رسمية ووظائف مصممة سلفاً، يقترح "سانسوليو" مقاربة ترى المؤسسة بوصفها فضاءً اجتماعياً وثقافياً لإنتاج المعنى وبناء الهويات. ويؤكد في هذا السياق أن فهم العمل لا يمر عبر تحليل الهياكل وحدها، بل عبر دراسة التجربة المعاشة للفاعلين داخل التنظيم، حيث تتشكل تمثلاتهم لذواتهم ولمواقعهم المهنية (Sainsaulieu, 1988, p 19).

وانطلاقاً من هذا التصور، يوجه سانسوليو نقداً ضمنياً للتعريفات الإدارية الكلاسيكية للثقافة التنظيمية، التي تفترض وجود منظومة قيم مشتركة ومتماسكة. فالثقافة، في رأيه، ليست خطاباً رسمياً تنتجه الإدارة وتُعلمه للعاملين، بل نتاج اجتماعي متغير يتشكل من خلال التفاعلات اليومية داخل العمل. ولهذا يُبيّن -تأثراً بالمقاربة الأنثروبولوجية- أن التنظيم يضم ثقافات مهنية فرعية متعددة، مرتبطة بالملهن، والمسارات الاجتماعية، وعلاقات السلطة، وهي ثقافات قد تتقاطع أو تتعارض وفقاً لمواقع الفاعلين داخل المؤسسة (-33 pp).

37، 1988، Sainsaulieu). ويكشف هذا الطرح عن أثر أنثولوجي واضح كما أشرنا سابقاً، حيث تُفهم الثقافة بوصفها ممارسة اجتماعية حية، لا بنية ثابتة أو معياراً موحدًا.

وتكتسب الهوية المهنية مكانة مركزية في بناءه النظري هذا، إذ يرى أن الهوية لا تُحتزل في الانتماء الوظيفي أو في التعريف الرسمي للمهنة، بل تُبنى عبر سيورة طويلة من التفاعل والتأويل الذاتي والجماعي للتجربة داخل المؤسسة. فالفاعل يسعى باستمرار إلى إضفاء معنى على عمله، مع طلب الحصول على الاعتراف الرمزي من الزملاء الآخرين، ما يجعل الهوية ساحة للتفاوض الرمزي بقدر ما هي أداة للاندماج الاجتماعي في الوقت نفسه (Sainsaulieu, 1996, p 161). ومن ثم، فإن التوترات داخل التنظيم لا يمكن تفسيرها فقط باعتبارها تقنية أو تنظيمية، بل ينبغي فهمها بوصفها صراعات حول المعنى والشرعية والاعتراف.

وعليه، يُلاحظ في تحليله اعتماداً منهجي واضح على الإثنوغرافيا، ليس بوصفها تقنية بحث فحسب، بل باعتبارها خياراً إبستمولوجياً. فـ"سانسوليو" يؤكد أن دراسة التنظيم تقتضي الاقتراب من الحياة اليومية في العمل، وملاحظة الممارسات العادية للفاعلين، وتحليل خطاباتهم غير الرسمية، لما تحمله من دلالات رمزية لا تظهر في الوثائق التنظيمية (Sainsaulieu, 1988, p52). ومن خلال هذا المنهج، يكشف عن الأبعاد الخفية للتنظيم: الطقوس المهنية، استراتيجيات التكيف، وأشكال المقاومة الصامتة، وهي عناصر لطالما أهملتها المقاربات الكلاسيكية في التنظيم.

