

دور رأس المال الثقافي في إدارة علاقات أرباب العمل: منظور مراقبي أرباب العمل في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية - وكالة ميلة

Le rôle du capital culturel dans la gestion des relations avec les employeurs : Perspective des contrôleurs agréés assermentés des employeurs à la CNAS - Agence de Mila.

ط.د. فارس بن نعيجة^{1*} ، أ.د. مراد بلخيري²

¹ جامعة قسنطينة 2 ، مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجمت (الجزائر) faresbenaidja@gmail.com

² جامعة قسنطينة 2 مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجمت (الجزائر)، mourad.belkhiri@univ-constantine2.dz

تاريخ النشر: 2025-12-31

تاريخ القبول: 2025-12-13

تاريخ الاستلام: 2025-02-28

ملخص: يحاول الباحثان من خلال هذا العمل إبراز أهمية رأس المال الثقافي في تيسير التفاعل بين أصحاب العمل ومصلحة مراقبة أرباب العمل في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) ميلة، متخذين من المراقبين المحلفين والمعتمدين عينة للدراسة؛ حيث بحثا في كيفية تأثير رأس المال الثقافي للمبحوثين في قدرتهم على بناء الثقة وتحسين التواصل وتطبيق لوائح الضمان الاجتماعي. وللوصول إلى الهدف العام اعتمد الباحثان على الملاحظة بالمشاركة، المقابلات ودراسات حالة لتقديم تحليل متعمق للديناميكيات المعقدة التي تحكم العلاقات بين المراقبين وأصحاب العمل، وفق منهج استنباطي. بعد جمع البيانات الميدانية ومعالجتها وتأويلها توصلت الدراسة إلى نتائج قيمة لعل أهمها هو أن رأس المال الثقافي يلعب دورا حاسما ومحوريا في تعزيز قدرات المراقبين على التوسط في النزاعات وتنمية العلاقات مع أصحاب العمل وتشجيع الالتزام بالمعايير القانونية والاجتماعية. وهو (رأس المال الثقافي) يمنح للمراقبين قدرة على تفسير الثقافات التنظيمية ومعالجة شواغل أصحاب العمل كما له دور رئيس في تعزيز البيئات التعاونية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الثقافي؛ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية؛ المراقب المحلف والمعتمد

Abstract: This research endeavor aims to elucidate the significance of cultural capital in facilitating interactions between employers and the Employer Control Department at the National Social Insurance Fund (CNAS) in Mila, utilizing sworn and accredited inspectors as the study sample. The investigation examines how the cultural capital of the respondents influences their capacity to establish trust, enhance communication, and enforce social security regulations. To accomplish the primary objective, the researchers employed participant observation, interviews, and case studies to provide a comprehensive analysis of the complex dynamics governing the relationships between inspectors and employers, utilizing a deductive approach. Following the collection, processing, and interpretation of field data, the study yielded significant findings. The most notable result indicates that cultural capital plays a crucial and central role in enhancing inspectors' ability to mediate conflicts, foster relationships with employers, and promote adherence to legal and social norms. This cultural capital enables inspectors to interpret organizational cultures, address employers' concerns, and contribute substantially to fostering cooperative environments.

Keywords: Cultural capital; National Social Insurance Fund; sworn and certified observer

1. المقدمة

تشهد المؤسسات الحكومية في ظل التحولات السريعة اهتزازاً في الأسس التي قامت عليها البيروقراطية التقليدية، بحيث لم يعد التنظيم العام قادراً على الاكتفاء بوظائفه التقليدية كما صاغتها أنماط الإدارة في القرن الماضي (Dubet, 2002; Scott, 2014). إن ما يحدث اليوم يتجاوز حدود الإصلاح التقني ليطال البنى العميقة التي تنظم العلاقة بين الدولة والمجتمع، وبين النصوص القانونية والممارسات الفعلية في الميدان. وتبرز مؤسسات الضمان الاجتماعي كأحد أهم فضاءات هذا التحول، لأنها تمثل نقطة التقاء بين الاقتصاد الرسمي والاقتصاد غير المنظم، والضغط الدولية، والخصوصيات المحلية (Eyal, 2013).

ضمن هذا السياق، تبرز وكالة ميلة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية كحالة تحليلية متميزة؛ حيث لم يعد المراقب المحلف والمعتمد مجرد موظف يطبق القانون، بل أصبح فاعلاً يمتلك قدرة تفاوضية ورمزية تحدد من خلالها معنى السلطة داخل المؤسسة. لقد تحولت عملية المراقبة من زيارة إدارية إلى لحظة اجتماعية غنية بالمعاني، تُصاغ فيها الشرعية من خلال التفاعل، ويُعاد فيها تعريف حدود القانون بشكل يومي (Schein, 2021; Gagné & Deci, 2020).

إن انخراط القطاع الخاص في شبكات اقتصادية تتجاوز الحدود الوطنية قد أدى إلى تعقيد العلاقة بين المراقب وأرباب العمل. فقد أصبح هؤلاء الفاعلون يفاوضون الدولة من موقع جديد، يتمثل في انخراطهم في ديناميات سوق واسعة لا تتجاوب بسهولة مع بطء الإطار القانوني المحلي (Jessop, 2002). ونتيجة لذلك، لم يعد من الممكن النظر إلى المراقب باعتباره مجرد حارس للقانون، بل أصبح يُنظر إليه كوسيط ثقافي يعمل على المعاني والرموز بقدر ما يعمل على النصوص والمواد القانونية (Bourdieu, 1986; Eyal et al., 2001). في هذا السياق، يوفر منظور بورديو فهماً عميقاً للدور المعقد للمراقب؛ حيث لا يعتمد أدائه فقط على كفاءته التقنية، بل أيضاً على قدرته على تعبئة ثلاثة أنواع من الرأسمال.

أولاً، يتضمن الرأسمال الثقافي المتجسد أساليب التواصل والقدرة على قراءة السياقات المحلية وفهم حساسيات الفاعلين. ثانياً، يشكل الرأسمال الاجتماعي، الذي يتضمن الثقة وشبكات العلاقات، عنصراً حاسماً في تقليل التوتر وإنتاج قبول طوعي للقواعد. وأخيراً، يرتبط الرأسمال الرمزي بالمكانة والهيبة، مما يمنح المراقب سلطة غير مكتوبة في القانون لكنها فعالة في الميدان (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Bourdieu, 1991). من تفاعل هذه الرأسمالات يتشكل الهابيتوس المهني للمراقب؛ وهو البناء الداخلي الذي يمكنه من التنقل بين مستويين: مستوى القانون الرسمي، ومستوى الواقع الاجتماعي الذي يتطلب دائماً قدراً من التأويل والتكيف (Scott, 2014). فالعملية الرقابية في جوهرها هي فعل ترجمة مزدوج: ترجمة للقانون نحو فاعلين اقتصاديين يسعون إلى الاستقرار، و ترجمة للواقع المحلي نحو مؤسسة تحتاج إلى الشرعية والثقة لممارسة سلطتها.

تعتبر إن الزيارة الرقابية ليست مجرد تطبيق ميكانيكي للنص، بل هي بمثابة مسرح للتفاوض يُعاد فيه إنتاج السلطة. وفي هذا السياق، لا يعتمد الامتثال فقط على الخوف من العقوبة، بل على تبادل الشرعية بين المراقب ورب العمل، وعلى تحقيق توازن بين متطلبات الاقتصاد وصرامة التنظيم (Bourdieu, 1991).