واستناداً لما سبق، يُمكن القول أن مساهمة "سانسوليو" تُشكل حلقة وصل أساسية بين الأنثروبولوجيا وعلم اجتماع التنظيم، إذ يُعيد استعارة مفاهيم من حقل الأنثروبولوجيا، مثل مفهوم المعنى من الأنثروبولوجيا التأويلية، ومفهوم الهوية والثقافة إلى تحليل العمل والمؤسسة، دون الوقوع في النزعة الثقافية المحضة. فالتنظيم عنده - مثله مثل القبيلة - ليس مجرد بنية للضبط، ولا مجرد ثقافة رمزية مجردة، بل مجال تتقاطع فيه السلطة والمعنى والممارسة من أجل تشكيل هوية تنظيمية بمختلف أنماطها، وهو ما يجعل مقارنته مكتملة، من الناحية التحليلية، لأعمال بورديو حول الهايتوس والرأسمال الرمزي، ولمقاربة كروزنيه في دراسة الفاعل واستراتيجياته داخل التنظيم.

4. منظور الأنثروبولوجيا الاقتصادية لدعم تفسيرات العمل والتنظيم:

تُساهم كل من الأنثروبولوجيا الاقتصادية وأنثروبولوجيا العمل إسهاماً حاسماً في إعادة تشريح أبعاد ظواهر العمل والتنظيم، من خلال تفكيك الاختزال الذي طال العمل الحديث حين جرى حصره في كونه علاقة تعاقدية، أو وظيفة إنتاجية محكومة بمنطق السوق والكفاءة، متأثراً بمسار تطور الرأسمالية حيث تم خلاله "التخلص التدريجي للمهن من مظاهرها الطقوسية والدينية وإظهار وجهها التقني والاقتصادي" (فارنيه، 2004، ص 338). ففي مقابل هذا التصور "الأداتي" حسب منظور المدرسة البيروقراطية، تؤكد الأنثروبولوجيا أن العمل حدث اجتماعي كامل - حسب مفهوم مرسال موس -، تتقاطع فيها السلطة، والهوية، والمعنى، والعلاقات الرمزية وحينها لا يمكن فهم الوقائع والظواهر الاقتصادية بمعزل عن البنى الاجتماعية والعوامل الثقافية التي تنتظم داخلها (كارلو، 2014، ص 24).

ويُعدّ "كارل بولاني" (Polanyi) مرجعاً تأسيسياً في صياغة هذه المقاربة، إذ يبيّن أن الاقتصاد ليس مجاًلاً مستقلاً أو ذاتي التنظيم، بل هو مُنغرس اجتماعياً (Embedded) داخل شبكة من العلاقات والقيم والمؤسسات الاجتماعية (Polanyi, 2001, p48-52). وينطبق هذا المنظور على تنظيمات العمل الحديثة كما انطبق على أشكال العمل في المجتمعات البدائية حسب تعبير الأنثروبولوجيين الأوائل، فنشاط العامل لا يمكن فهمه بمعزل عن السياقات الثقافية والسياسية التي تمنحه شكله ومعناه. لأنه ليس مجرد

وفضاءات العمل

نشاط تقني لإنتاج القيمة، بل ممارسة اجتماعية تخضع لمعايير أخلاقية وتصورات مكتسبة عن العدالة، والولاء، والرضا الوظيفي، بمعنى آخر، "إن الديناميكيات الاقتصادية ليست مجرد مسألة نظرية من اهتمام العلوم الاقتصادية؛ بل هي مرتبطة بسياق اجتماعي أوسع" (Malek, 2013, p17).

وتُظهر الأنثروبولوجيا الاقتصادية خاصة، أن محاولات فصل العمل عن الأبعاد سابقة الذكر - كما يحدث في التنظيمات الحديثة - لا تؤدي إلى عقلنته بما يحقق أهداف التنظيم، بل إلى إنتاج توترات وصراعات كامنة. ففي دراساته حول المجتمعات الصناعية، يبين بولاني أن إخضاع العمل لمنطق السوق الصرف يحوله إلى "سلعة وهمية"، بما يحمله ذلك من آثار اجتماعية وسياسية عميقة (Polanyi, 2001, p76-79) ويُفهم التنظيم، في هذا السياق، بوصفه موقعًا لإدارة هذه التوترات، لا لإلغائها، ضمن سياقات اجتماعية رمزية.

أما أنثروبولوجيا العمل، فتذهب أبعد من ذلك، إذ تنظر إلى أماكن العمل بوصفها فضاءات لإنتاج المعنى والتعبير عن الهوية والانتماء، لا مجرد مواقع للإنتاج المادي أو الخدماتي. فقد أظهرت دراسات إثنوغرافية كلاسيكية، مثل دراسة دونالد روي (Donald Roy) حول العمل في المصانع، أن العمال يطورون ممارسات غير رسمية (كالألعاب، والتفاهات الضمنية، وإعادة تفسير القواعد) تمنح العمل معنى محتملاً وتخفف من وطأة الانضباط التنظيمي (Roy, 1952, p 447). هذه الممارسات لا تُعد هامشية، بل تشكل جزءاً أساسياً من التنظيم الفعلي للعمل.

كما بينت دراسات لاحقة، مثل أعمال مايكل بوراوي (Michael Burawoy)، أن الامتثال داخل أماكن العمل لا يُنتج فقط عبر الإكراه أو المراقبة، بل من خلال آليات رمزية تجعل العمال يشاركون، أحياناً دون وعي، في إعادة إنتاج علاقات السيطرة (Burawoy, 2012, p 87 - 95) فاللعبية الإنتاجية، والحوافز، وثقافة الأداء، تتحول إلى أدوات تنظيمية تُضفي طابعاً مشروعاً على اللامساواة داخل العمل.

وفي السياق ذاته، تُبرز أنثروبولوجيا العمل أهمية الشبكات غير الرسمية وأخلاقيات العمل المحلية في تنظيم الممارسة اليومية. فقد أظهرت دراسات إثنوغرافية في قطاعات مختلفة (الصناعة، الخدمات، العمل غير الرسمي) أن التضامن المهني، والقرابة، والانتماءات الجهوية أو القبلية، تؤدي دوراً حاسماً في توزيع المهام، وتبادل المعلومات، وحتى في مقاومة القرارات الإدارية (برنو، 2009، ص 170). وهكذا يتبين أن التنظيم الفعلي للعمل يتشكل عند تقاطع الرسمي وغير الرسمي، الاقتصادي والرمزي وبعض ما يتعلق بالثقافة الشعبية وذاكرة الأفراد وانتماءاتهم الاثنية.

ومن هذا المنظور، تُعيد الأنثروبولوجيا الاقتصادية وأنثروبولوجيا العمل تأسيس خطاب معرفي جديد حول التنظيم عبر كشف الغطاء الاجتماعي والتاريخي لما يُقدّم بوصفه تقنياً أو محايداً. فهي تُظهر أن الكفاءة والانضباط والمرونة، ليست مفاهيم تسييرية محايدة، بل أدوات تنظيمية محملة بعلاقات قوة وتصورات للذات والجماعة، لا يمكن فهمها إلا من خلال تحليل الممارسات اليومية والمعاني التي ينتجها الفاعلون داخل أماكن العمل، لأنه لا يمكن فصل الوقائع الاقتصادية عن الأنساق الرمزية والعلاقات الاجتماعية التي تتشكل داخلها وتكتسب من خلالها معناها (pouillon, 1976, p27) وبذلك، تشكل الأنثروبولوجيا جسراً نظرياً ومنهجياً يربط بين تحليل الاستراتيجيات (كما عند كروزييه)، وتفكيك الهيمنة الرمزية (كما عند بورديو)، وفهم العمل بوصفه ممارسة اجتماعية متجذرة في التاريخ والثقافة كما بين كارل بولاني. ومن دون هذا الجسر، يظل علم اجتماع التنظيم عاجزاً عن إدراك العمق العلائقي والرمزي للعمل المعاصر.