وتبرز حالة وكالة ميلة أن الانتقال من نموذج الضبط القانوني الصارم إلى نموذج تفاوضي رمزي ليس مجرد خيار تنظيمي، بل هو ضرورة تفرضها العولمة وتعدد أنماط الفعل الاقتصادي (Dubet, 2002; Bourdieu, 1986; Scott, 2014). فقد أصبحت السلطة في مؤسسات الضمان الاجتماعي تُبنى يومياً من خلال الممارسة، ومن خلال رأس المال الثقافي للمراقب الذي يضيف على القانون حياة ومعنى داخل المجتمع.

1.1. الإشكالية

تؤكد الممارسات الرقابية الموجهة لأرباب العمل داخل وكالة CNAS ميلة أن الرقابة المهنية تتجاوز مجرد تطبيق النصوص القانونية أو الالتزام بالإجراءات الإدارية، لتشكل فضاءً لإنتاج المعنى وبناء الشرعية المهنية. يتجلى هذا بوضوح لدى المراقبين المحلفين والمعتمدين، حيث يظهر أن رأس المال الثقافي الذي يمتلكونه - معرفياً، تقنياً، واجتماعياً - يلعب دوراً حاسماً في كيفية إدارة التفاعل مع أرباب العمل، وبناء الثقة، والتفاوض على الالتزامات القانونية، مما يعزز فعالية الرقابة (Bourdieu, 1986; Wacquant, 2006).

تكشف الأدبيات السوسيولوجية المتعلقة بمجالات العمل والتنظيم عن وجود فجوة معرفية واضحة فيما يتعلق بالبعد الثقافي للرقابة. غالباً ما يركز البحث على الامتثال الشكلي والإجراءات البيروقراطية، متجاهلاً أن المقاومة الضمنية، وسوء الفهم، أو عدم الامتثال القانوني ليست مجرد عيوب تقنية، بل هي نتائج لتفاعلات رمزية محكومة برأس المال الثقافي للمراقبين (Trebilcock et al., 2011; DiMaggio & Powell, 1983). في الواقع، فإن الفروقات الثقافية بين المراقبين وأرباب العمل، وتعدد التفسيرات المحلية للنصوص القانونية، واستمرار الممارسات الاقتصادية غير الرسمية، تجعل الرقابة إطاراً يمكن إعادة تفسيره وإعادة إنتاجه داخل الحقل المهني، مما يحول القانون من أداة صارمة إلى مساحة ديناميكية للتفاوض الرمزي (ILO, 2013).

في هذا السياق، يُعتبر رأس المال الثقافي ليس فقط كمورد معرفي أو مهاري، بل كأداة رمزية تُمكن المراقبين من تحويل الإكراه القانوني إلى امتثال طوعي، وتعزيز التفاعل التعاوني مع أرباب العمل، وتخفيف النزاعات المهنية. كما أن هذا الرصيد الثقافي يتيح للمراقب القدرة على تفسير الثقافات التنظيمية لأصحاب العمل ومعالجة مخاوفهم، مما يساهم في بناء بيئات عمل أكثر توافقاً مع البنى الاجتماعية المحلية (Hofstede, 2011). وفي هذه الدراسة، تأتي الإجابة عن السؤال المحوري التالي:

كيف يؤثر رأس المال الثقافي للمراقبين المحلفين والمعتمدين على ديناميات التفاعل وامتثال أرباب العمل ضمن عمليات المراقبة في وكالة CNAS ميلة؟

ولتوضيح هذا السؤال، تنفرع الدراسة إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي الأبعاد المعرفية، التقنية والاجتماعية لرأس المال الثقافي للمراقبين، وكيف تُستثمر ضمن العمليات الرقابية؟
2. كيف تُعيد هذه الموارد الثقافية تشكيل الشرعية والسلطة داخل الحقل التنظيمي للضمان الاجتماعي؟
3. ما هي التفاعلات الرمزية بين المراقبين وأرباب العمل التي تحدد مستوى الامتثال والمقاومة الضمنية؟
4. كيف يمكن دمج هذا الفهم النظري لتطوير استراتيجيات الرقابة المهنية بما يتوافق مع المنطق الاجتماعي المحلي؟

تهدف الدراسة إلى تقديم إطار تحليلي مبتكر يربط بين الثقافة والسلطة والرمزية، مع إعادة تعريف الرقابة المهنية كعملية إنتاج اجتماعي للشرعية والقواعد المهنية داخل الحقل التنظيمي، بما يساهم في إثراء سوسيولوجيا العمل والتنظيم بتصورات جديدة، وفتح آفاق عملية لتطوير الرقابة وفق السياق المحلي.

1.2. الفرضيات العلمية

انطلاقاً من الإشكالية التي تركز على دور رأس المال الثقافي للمراقبين المحلفين والمعتمدين في وكالة CNAS ميلة، تقترح هذه الدراسة الفرضية المركزية التالية:

الفرضية الرئيسية:

تتمثل الفرضية الرئيسية في أن ارتفاع مستوى رأس المال الثقافي لدى المراقبين المحلفين والمعتمدين في وكالة CNAS ميلة يؤدي إلى تفاعلات أكثر تعاونًا وثقة مع أرباب العمل ويزيد من درجة امتثالهم لتشريعات الضمان الاجتماعي.

الافتراضات الفرعية

وتستند هذه الفرضية الرئيسية إلى أربعة محاور فرعية، تتوزع على الأسئلة البحثية الفرعية المستخلصة من الإشكالية:

- يفترض البحث أن تنامي الأبعاد المعرفية والتقنية والتواصلية لرأس المال الثقافي لدى المراقبين يعزز قدرتهم على تفسير النصوص القانونية في ضوء التنوع الثقافي لأرباب العمل وبناء تواصل فعال معهم.
- يفترض البحث أن توظيف رأس المال الثقافي في الممارسة الرقابية يسهم في إعادة تشكيل أنماط الشرعية والسلطة داخل الحقل التنظيمي للضمان الاجتماعي لصالح الاعتراف المهني والقدرة التفاوضية للمراقبين.
- يفترض البحث أن نمط التفاعلات الرمزية القائمة على رأس المال الثقافي للمراقبين يشكل محددًا رئيسًا لمستوى الامتثال أو المقاومة الضمنية لدى أرباب العمل.
- يفترض البحث أن إدماج المعطيات المرتبطة برأس المال الثقافي للمراقبين في تصميم استراتيجيات الرقابة المهنية يفضي إلى آليات ضبط تراعي الخصوصيات الاجتماعية المحلية وتحدّ من النزاعات المهنية.

2. التأسيس المفاهيمي والنظري للموضوع

2.1. رأس المال الثقافي:

يتكون مصطلح "رأس المال" من كلمتين رئيسيتين في اللغة العربية:

- رأس: تشير إلى "الجزء الأعلى أو الأهم من شيء ما"، وغالبًا ما تُستخدم للدلالة على "الأهمية أو القيادة". قد تُستخدم للإشارة إلى الجزء الذي يتصدر شيئًا ما أو يمثل القيمة العليا فيه (الجوهري، 2013).
- المال: تشير كلمة "المال" إلى "الثروة أو الأصول المادية التي يمكن استثمارها لتحقيق الفائدة". تتضمن المال جميع الموارد المادية أو غير المادية التي يمتلكها الفرد والتي يمكن استثمارها لتحقيق مكاسب معينة، سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية (الجوهري، 2013).

عند دمج الكلمتين، يشير مصطلح "رأس المال" إلى "الموارد القيمة" التي تُستثمر لتحقيق منافع سواء كانت مادية أو غير مادية، وهو يدل على الأصول التي يمكن استخدامها لتحقيق الفائدة في مختلف المجالات.