5. الإثنوغرافيا كجسر رابط بين الحقلين:

لا تمثل الإثنوغرافيا مجرد تقنية لجمع المعطيات أو وصف الممارسات، بل تشكّل ممارسة نقدية بامتياز، تسمح بتفكيك الفجوة البنيوية بين الخطاب التنظيمي الرسمي والممارسة اليومية الفعلية. فمن خلال التواجد الطويل داخل المؤسسات، والانخراط في الحياة العملية للفاعلين، تُمكن الإثنوغرافيا الباحث من رصد الكيفية التي تُنتج بها السلطة في صيغها الدقيقة، وكيف تُعاد صياغة القواعد والأخلاق التنظيمية في الاستعمال اليومي، وكيف يمنح الفاعلون معنى خاص لعملهم يتجاوز الأطر الرسمية المحددة لهم.

فُتْظَر الإثنوغرافيا التنظيمية أن التنظيم لا يعمل وفق منطق عقلائي خطي كما تفترض النماذج الإدارية، بل كنسق اجتماعي متوتر، تُعاد داخله باستمرار المفاوضة حول القواعد والمعايير. وقد بيّن غولدنر في دراسته الكلاسيكية حول البيروقراطية أن القواعد لا تُطبّق بصورة واحدة، بل تُعاد تأويلها بحسب مواقع الفاعلين ومصالحهم، ما يؤدي إلى أنماط متعددة من الامتثال والمقاومة داخل التنظيم (Gouldner, 1954, P 34). وتكشف هذه النتائج أن ما يبدو عقلانية تنظيمية صارمة ليست سوى نتيجة مؤقتة لتوازنات قوة قابلة للاختلال، ومن ثم إعادة الإنتاج من جديد.

وتسمح الإثنوغرافيا كذلك بفهم التنظيم بوصفه جهازاً ثقافياً لإنتاج الولاء، حيث لا تُمارَس السلطة فقط عبر التسلسل الهرمي أو العقوبات القاسية، بل قد تكون عبر وسائل رمزية ومعنوية: كاللغة الإدارية، وطقوس التقييم، وتمثلات الأداء الجيد وغيرها. وقد أظهرت أعمال مثل دراسات جينا نيوهاوس (Gina Neff) حول العمل المعرفي، أن الخطاب التنظيمي حول الاستقلالية والمرونة يخفي أشكالاً جديدة من الضبط الذاتي، حيث يتحول العامل إلى مراقب لنفسه (Neff, 2012, p 35-38).

في هذا السياق، تُعدّ الانثروبولوجيا الرمزية أداة لا غنى عنها لتفعيل التحليل "البورديوي" ميدانياً، إذ تكشف كيف يُعاش الهايتوس التنظيمي في تفاصيله الدقيقة: في الإيماءات، والصمت، وأساليب الحديث، وتقدير الوقت وتديره، والعلاقة بين الجسد والعمل. وكما يشير بورديو نفسه، فإن فهم الحقول الاجتماعية يقتضي تحليل الممارسات الواقعية لا الاكتفاء بإعادة بناء البنى النظرية (Bourdieu, 1990, p 13-15). وهنا تتيح الانثروبولوجيا التأويلية طرائق للكشف عن التواطؤ غير الواعي الذي يجعل العنف الرمزي فاعلاً داخل التنظيم.

ومن جهة أخرى، تمثل الإثنوغرافيا جسراً عملياً بين المقاربة الاستراتيجية لكروزيه والتحليل الرمزي لبورديو. فهي تُظهر، من جهة، كيف يستثمر الفاعلون مناطق عدم اليقين في ممارساتهم اليومية، كما وصفها كروزيه، ومن جهة أخرى، كيف تُحدّد هذه الاستراتيجيات مسبقاً بإطارات ثقافية و"هايتوسات" مهنية تجعل بعض أشكال الفعل ممكنة ومشروعة، وأخرى مستحيلة أو مستبعدة. وقد أبرزت دراسات إثنوغرافية حديثة في التنظيمات المعاصرة أن ما يُقدّم بوصفه "اختياراً عقلانياً" هو في الغالب نتاج تاريخ مهني وثقافي طويل (Barbara, 2007, p 123).

وعليه، لا تمثل الإثنوغرافيا مجرد إضافة منهجية، بل تُشكّل شرطاً نقدياً لفهم التنظيم والعمل بوصفهما ظاهرتين اجتماعيتين-ثقافيتين-سياسيتين. فمن دونها، يظل التحليل حبيس الخطاب الرسمي أو النماذج المجردة، عاجزاً عن الإمساك بما يحدث فعلياً داخل أماكن العمل. أما عبر الإثنوغرافيا، فيغدو التنظيم فضاءً قابلاً للتفكيك، لا بوصفه جهازاً تقنياً محايداً، بل كنظام اجتماعي يُنتج المعنى والامتثال والهيمنة في آن واحد.

1. الثقافة التنظيمية؛ جهاز رمزي لإنتاج المعنى والشرعية:

ضمن الإطار المتكامل الذي سبق طرحه، لا تُفهم الثقافة التنظيمية بوصفها مجرد مجموعة من القيم المشتركة، كما في تعريفات الإدارة الكلاسيكية، بل باعتبارها جهازاً رمزياً يُنتج المعنى، ويُشرعن علاقات القوة داخل التنظيم. فالثقافة لا تؤخذ جميع الفاعلين بالقدر نفسه، بل تُعيد إنتاج التمايزات القائمة، وتُكافئ أنماطاً معينة من السلوك على حساب أخرى.

وتُظهر الإثنوغرافيا التنظيمية أن الثقافة تُمارَس في التفاصيل اليومية: في طقوس التقييم، وقصص النجاح، ومعايير «الاحترافية»، وفي الطريقة التي يُكافأ بها الالتزام الصامت أكثر من النقد الصريح. وقد بيّنت جينا نيف (2012) في دراستها حول العمل المعرفي أن ثقافة الشغف والالتزام الذاتي تُستخدم كآلية لضبط العمل دون حاجة إلى رقابة مباشرة، حيث يتحول العامل إلى رقيب على ذاته.

ومن منظور بورديو، تسهم الثقافة التنظيمية في تشكيل الهابيتوس المهني، أي في إنتاج فاعلين منسجمين مسبقاً مع منطق التنظيم، ما يفسر قدرة المؤسسات على الاستمرار رغم التوترات والصراعات الداخلية. فالعنف الرمزي لا يُمارَس خارج الثقافة، بل عبرها، حين تُقدّم القيم التنظيمية بوصفها عامة ومحيدة، بينما هي تعبير عن تاريخ اجتماعي محدد ومصالح مهيمنة.

2. الاتصال التنظيمي؛ سلطة اللغة وإدارة عدم اليقين وإنتاج المعنى:

لا يمكن فهم الانتماء التنظيمي أو الثقافة التنظيمية دون تحليل أنماط الاتصال التي تؤطر الفعل داخل التنظيم، إذ لا يُعدّ الاتصال مجرد قناة لنقل المعلومات، بل بنية رمزية لإنتاج الشرعية وضبط المعنى. فاللغة التنظيمية، والخطاب الإداري، وأنماط التواصل الرسمية وغير الرسمية، تشكّل الفضاء الذي تُعرّف داخله المشكلات، وتُصاغ فيه الحلول الممكنة، وتُحدّد من خلاله حدود المشروع والمرفوض.

من منظور ميشيل كروزييه، يشكّل الاتصال أحد أهم مناطق عدم اليقين داخل التنظيم، لأن السيطرة على تدفق المعلومات، أو على تفسيرها، تمنح الفاعلين قوة استراتيجية حاسمة في التفاوض والصراع (Crozier, 1963, p 187-190). فالمعلومة لا تمتلك قيمة تنظيمية في ذاتها، بل من خلال موقعها داخل شبكة العلاقات، ومن خلال قدرتها على إعادة توزيع هامش الفعل بين الفاعلين. غير أن هذا التحليل، رغم أهميته، يبقى غير مكتمل إذا اقتصر على البعد الاستراتيجي للاتصال.