- الثقافة: تُشتق كلمة "ثقافة" في اللغة العربية من الجذر "تَقَفَ"، الذي يعني "الفهم الصحيح" أو "التوجيه السليم". وتُستخدم للإشارة إلى "الاكتساب المعرفي" والقدرة على التعلم والتفاعل مع المحيط الاجتماعي والثقافي بشكل سليم. الثقافة هي "مجموعة المعارف والمعتقدات والعادات التي يكتسبها الفرد من بيئته الاجتماعية، والتي تُعبّر عن تفاعلاته الفكرية والاجتماعية" (الزيات، 2010). فهي "المعارف، المهارات، والعادات التي يكتسبها الأفراد من خلال تفاعلهم مع بيئتهم الاجتماعية".

بناءً على ما سبق، يُشير مفهوم "رأس المال الثقافي" في اللغة العربية إلى "الموارد غير الملموسة التي يمتلكها الأفراد والتي يمكن استثمارها لتحقيق فوائد اجتماعية ومهنية". يتضمن هذا المصطلح المعارف، المهارات،

والممارسات الثقافية التي تساهم في تشكيل سلوك الأفراد داخل المجتمع، مما يعزز من قدرتهم على التفاعل الاجتماعي والمهني بشكل فعال (الزيات، 2010).

عند دمج مصطلحي "رأس المال" و"الثقافة"، يُقصد بـ "رأس المال الثقافي":

ومن الناحية الاصطلاحية يُعد رأس المال الثقافي، كما حدده بيبور بورديو، مفهومًا محوريًا في فهم آليات تشكيل التمايزات الاجتماعية وديناميكيات القوة في المجتمعات المتنوعة. هذا المفهوم يعتبر جوهريًا في تحليل دور الموارد الثقافية في تحديد موقع الفرد ضمن الفضاء الاجتماعي. وفقًا لبورديو، يتجلى رأس المال الثقافي في ثلاثة أشكال رئيسية، حيث يؤدي كل منها وظيفة متميزة في النسيج الاجتماعي للمجتمع. هذه الأشكال - رأس المال المتجسد، رأس المال الموضوعي، ورأس المال المؤسسي - تعد ضرورية للأفراد للتنقل في بيئاتهم الاجتماعية واكتساب مواقع السلطة، والمكانة، والتأثير.

• **رأس المال الثقافي المتجسد** يُعرّف رأس المال الثقافي المتجسد بأنه مجموعة المعارف، والمهارات، والميول التي يراكمها الفرد عبر الزمن من خلال خبراته الحياتية وتنشئته وتعليمه. هذا النمط من رأس المال الثقافي لا يمكن تداوله أو نقله بصورة مباشرة؛ إذ أنه متأصل بعمق في شخصية الفرد وأنماط سلوكه. يتجلى رأس المال المتجسد في صميمه كمجموعة من السمات الشخصية والكفاءات الثقافية المتأصلة في الفرد، والتي تتضمن أساليب التواصل، وطرق التفكير، وأنماط السلوك (Bourdieu, 1986). يتشابه هذا النمط من رأس المال بعمق مع الهوية الشخصية للفرد، مما قد يؤثر بشكل ملحوظ على قدرته في الاندماج والتفوق ضمن مختلف الفئات الاجتماعية أو البيئات المهنية. فعلى سبيل التوضيح، قد يكون لطريقة التواصل الخاصة بالفرد، وإلمامه بالممارسات الثقافية، أو مقدرته على التعبير عن ذاته بأسلوب راقٍ تأثير حاسم على مدى تقبله في الأوساط الاجتماعية الرفيعة أو تطوره المهني. ويمكن اعتبار رأس المال الثقافي المتجسد انعكاسًا لعملية التنشئة الاجتماعية وقابلية الفرد على إظهار البراعة الثقافية في مواقف متباينة.

• **رأس المال الثقافي الموضوعي** رأس المال الثقافي الموضوعي يتجلى في الممتلكات المادية التي تجسد القيمة الثقافية. تشمل هذه الممتلكات المنتجات الثقافية مثل المؤلفات، والقطع الفنية، والمصنفات الموسيقية، وغيرها من العناصر ذات الدلالة الرمزية في إطار ثقافي معين. هذه العناصر تتخطى كونها مجرد أشياء ملموسة؛ فهي تحمل مغزى اجتماعيًا يؤثر في المكانة الاجتماعية للفرد وتكوينه الثقافي. إن اقتناء أو امتلاك مثل هذه العناصر يُعتبر في الغالب دليلًا على انتماء الشخص إلى مستوى ثقافي أرفع، حيث ترتبط هذه العناصر بالمعرفة، والرفاهية، والتميز الاجتماعي (Bourdieu, 1990). تتجلى أهمية رأس المال الثقافي الموضوعي في كونه يعمل على مستويين متزامنين: فهو يعمل كمؤشر على المعرفة الثقافية للفرد وكأداة لتعزيز التميز الثقافي. على سبيل المثال، تعد مكتبة تحتوي على كتب نادرة أو مجموعة من الأعمال الفنية الرفيعة ليست مجرد تعبير عن الثروة المادية، بل هي أيضًا دليل على الذائقة الثقافية للفرد، وتحصيله العلمي، واهتماماته الفكرية. علاوة على ذلك، يمكن لرأس المال الثقافي الموضوعي أن يعمل كوسيلة للوصول إلى الطبقات الاجتماعية العليا، مما يتيح للأفراد الانضمام إلى النخب الاجتماعية التي تولي قيمة لهذه الرموز المادية للثراء الثقافي.

• **رأس المال الثقافي المؤسسي** المؤهلات والشهادات المعترف بها من قبل المؤسسات التعليمية والمهنية تشكل ما يُعرف برأس المال الثقافي المؤسسي. هذا المفهوم يشمل الدرجات الأكاديمية، الشهادات، والدبلومات. إن هذا النوع من رأس المال يمثل اعترافًا رسميًا بقدرات الفرد ومهاراته، ويلعب دورًا محوريًا في تحديد إمكانية

الوصول إلى مراكز القوة، المكانة الاجتماعية، وفرص التوظيف (Bourdieu, 1986). في تباين مع رأس المال المتجسد والموضوعي، يتميز رأس المال الثقافي المؤسسي بكونه معترفاً به ومؤسساً ضمن الهياكل الاجتماعية. تعتبر الشهادة الأكاديمية من مؤسسة تعليمية مرموقة أو الاعتماد المهني دليلاً واضحاً على براعة الفرد في مجال محدد، مما قد يسهل الوصول إلى الفرص المهنية، والارتقاء الاجتماعي، والمنزلة. بيد أن قيمة رأس المال الثقافي المؤسسي تركز بشكل أساسي على الاعتراف والمصادقية الممنوحة من قبل المؤسسات أو المجتمعات ذات الصلة. فعلى سبيل المثال، تحظى الشهادة الصادرة عن مؤسسة أكاديمية مرموقة بتقدير أكبر مقارنة بتلك الصادرة عن جامعة أقل شهرة، مما يؤثر في المسار الاجتماعي للفرد.

تتداخل الأشكال الثلاثة لرأس المال الثقافي - المتجسد، الموضوعي، والمؤسسي - في علاقات متشابكة لصياغة المكانة الاجتماعية للأفراد وإمكانياتهم. يقدم كل نمط من أنماط رأس المال منفذاً متميزاً للنفوذ الاجتماعي، وتشكل هذه الأنماط مجتمعة منظومة تتيح للأفراد التأثير في البنى الثقافية والاجتماعية المحيطة أو التأثير بها. إن إدراك هذه الأنماط من رأس المال الثقافي يعد ضرورياً لتحليل التفاوت الاجتماعي، إذ تحدد كيفية تحرك الأفراد ضمن محيطهم الاجتماعي والفرص المتاحة لهم. في إطار هذه الدراسة، يضطلع رأس المال الثقافي بدور مركزي في تمكين مراقبي CNAS من تأسيس روابط إيجابية مع أصحاب العمل، حيث يوفر الأدوات اللازمة لتفسير السلوكيات، والتواصل الفعال، وطرح الحلول التي تراعي الديناميكيات الثقافية والاجتماعية لكلا الطرفين.