بينما تُظهر المقاربات الأنثروبولوجية والسيميولوجية للتنظيم أن الاتصال يعمل أيضاً كآلية رمزية للهيمنة، من خلال فرض معجم إداري معيّن يبدو تقنياً ومحيداً، بينما يحمل في طياته تصوراً معيارياً للعمل والعامل. فمصطلحات مثل "الأداء"، "المرونة"، "الجودة"، و"روح الفريق" لا تصف الواقع فحسب، بل تعيد تشكيله، عبر إعادة تعريف المشكلات التنظيمية باعتبارها قضايا كفاءة فردية، لا تعبيراً عن اختلافات بنوية في السلطة أو في توزيع الموارد.

وقد أظهرت دراسات حديثة في الاتصال التنظيمي أن التنظيم ينتظم عبر الخطاب واللغة بقدر ما يعمل عبر الهياكل، فالاجتماعات والتقارير، والبريد الإلكتروني والعروض التقديمية، ليست أدوات محايدة، بل أفعال تنظيمية تنتج التراتبية وتوزّع المسؤوليات، وتحدّد ما يمكن قوله أو مساءلته. بل إن ما يُقال ضمناً أو ما يُترك في الصمت، لا يقل تنظيمياً عن التعليمات المكتوبة، إذ يشكّل الصمت التنظيمي أحد أقوى آليات الضبط، حين يُفهم الاعتراض بوصفه افتقاراً إلى الاحترافية أو روح الفريق.

وشهد مجال الإثنوغرافيا التنظيمية تحولاً جذرياً خلال العقود الثلاثة الماضية، فقد انتقل من اعتبارها منهجاً بحثياً داخل الشركات يركز على الملاحظة المباشرة، إلى اعتبارها منظوراً أو نموذجاً لدراسة الممارسات التنظيمية المتطورة من خلال مناهج متعددة (Linda, 2013, p29)، مما ساعد على كشف أن الفاعلين يتعلمون، عبر التجربة اليومية، قراءة هذه الإشارات الخطائية واللاخطائية، ويطوّرون كفاءات تواصلية غير رسمية تمكّنهم من البقاء داخل الحقل دون الدخول في صدام مباشر مع السلطة. ففي العديد من المؤسسات، لا يُعاقب النقد صراحة، بل يُهمّش رمزياً عبر تجاهله، أو إعادة تأطيره بوصفه سوء تواصل، لا اعتراضاً مشروعاً. وهكذا، يتحول الاتصال إلى فضاء لتأديب المعنى قبل تأديب السلوك.

بهذا المعنى، يغدو الاتصال التنظيمي وسيطاً حاسماً بين البنية الرسمية والهابيتوس المهني، إذ يساهم في تحويل القواعد إلى معاني مستبطنة، وفي جعل الانتماء يبدو نتيجة تواصل ناجح واندماج ثقافي، لا نتيجة لضبط رمزي وعلاقات قوة غير متكافئة. ومن هنا، لا يمكن تحليل التنظيم دون تفكيك لغته، وخطابه، وصمته، بوصفها مواقع مركزية لإنتاج السلطة والمعنى معاً.

2. الانتماء التنظيمي؛ بناء اجتماعي للولاء وإعادة إنتاج الامتثال:

يُعاد تعريف الانتماء التنظيمي، في هذا التصور، بوصفه بناءً اجتماعياً ورمزياً يُنتج داخل الحقل التنظيمي، لا مجرد حالة نفسية فردية أو التزام عاطفي كما تفترضه المقاربات الإدارية-النفسية الكلاسيكية، فالانتماء لا ينبع من توافق حرّ بين الفرد والمؤسسة، بل يتشكّل عبر مسار طويل من التنشئة المهنية، تُغرس خلاله في الفاعلين تصورات معيارية عن "العامل الجيد"، و"الاحترافية"، و"الالتزام"، بوصفها فضائل أخلاقية وليست متطلبات تنظيمية قابلة للنقاش.

ومن منظور بورديو، يمكن فهم هذا المسار بوصفه عملية مواءمة تدريجية بين الهابيتوس المهني ومتطلبات الحقل التنظيمي، حيث يستبطن الفاعلون منطق التنظيم إلى درجة يصبح معها الامتثال جزءاً من إدراكهم لذواتهم المهنية (Bourdieu, 1990, pp 53-55). وفي هذا السياق، يكتسب الانتماء طابعاً جدلياً: فهو لا يُلغي علاقات الهيمنة كلبية، بل يُسهّم في إعادة إنتاجها عبر تحويل الضرورة التنظيمية إلى اختيار ذاتي، والضبط الخارجي إلى التزام داخلي.

ويؤكد بورديو كما ذكرنا سابقاً، بأن أقوى أشكال الهيمنة هي تلك التي تُمارَس في صمت، حين يُتقبل النظام القائم بوصفه طبيعياً وبديهياً (Bourdieu, 1998, p 41) وينطبق هذا التحليل مباشرة على الانتماء التنظيمي، الذي يتحول إلى شكل من أشكال التواطؤ الرمزي حيث يُعاد تفسير الامتثال بوصفه ولاءً، ويُعاد تأويل الخضوع بوصفه أخلاق مهنية، بينما تُجرّد علاقات القوة من طابعها السياسي وتكتسب شرعية تنظيمية.

وكذلك تُظهر الإثنوغرافيا الصناعية بوضوح هذا التحول. ففي دراسته الكلاسيكية (Manufacturing Consent)، بيّن مايكل بوراوي أن العمال في المصنع لا يخضعون فقط لسلطة الإدارة، بل يشاركون في إنتاجها عبر ما سمّاه «لعبة الإنتاج»، حيث تتحول معايير الأداء والمنافسة إلى مصدر للمعنى والاعتراف (Burawoy, 2012, p90). ففي هذا السياق، يتكوّن انتماء قوي للمؤسسة، لا رغم الطابع الاستغلالي للعمل، بل بفضل، حين تنجح الإدارة في إعادة ترميز السيطرة في شكل إنجاز مهني وهوية جماعية.

وفضاءات العمل

وتتقاطع هذه النتائج مع دراسات أحدث حول العمل المعرفي، التي تُظهر أن الانتماء يُعاد إنتاجه اليوم عبر خطابات الشغف، والالتزام الذاتي، والعمل "بدافع المعنى"، وهي خطابات تجعل الفاعل مسؤولاً أخلاقياً عن استثماره الكامل لذاته في العمل (Neff, 2012, p 34)، وهكذا، لا يعود الانتماء التنظيمي مؤشراً على الاندماج الإيجابي بقدر ما يصبح آلية مركزية لإنتاج الامتثال المستدام، عبر جعل التنظيم حاضراً في الذوات قبل أن يكون مفروضاً من الخارج.

IV- خاتمة:

بينت هذه الدراسة أن اختزال التنظيم والعمل في منطق تقني أو معياري يحجب طبيعتهما بوصفهما فضاءين تتقاطع داخلهما علاقات القوة، واستراتيجيات الفاعلين، وأنماط إنتاج المعنى. ومن ثم، تقترح أطروحة نقدية ثلاثية الأبعاد تُدمج بين البنية باعتبارها نسقاً من القواعد والموارد والرهانات غير المتكافئة، والفعل بوصفه ممارسة استراتيجية قائمة على التفاعل والتفاوض داخل هوامش عدم اليقين، والمعنى كأفق رمزي تتشكّل فيه الهويات المهنية والاستعدادات المكتسبة. ويُظهر هذا المنظور أن التكامل بين علم اجتماع التنظيم والعمل والأنثروبولوجيا لا يُعدّ خياراً منهجياً فحسب، بل شرطاً إبستمولوجياً لفهم ديناميات التنظيمات المعاصرة، خاصة في السياقات غير الغربية حيث تتعايش العقلانية البيروقراطية مع أنماط شعبية وثقافية محلية. وفي هذا الإطار، تفتح الدراسة أفقاً بحثياً يدعو إلى تطوير دراسات إثنوغرافية معمّقة داخل التنظيمات العربية، بما يساهم في بناء معرفة اجتماعية نقدية منغرس في الواقع، قادرة على مساءلة أشكال التنظيم والعمل وكشف منطق اشتغالها الرمزي والعملية في آن واحد.