2.2. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)، الذي تأسس في عام 1983 بموجب القانون رقم 83-11، هو مؤسسة عامة في الجزائر تتمثل مهمتها الرئيسية في توفير تغطية الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء. يشمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مجموعة متنوعة من المخاطر الاجتماعية، بما في ذلك المرض وإصابات العمل والشيخوخة والمنح العائلية. ويتمثل هدفه الأساسي في ضمان الحماية الاجتماعية والتضامن الوطني للعاملين وأسرهم.

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء كجزء من إصلاح نظام الضمان الاجتماعي الجزائري في الثمانينيات. قبل ذلك، لم تكن نسبة كبيرة من السكان العاملين، لا سيما في القطاع الخاص، مشمولة بنظام ضمان اجتماعي موحد. أنشئ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الجزائريين لمعالجة هذا الوضع من خلال توفير تغطية الضمان الاجتماعي للصحة ومعاشات التقاعد والمخاطر المرتبطة بإصابات العمل. شكّل إنشاؤه خطوة حاسمة نحو توسيع نطاق التغطية الاجتماعية في بلد نامٍ، حيث غالباً ما تكون الفوارق الاجتماعية ملحوظة (بوجمعة، 2015).

يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مجموعة من المسؤوليات الجوهرية، مع التركيز بشكل خاص على توفير الحماية الاجتماعية للقوى العاملة. تتضمن هذه المسؤوليات ما يلي: التأمين الصحي: يتيح هذا البرنامج للعمال المشمولين بالتأمين الوصول إلى خدمات طبية عالية المستوى، بالإضافة إلى تعويضات عن النفقات الدوائية والاستشارات الطبية. وقد أشار لحلو (2014) إلى أن هذه التغطية تعد عنصراً أساسياً في الحد من الفوارق الاجتماعية في مجال الرعاية الصحية. التقاعد والمعاشات: يشرف الصندوق الوطني للتقاعد والمعاشات على إدارة نظام التقاعد للموظفين. ويعمل على ضمان التغطية المناسبة للاشتراكات المدفوعة خلال فترة العمل عند بلوغ سن التقاعد. وتشكل إدارة المعاشات التقاعدية تحدياً كبيراً في الجزائر، خاصة في ظل

ارتفاع متوسط العمر المتوقع والضغط السكانية (بوجمعة، 2015). الإعانات الأسرية: تهدف هذه المنح إلى مساعدة الأسر العاملة من خلال توفير مخصصات مالية، لا سيما للأطفال المعالين. يساعد هذا الدعم في تخفيف الأعباء الاقتصادية على الأسر، خاصة في بلد تشكل فيه نفقات رعاية الأطفال جزءاً كبيراً من ميزانية الأسرة. تعويضات المرض وإصابات العمل: في حالات العجز المؤقت أو الدائم الناتج عن المرض أو الحوادث المهنية، يقدم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تعويضات تغطي جزئياً الدخل المفقود، وهو أمر ضروري للحفاظ على الاستقرار الاقتصادي للعمال (لحو 2014).

ويعد CNAS مؤسسة عامة مستقلة تخضع لإشراف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. ويتميز بهيكل إداري لا مركزي، مع وجود المديرية العامة في العاصمة الجزائرية وشبكة من الوكالات الموزعة في مختلف أنحاء البلاد. يسمح هذا التنظيم بتحقيق إدارة محلية فعالة، وهو عنصر أساسي لضمان تغطية اجتماعية شاملة. يعتمد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء على نظام اشتراكات إلزامي، حيث يساهم كل من أرباب العمل والموظفين في تمويل المنافع الاجتماعية. وتحتسب الاشتراكات على أساس الأجور الإجمالية للعمال، ويستند هذا النظام التمويلي على مبدأ التضامن بين الأجيال، حيث تساهم اشتراكات العمال النشطين جزئياً في تمويل معاشات العمال المتقاعدين.

يضطلع CNAS بدور محوري في تحصيل وإدارة اشتراكات الضمان الاجتماعي. تتم عملية تحصيل هذه الاشتراكات من قبل أصحاب العمل، الذين يتحملون مسؤولية سدادها للمؤسسة. تتضمن إدارة الاشتراكات رقابة دقيقة لإقرارات أصحاب العمل، لضمان دفع جميع الاشتراكات وفقاً للتشريعات السارية. ووفقاً للعمري (2018)، فإن مكافحة الغش الاجتماعي تمثل قضية جوهرية، نظراً لتأثيرها المباشر على قدرة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية على تقديم المزايا اللازمة للمؤمن عليهم. التضامن وإعادة التوزيع الاجتماعي تتجلى إحدى السمات الأساسية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التضامن الوطني الذي يجسده. ويرتكز هذا التضامن على مبدأ إعادة توزيع الموارد: تُستخدم اشتراكات العمال النشطين لتمويل المزايا الاجتماعية لمن هم في سن التقاعد أو المرضى أو ضحايا حوادث العمل. ويشكل نظام الضمان الاجتماعي، من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، آلية حماية تعمل على تقليص التفاوتات الاجتماعية وتوفير تغطية للعمال في أوقات الضعف (العمري، 2018).

باختصار يمكن القول أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ركيزة نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر؛ فهو يوفر التغطية الصحية والإعانات العائلية ومعاشات التقاعد للأجراء...من خلال ضمان شكل معين من التضامن بين الأجيال، فهو يساهم في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. لكن تبقى أمامه تحديات، لا سيما تلك المتعلقة بإدارة الاشتراكات ومكافحة الغش...

2.3. المراقب المحلف/ المفتش ووظيفته المحلف والمعتمد في CNAS

المراقب المحلف والمعتمد هو موظف عمومي في CNAS قد أدى اليمين القانونية أمام السلطات المختصة وحصل على الاعتماد اللازم لأداء وظائف الرقابة في إطار تحصيل اشتراكات التأمينات الاجتماعية. وتشمل مسؤولياته إجراء التفتيشات والتحققات وإعداد التقارير لضمان امتثال أصحاب العمل للوائح السارية. إن الاعتماد وأداء اليمين يمنحان المراقب السلطة القانونية لإجراء التحقيقات والتدخل رسمياً.