- الإحالات والمراجع :

باللغة العربية:

- تريجيلا، كارلو. (2014). *علم الاجتماع الاقتصادي: الدولة والسوق والشركات في الرأسمالية الحديثة*. (محمد عباس، المترجمون) بيروت: الدار الأهلية للنشر والتوزيع. ص. 24
- فليب، لايوت-تورا وجون-بيار، فارنيه. (2004). *الأنثروبولوجيا أنثروبولوجيا* (الإصدار 1). (مصباح عبد الصمد، المترجمون) بيروت: مؤسسة مجد. ص. 338
- فليب، برنو. (2009). *علم اجتماع المنظمات*. (هيثم اللع، المترجمون) بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. ص. 170

باللغة الأجنبية:

- Burawoy, Michael. (2012, 1). *Manufacturing Consent revisited*. (D. o. University of Berkeley (Californie), Éditeur) Consulté le 01 13, 2026, sur La nouvelle revue du travail: <https://journals.openedition.org/nrt/143?lang=en>
- Bourdieu, Pierre. (2000). *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Paris: Seuil. Pp. 30-15
- Godelier, Maurice. (1984). *L'idéal et le matériel*. Paris: (éd. 42). Paris: Fayard. P 42
- Crozier, Michel. & Friedberg, Erhard. (1977). *L'acteur et le système*. Paris: Seuil. P 20
- Sainsaulieu, Renaud., *L'identité au travail*. Paris. Presses de Sc Po. pp. 33-37
- Alter Norbert, (2000). *L'innovation ordinaire*. Paris: PUF. p. 97
- Bourdieu, Pierre. (1998). *La domination masculine*. Paris: Seuil, P 40-42
- Malek Bennabi, (2013).*le musulman dans le monde de l'économie*, traduit de l arabe par Nour-Eddine Khendoudi, Alger :El Borhane, , p17
- Crozier, Michel. (1963). *Le phénomène bureaucratique*. Paris: Seuil.P187
- Bourdieu, Pierre. (1990). *Le sens pratique*. Paris: Minuit.
- Rouleau Linda. (2013). *L'ethnographie organisationnelle d'hier et demain*. ESKA Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels Supplément - HS4827- 43 pages 27 4 .
- <http://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-2013-Supplément-page-27.htm> (Visited 20/01/2026)
- Sainsaulieu, Renaud. (1996). *L'identité au travail L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*. 2^e éd. p. 161
- Gouldner, Alvin. (1954). *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press

- pouillon, francois. (1976). *L'Anthropologie économique ; courants et problèmes*, sous la direction de François Pouillon. paris: Maspero.
- Donald, Roy. (1952). "Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop." *American Journal of Sociology*, 57(5), 427–442 <https://www.jstor.org/stable/2772323> (Visited 14/01/2026)
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (1992). *Réponses: Pour une anthropologie réflexive*. Paris: Seuil. P167
- Czarniawska, Barbara. (2007). *Shadowing and Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- https://www.researchgate.net/publication/305658513_Shadowing_And_Other_Techniques_for_Doing_Fieldwork_in_Modern_Societies. (Visited 07/01/2026)
- Polanyi, Karl. (2001). *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press, p. 75–80
- Neff, Gina. (2012). *Venture Labor: Work and the Burden of Risk in Innovative Industries*. Cambridge, MA: MIT Press. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995023793402676/41ILO_INST:41ILO_V1 (Visited 20/12/2025)