تتسم مهام المراقب المحلف والمعتمد بالشمولية وتغطي عدة جوانب هامة في نظام التأمينات الاجتماعية:

- التحقق من التصريحات بوعاء الاشتراكات: يتأكد المراقب من قيام أصحاب العمل بالتصريح الدقيق عن رواتب واجور موظفيهم ودفع الاشتراكات التأمينية المقابلة. يقوم بمقارنة المعلومات المقدمة من أصحاب العمل مع سجلات CNAS.
 - مراقبة مستندات التأمينات الاجتماعية: يتحقق المراقب من امتثال المستندات المتعلقة بالاشتراكات مثل كشف الرواتب، عقود العمل، شهادات الدفع، وتقارير الحوادث.
 - الوقاية ومكافحة الاحتيال: تُعد مكافحة الاحتيال أو التلاعب بمحاولة التهرب الشبه الضريبي إحدى المهام الأساسية للمراقب. يقوم المراقب المحلف والمعتمد بإجراء تحقيقات للكشف عن الحالات التي تكون فيها الاشتراكات غير معلن عنها أو تم التلاعب بها بشكل احتيالي. يمكنه جمع الأدلة، إجراء التدقيقات، وتقديم تقارير إلى السلطات المعنية في حال تم إثبات الاحتيال.
 - التوعية والإرشاد: يضطلع المراقب أيضاً بدور توعوي تجاه أصحاب العمل. من خلال اطلاعهم على الالتزامات القانونية وأفضل الممارسات، يساهم في تعزيز ثقافة الامتثال وتقليل الأخطاء غير المقصودة في التصريح عن الاشتراكات.
 - الجزاءات والتوصيات: عند اكتشاف عدم الامتثال، يمكن للمراقب المحلف والمعتمد أن يوصي باتخاذ تدابير تصحيحية مثل سداد الاشتراكات المتأخرة، أو، في الحالات الأكثر خطورة، اقتراح جزاءات إدارية أو قانونية. يتمتع المراقب بالسلطة لإعداد تقارير التفتيش، إصدار تقارير رسمية، وبدء الإجراءات القانونية ضد المخالفين.
- يمارس المراقب المعتمد والموثق وظائفه استناداً إلى النصوص التشريعية التالية: القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية: يحدد هذا القانون المبادئ الأساسية لنظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر، بما في ذلك التزامات أصحاب العمل المتعلقة بالاشتراكات الاجتماعية. المرسوم رقم 95-25 المؤرخ في 21 يناير 1995 الذي يحدد إجراءات الإعلان والمراقبة للمساهمات الاجتماعية. ينص هذا النص على صلاحيات المراقبين، خاصة فيما يتعلق بجمع الأدلة وإعداد تقارير التفتيش. القانون رقم 12-02 المؤرخ في 12 فبراير 2012 المتعلق بمكافحة الاحتيال الاجتماعي: يعزز هذا القانون مسؤوليات المراقبين في مكافحة الممارسات الاحتيالية ويمنح المراقب المحلف والمعتمد سلطات موسعة لإجراء التحقيقات...
- من هنا يتجلى الدور المحوري للمراقبين في ضمان الامتثال لتشريعات وقوانين الضمان الاجتماعي وترسيخ مبدأ المساءلة، باعتبارهم جسراً أساسياً بين الهيئات الحكومية والقطاع الخاص، فهم يتحملون مسؤولية مزدوجة بين إنفاذ القوانين وتعزيز التعاون المتبادل. وتتطلب هذه الوظيفة الوسيطة نهجاً متوازناً يجمع بين السلطات التنظيمية والكفاءات الاجتماعية اللازمة لبناء الثقة وتحفيز التعاون. ما يجعلهم عناصر أساسية لتحقيق الانسجام بين المتطلبات القانونية واحتياجات القطاع الخاص.
- إنهم يقومون برصد حالات عدم الامتثال واتخاذ التدابير التصحيحية لمعالجة المخالفات المتعلقة بالتصاريح غير الدقيقة، والتأخر في الدفع، أو عدم التصريح بالعاملين، وتشير الدراسات إلى أن "التنفيذ الفعال يتطلب ليس فقط إلماماً بالأطر القانونية، بل أيضاً فهماً عميقاً للسياق الاجتماعي والاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسات" (TREBILCOCK et al., 2011)، هذا الفهم يمكن المراقبين من تكييف تدخلاتهم وفق الواقع العملي للاقتصادات غير الرسمية، ودوافع أصحاب العمل، والتحديات الخاصة بكل قطاع. وبالتالي، فإن فعالية عملهم تعتمد على قدرتهم على التكيف مع السياقات المتنوعة وتقديم حلول تراعي تعقيدات الواقع الميداني.

وإضافة إلى دورهم التنظيمي، يتولى المراقبون المحلفون والمعمدون مهمة توعية لأصحاب العمل بأهمية الامتثال للتأمينات الاجتماعية؛ من خلال تبيان المنافع الاقتصادية والاجتماعية للامتثال، ويساهمون في تغيير النظرة السائدة للتأمينات الاجتماعية من كونها عبئاً مالياً إلى اعتبارها استثماراً استراتيجياً.

وتؤكد الأبحاث أن "التدخلات التعليمية من قبل المراقبين تحسن بشكل ملحوظ معدلات الامتثال، لا سيما عند اقترانها بتواصل شفاف حول القوانين والعقوبات (SCHRANK, 2008 & PIORE)، مما يعزز مشروعية نظام التأمينات ويرسخ ثقافة الامتثال الطوعي.

ويلعب رأس المال الثقافي لمراقبي أرباب العمل دوراً حاسماً في تحديد نتائج تفاعلاتهم مع أصحاب العمل. وفقاً لنظرية رأس المال الثقافي لـ BOURDIEU، فإن المراقبين الذين يتمتعون بمهارات تواصل متطورة، وحساسية ثقافية، وخبرة مهنية "يكونون أقدر على اكتساب المصداقية وتعزيز العلاقات المثمرة" (Bourdieu, 1986) في السياقات التي تهيمن عليها الممارسات الاقتصادية غير الرسمية وعدم الثقة التاريخية في المؤسسات البيروقراطية، كما هو الحال في الجزائر، يصبح رأس المال الثقافي للمراقبين أداة جوهرية لتخطي الحواجز الاجتماعية والثقافية وتعزيز التعاون.

إن كفاءة مراقبي أرباب العمل لا تعتمد حصرياً على قدراتهم الشخصية، بل تتأثر بشكل كبير بالدعم المؤسسي المقدم لهم. ابن تلعب الهياكل التنظيمية الفعالة، والبرامج التدريبية الشاملة، وسهولة الوصول إلى الموارد دوراً محورياً في تعزيز قدرتهم على تنفيذ مهامهم بكفاءة عالية. وفقاً لدراسات أجريت في هذا المجال، فإن "المفتشين الذين يعملون ضمن هيئات تفتيش ذات صلاحيات واضحة واستقلالية تشغيلية يظهرون فعالية أكبر في إدارة العلاقات بين أصحاب العمل والموظفين وضمان الامتثال للقوانين" (ILO, 2013). هذا الإطار المؤسسي الداعم يمكن المفتشين من مواجهة التعقيدات التي تعترض أنظمة الضمان الاجتماعي بشكل أكثر فعالية.

3. منهجية البحث المتبعة:

3.1. طبيعة الدراسة ومنهجها: تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الاستنباطية التأويلية؛ حيث أنها كيفية واعتمدنا فيه على المنهج التأويلي الاستنباطي، باعتباره الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات. فالغاية هي التعمق والالامام بكل ما يتعلق بالظاهرة موضوع الدراسة بمختلف متغيراتها...

3.2. عينة الدراسة: أجريت الدراسة في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS - ميلة، باعتباره الحيز المكاني لها، إلا أن تطبيق الأدوات المختلفة كانت على العناصر البشرية التابعة لمصلحة مراقبة أرباب العمل التابعة له؛ حيث قمنا بحصر شامل لكل المراقبين المحلفين والمعمدين والذين بلغ تعدادهم 10 مراقبين/ مفتشين. وهم يتحملون مسؤولية مباشرة في مراقبة تحصيل الاشتراكات المستحقة، فهم حلقة وصل حيوية بين المؤسسات المختلفة والنظام الاجتماعي في الجزائر.

3.3. أدوات جمع البيانات: من خلال الأهداف المسطرة من البداية والتي تتلخص أساساً في محاولة فهم عميق وشامل لوظيفة مراقبي العمل في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - فرع ميلة، ومدى استغلالهم لرأس المال الثقافي في تجسيد مهامهم وتأدية أنشطتهم المختلفة؛ كان لزاماً علينا القيام باختيار أنسب الأدوات لجمع البيانات لضمان جودة وغنى المعلومات المجمعة. وبما أن دراساتنا كيفية، ومنهجها استنباطي حتم علينا الاهتمام بمختلف الجوانب الكيفية التي تعكس تفاعلات المراقبين مع أرباب العمل وتأثير البيئة المؤسسية على أدائهم الوظيفي، وقد استعنا بالأدوات التالية:

• **المقابلة:** تم إجراء مقابلات مفتوحة مع عشرة مراقبين محلفين ومعتمدين، وكانت تتميز بالمرونة، مما أتاح لنا جمع بيانات نوعية غنية، مكنتنا من التعمق في استكشاف الخبرات المهنية للمراقبين. وقد تناولت المقابلات بشكل رئيس الصعوبات التي يواجهها المراقبون، ورؤيتهم للثقافة المؤسسية، وكيفية تفاعلهم مع أرباب العمل لضمان الالتزام بلوائح التأمينات الاجتماعية، وقد أتاح لنا المقابلات فرصة لاستكشاف قضايا غير متوقعة ظهرت أثناء المناقشات، مما ساعد في إلقاء الضوء على الجوانب المستترة أو غير المصرح بها في عمل المراقبين.

• **الملاحظة بالمعايشة:** باعتبار أحد الباحثين عنصر يشتغل في الصندوق الوطني CNAS فرع ميله، فقد كان معاشنا لمختلف المحطات والممارسات التي يقوم بها المراقبون/ المفتشون في الميدان، فكانت الملاحظة المباشرة على أنشطة مراقبي العمل أثناء عمليات التفتيش الروتينية، وأتاح لنا هذه الأداة مراقبة التفاعلات الفعلية بين المراقبين وأصحاب العمل في بيئات عمل واقعية؛ لكننا كنّا نركّز أكثر على آليات تطبيق السياسات والإجراءات الرسمية، وكيفية تعامل المراقبين مع التحديات العملية مثل الامتثال الجزئي أو نقص الوعي بالتشريعات لدى بعض أصحاب العمل. بالإضافة إلى ذلك، قدمت الملاحظة رؤى حول مدى توافق سلوكيات المراقبين مع القيم والمعايير الثقافية لـ CNAS وقد تمّ من خلالها:

- ✓ رصد الأنماط السلوكية واللغوية التي تجسد القيم الثقافية كالمهنية والوضوح والموثوقية.
- ✓ أسهم هذا التحليل في تقييم مدى انسجام سلوكيات المفتشين مع القيم الثقافية لـ CNAS وتأثير هذه القيم على مستويات الالتزام.

• **الوثائق والسجلات:** تمت الاستعانة بالوثائق والسجلات كأداة مساعدة في جمع البيانات، للتأكد ودعم ما حصلنا عليه من المقابلات والملاحظة بالمعايشة؛ حيث أجرينا فحصاً دقيقاً للعديد من التقارير الرسمية الصادرة عن CNAS، والمذكرات الداخلية، والتوجيهات المتعلقة برصد تحصيل الاشتراكات والتفاعل مع أرباب العمل. وقد ساعدنا هذا التحليل الوثائقي في تعميق الفهم للعمليات والإجراءات الرسمية التي تحكم أداء مراقبي العمل، إضافة إلى الكشف عن أي ثغرات أو تباينات بين السياسات المقررة نظرياً وتطبيقاتها الفعلية في الواقع العملي.

وقد ساعدتنا مختلف الأدوات المستخدمة على توفير منظور متعدد الأبعاد حول تأثير الثقافة المؤسسية على أداء مراقبي CNAS:

- ✓ مكّن التحليل الموضوعي من استكشاف التجارب الشخصية بعمق.
- ✓ أسهم تحليل الوثائق في إضافة سياق تنظيمي رسمي.
- ✓ أظهر التحليل المقارن التحديات وفرص تحسين الأداء عبر مختلف القطاعات.

4. نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج التي من شأنها إمطة اللثام عن جل الأمور المتعلقة بمهام ووظيفة المراقبين/المفتشين التابعين للصندوق الوطني للتأمينات والضمان الاجتماعي، وكذا الدور الذي يلعبه رأس المال الثقافي في تأديتهم للمهام الموكلة إليهم في ظل البيئة السوسيواقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع المدني بخصوصيته وميزته الثقافية...

• واقع إدارة العلاقات مع أرباب العمل في وكالة ميلة

أكدت المقابلات والملاحظات الميدانية على أنّ المهمة الرئيسة للمراقبين التابعين لـ CNAS هي ضمان امتثال أرباب العمل لتشريعات التأمينات الاجتماعية؛ خاصة تحصيل المساهمات الاجتماعية وتسجيل العمال، وهذا ما يسمح بتأمين حقوق العمال واستقرار النظام الاجتماعي. لكنهم أكدوا أنّ هذه المهمة تصطدم بالثقافة المؤسسية، وطبيعة العلاقة بين المراقبين الحلفين والمعتمدين وأرباب العمل، ومستوى الامتثال في القطاعين الرسمي وغير الرسمي.

• تأثير الثقافة المؤسسية على العلاقات مع أرباب العمل

أكدت الشواهد الميدانية أنه نتيجة النمط البيروقراطي الذي يميز CNAS (نظام إداري هرمي)؛ أين تتبع القرارات من المستويات العليا وتتدفق نحو المستويات الدنيا، فهذا التسلسل الهرمي من شأنه خلق عوائق اتصالية بين المراقبين وأرباب العمل، مما يقلل من مستوى الشفافية والتفاهم المتبادل بين الأطراف المعنية. وفي حالة وكالة ميلة، يبرز اهتمام كبير بالامتثال التنظيمي، لكن هناك قصور في المبادرة الاستباقية للتواصل مع أرباب العمل لتعزيز علاقات مبنية على الثقة والتعاون، وهذا القصور يسهم في تكوين انطباعات سلبية لدى بعض أرباب العمل، الذين قد يعتبرون CNAS مجرد جهة تنفيذية بدلاً من شريك داعم.

• المراقبون ودورهم في إدارة علاقات أرباب العمل

أكد المبحوثون أنهم يضطلعون بمسؤولية جوهرية في تنظيم العلاقات مع أرباب العمل، حيث يتولون مهمة رصد امتثال المؤسسات لتشريعات التأمينات الاجتماعية. تشمل واجباتهم فحص سجلات الشركات، تحصيل الاشتراكات، وتوجيه أرباب العمل بشأن التزاماتهم القانونية. بيد أنهم يواجهون تحديات كبيرة نتيجة التباين في مستويات الامتثال بين أرباب العمل. فبينما تمتلك بعض الشركات الكبرى أقساماً متخصصة تيسر عملية الامتثال، تعاني المؤسسات الصغيرة وغير الرسمية من صعوبات مالية أو نقص في الإلمام بالقوانين. هذا الوضع يتطلب من المفتشين التحلي بمهارات تواصل وتفاوض متطورة لإدارة هذه العلاقات بكفاءة وتسوية النزاعات حال نشوئها.

• إشكاليات التواصل والشفافية

أكد كلّ المراقبين أنّ التواصل يتسم بالطابع الرسمي وأحادية الاتجاه؛ حيث يقتصر دور المراقبين على تقديم التعليمات لأرباب العمل دون توفير قنوات فعالة للحوار المتبادل. قد يؤدي هذا النهج إلى ضعف في التفاهم المشترك وتراجع الثقة بين الطرفين.

وعليه يشكّل غياب الشفافية تحدياً إضافياً؛ فعلى سبيل المثال، قد لا يتلقى أرباب العمل دائماً معلومات واضحة وفي الوقت المناسب حول مواعيد السداد أو إجراءات تسجيل الموظفين. يمكن أن يؤدي هذا إلى حالة من الارتباك والتأخير وشعور بالظلم لدى أصحاب العمل عند فرض غرامات عليهم لعدم الامتثال. لذا، يمكن تحسين هذه العلاقة من خلال تبني استراتيجيات تواصل أكثر شمولية، مثل عقد مشاورات دورية وجلسات إعلامية.

• التدريب والتطوير المهني

يتفق المبحوثون على أنّ تدريبهم يعد ضرورة حتمية لمواجهة التحديات المرتبطة بإدارة علاقات أرباب العمل؛ حيث يتجاوز دور المراقب/المفتش مجرد الإلمام بالجوانب التقنية لقوانين التأمينات الاجتماعية؛ إذ يتطلب امتلاك مهارات شخصية كالتواصل الفعال وفض النزاعات وإقامة العلاقات.

وعليه فقد أكدت مفردات العينة على أنّ وكالة ميله تولي أهمية كبيرة لتدريبهم باستمرار بغية تعزيز كفاءاتهم الشخصية والمهنية؛ إلا أنّ محدودية توافر برامج التدريب في بعض الأحيان تؤدي إلى ثغرات في المهارات اللازمة للتصدي للتحديات المعقدة التي تواجه الوكالة.

• تحديات القطاع غير الرسمي

أكدت مختلف الشواهد الواقعية أنّ القطاع غير الرسمي يشكل عبءة كبيرة أمام وكالة ميله؛ حيث يتمتع العديد من أرباب العمل في هذا القطاع عن تسجيل موظفيهم ودفع الاشتراكات الاجتماعية؛ ويعزى هذا السلوك في الغالب إلى قلة الوعي أو الأعباء المالية المترتبة على الامتثال للقوانين.

ومن هنا يتوجب -حسب المبحوثين- التعامل مع هذا القطاع باتباع المرونة بالتركيز على رفع الوعي والتثقيف بشأن مزايا المساهمات الاجتماعية لكلّ من العمّال وأصحاب الأعمال، مع إمكانية تقديم حوافز لتشجيع المؤسسات الصغيرة على الانضمام إلى النظام الرسمي وتبسيط الإجراءات الإدارية لتيسير عملية الامتثال.

وتمثل إدارة العلاقات مع أرباب العمل في وكالة ميله تحدياً متعدد الأوجه يتأثر بالثقافة المؤسسية وأساليب التواصل ودور المفتشين، فضلاً عن التحديات التي يفرضها القطاع غير الرسمي. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لضمان الامتثال لقوانين التأمينات الاجتماعية، لا تزال هناك مجالات تتطلب التحسين.

يمكن للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية تعزيز علاقاته مع أصحاب الأعمال وتحقيق أهدافه بكفاءة واستدامة أكبر من خلال تعزيز الشفافية وتحسين قنوات الاتصال وتوفير تدريب أكثر فعالية للمفتشين ووضع استراتيجيات أكثر شمولاً للتعامل مع أرباب العمل.

وفي النهاية، يعد إرساء شراكة متينة بين CNAS وأرباب العمل أمراً جوهرياً لضمان عدالة واستدامة النظام الاجتماعي في الجزائر

• دور رأس المال الثقافي في تعزيز الثقافة المؤسسية

حسب إجابات المبحوثين؛ يلعب رأس المال الثقافي دوراً حاسماً في صياغة وتقوية النسيج المؤسسي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS لميله؛ حيث يشمل رأس المال الثقافي المعارف والكفاءات المهنية والخبرات التي يحملها العاملون، إضافة إلى المنظومة القيمية المشتركة، والأعراف الاجتماعية، والممارسات الموجهة لعمل المؤسسة. وهذه المكونات مجتمعة تؤثر على نوعية التفاعلات داخل بيئة العمل، آليات التواصل، صنع القرار، وكفاءة المؤسسة ككل.

• تأثير رأس المال الثقافي على القواعد التنظيمية

أكد لنا المستجوبون أنّ من الآثار العميقة لرأس المال الثقافي داخل CNAS، وبالأخص في فرع ميله، قدرته على ترسيخ القواعد التنظيمية التي تضبط سلوك الموظفين والجهات المعنية كأرباب العمل. فالقيم الرسمية وغير الرسمية المتأصلة في ثقافة CNAS، مثل الالتزام والدقة والشفافية والمسؤولية الاجتماعية، يتم الحفاظ عليها من قبل الموظفين ذوي المستويات العالية من رأس المال الثقافي. هؤلاء الأفراد، الذين يشغلون غالباً مناصب قيادية، يظهرون تقديرًا أكبر للأخلاقيات المهنية ويحرصون على توافق ممارسات المؤسسة مع هذه المبادئ. فإلمامهم بالقوانين وفهمهم للسياق التاريخي والثقافي لسياسات الضمان الاجتماعي، مكّنهم من التواصل بكفاءة مع أرباب العمل، مما خلق مناخاً جيداً للعمل.

علاوة على ذلك، يساهم رأس المال الثقافي، من خلال المعرفة والخبرة المشتركة، في تعزيز الذاكرة المؤسسية للمنظمة. هذا الأمر يكتسب أهمية بالغة في سياق CNAS، حيث تتطور سياسات المؤسسة

وممارساتها مع مرور الوقت استجابة للتغيرات التنظيمية، والظروف الاقتصادية، والتوقعات المجتمعية. الموظفون ذوو رأس المال الثقافي الوافر يمكنهم العمل كحلقة وصل بين الممارسات المؤسسية السابقة والحالية، مما يضمن إدماج المعرفة المؤسسية في العمليات الراهنة. من خلال تجسيدهم لهذه القيم الثقافية، يضطلعون بدور جوهري في ضمان استمرارية تنفيذ السياسات وتعزيز استقرار عمليات CNAS بشكل شامل.

• التدريب والتعليم ونقل المعرفة

في ذات السياق أكد المبحوثون أنّ التدريب والتطوير المهني المستمر من العوامل الأساسية في تنمية رأس المال الثقافي داخل مؤسسة CNAS؛ حيث يخضع موظفو CNAS -خاصة في قسم الرقابة- لبرامج تطوير مهني تزودهم بالمعرفة التقنية اللازمة لتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي. وبالإضافة إلى التدريب التقني المحض، توفر هذه البرامج أيضاً فرصاً ثمينة لتبادل المعارف الاجتماعية والثقافية، مما يعزز الثقافة المؤسسية. إن ورش العمل والندوات التي تركز على التعاطف، ومهارات التواصل، وفهم الثقافات تلعب دوراً محورياً في تحويل الثقافة المؤسسية. الموظفون الذين يتلقون تدريباً شاملاً يتجاوز اللوائح ليشمل التعامل المحترم مع أرباب العمل، والإصغاء الفعال لمخاوفهم، وتقديم توجيهات واضحة، يساهمون في تعزيز بيئة تعاونية وعلاقات إيجابية مع أصحاب العمل. هذا التغيير في المنظور ينبع مباشرة من رأس المال الثقافي—القدرة على استيعاب وتطبيق الأعراف والقيم الثقافية بأسلوب يبني علاقات مثمرة ويحافظ على مستويات عالية من السلوك المهني داخل المنظمة.

• تأثير الشبكات الاجتماعية على تعزيز الثقافة المؤسسية

أكدت الشواهد الميدانية من خلال المقابلات أو من خلال الملاحظة بالمعايشة أنّ رأس المال الثقافي يساهم في تعزيز الثقافة المؤسسية داخل CNAS؛ من خلال الشبكات الاجتماعية التي ينشئها الموظفون داخل وخارج المؤسسة.

-داخلياً، تعزز هذه الشبكات الشعور بالوحدة، والهدف المشترك، والدعم المتبادل. الموظفون ذوو رأس المال الثقافي القوي يميلون إلى المشاركة بفعالية في هذه الشبكات، متبادلين الأفكار والخبرات. تساهم هذه التفاعلات في تشكيل ثقافة تنظيمية متماسكة، حيث يعمل الموظفون بدافع مشترك لضمان الامتثال لسياسات التأمين الاجتماعي وحماية النظام الاجتماعي.

-وتمتد هذه الشبكات خارج نطاق المؤسسة لتشمل أرباب العمل، وصانعي السياسات، وأصحاب المصلحة الخارجيين. المفتشون وموظفو CNAS ذوو رأس المال الثقافي القوي يتمتعون بقدرة أكبر على بناء وصيانة علاقات مع أرباب العمل. هذه العلاقات ضرورية لتطبيق لوائح التأمين الاجتماعي بكفاءة، حيث تعد الثقة والتعاون بين CNAS وأرباب العمل عناصر حاسمة لضمان الامتثال. تساعد شبكة العلاقات القوية القائمة على الاحترام المتبادل في تجنب النزاعات وتعزيز التعاون، مما يساهم في رفع كفاءة المؤسسة وتحسين سمعتها.

• التصدي للتحديات في تطبيق رأس المال الثقافي

رغم قدرة رأس المال الثقافي على تعزيز الثقافة المؤسسية داخل CNAS، إلا أن تطبيقه يواجه تحديات. قد تعيق الحواجز الثقافية بين موظفي CNAS وأرباب العمل، خاصة في القطاعات الخاصة وغير الرسمية، الاستخدام الفعال لرأس المال الثقافي. فقد يكون لدى بعض أرباب العمل فهم محدود لسياسات التأمين الاجتماعي أو تردد في الامتثال للوائح، معتبرين إياها عبئاً إضافياً. في مثل هذه الحالات، يصبح دور موظفي CNAS ذوي

رأس المال الثقافي العميق حاسماً في سد هذه الفجوات، مستخدمين معرفتهم ومهاراتهم وفهمهم الثقافي لتوجيه أرباب العمل عبر التعقيدات القانونية والإدارية للتأمين الاجتماعي.

إضافة إلى ذلك، قد يشكل تنوع الخلفيات الثقافية بين موظفي CNAS وموظفي أرباب العمل في ميعة تحديات إضافية. فقد تؤدي التفسيرات المختلفة للأعراف القانونية، وممارسات العمل، والتوقعات الاجتماعية إلى توترات أو سوء فهم. في هذه الظروف، يكون موظفو CNAS ذوو القاعدة القوية من رأس المال الثقافي—خاصة أولئك الذين يفهمون الديناميكيات الاجتماعية والسياق التاريخي لسوق العمل الجزائري—أكثر قدرة على التعامل مع هذه الاختلافات، وتقديم حلول تحترم التنوع الثقافي مع الالتزام بالمتطلبات القانونية.

• تحديات إدارة العلاقات مع أرباب العمل من وجهة نظر مراقبي العمل

العلاقات بين أرباب العمل ومراقبي العمل في إطار الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بميعة تمثل تحدياً فريداً. هذا التحدي ينبع من التداخل بين المتطلبات التنظيمية، البنى الاجتماعية، والديناميكيات المؤسسية. يقع على عاتق مراقبي العمل مسؤولية ضمان الالتزام بلوائح التأمين الاجتماعي وصون حقوق العمال. غير أن تعقيدات هذه العلاقات تفرض عقبات كبيرة أمام المراقبين. وفقاً لما أكده عدد من الباحثين، تتشكل العلاقة بين صاحب العمل والمراقب من خلال مزيج من العوامل الاجتماعية، الثقافية، والمؤسسية التي تؤثر على نجاعة سياسات التأمين الاجتماعي (Bourdieu, 1986; Giddens, 2009).

• مقاومة أرباب العمل للامتثال

من أبرز التحديات التي تواجه مراقبي العمل هي ممانعة أرباب العمل للامتثال للوائح التأمين الاجتماعي. يرى قطاع واسع من أرباب العمل، لا سيما في المنشآت الصغيرة والمتوسطة أو القطاعات غير النظامية، أن اشتراكات التأمين الاجتماعي تمثل عبئاً مالياً لا داعي له. يمكن فهم هذه المقاومة، وفقاً لـ (Bourdieu, 1986)، من خلال مفهوم الهابيتوس، حيث يتبنى أرباب العمل مجموعة من الممارسات التي تعطي الأولوية للمكاسب المالية قصيرة المدى على حساب المنافع طويلة الأجل للتأمين الاجتماعي. نتيجة لذلك، يجد المراقبون أنفسهم في مواقف تتطلب منهم ليس فقط فرض الامتثال، بل أيضاً الانخراط في عملية إقناع، مما يجعل تطبيق اللوائح مهمة معقدة ومثيرة للجدل.

كما يشير Giddens (2009)، فإن ديناميكيات السلطة والنفوذ في هذه العلاقات غالباً ما تؤدي إلى شكل من أشكال المقاومة، حيث يشكك أرباب العمل في مشروعية اللوائح ويحاولون التملص من تنفيذها. هذه المقاومة، سواء من خلال عدم الامتثال السلبي أو المحاولات النشطة لتزييف السجلات، تشكل عائقاً كبيراً أمام المراقبين في الحفاظ على المعايير التنظيمية. في كثير من الحالات، يتعين على المراقبين التنقل في مسار معقد للحفاظ على سلطتهم المهنية مع السعي لخلق بيئة تعاونية تحفز أرباب العمل على الامتثال الطوعي.

• العوائق الثقافية والاجتماعية

أجمع الباحثون على أن العوائق الثقافية والاجتماعية، بالإضافة إلى مقاومة الامتثال، تزيد من تعقيد العلاقة بين مفتشي العمل وأرباب العمل. وفقاً لـ Giddens (2009)، تلعب الأعراف الاجتماعية والتوجهات الثقافية دوراً محورياً في تشكيل تصورات الأفراد وتفاعلاتهم مع المؤسسات. في المناطق التي تهيمن عليها الممارسات التجارية التقليدية وغير النظامية، مثل ميعة، غالباً ما تتسم العلاقة بين المفتشين وأرباب العمل بغياب الثقة وضعف التفاهم المتبادل. قد يعتبر أرباب العمل، لا سيما في القطاع غير الرسمي، المفتشين كممثلين لنظام مؤسسي غريب وبعيد، بدلاً من شركاء في تحسين ظروف العمل.

يساهم الطابع غير الرسمي للعمل في الجزائر، خاصة في قطاعات مثل الزراعة وتجارة التجزئة الصغيرة، في تعزيز انعدام الثقة لدى أرباب العمل تجاه المؤسسات الحكومية. يمكن لمفهوم رأس المال الثقافي لـ **Bourdieu (1986)** أن يسلط الضوء على هذه الديناميكية، مشيرًا إلى أن التعرض المحدود لأرباب العمل للهياكل الحكومية الرسمية يؤثر على مواقفهم وسلوكياتهم تجاه السلطات التنظيمية. إن الافتقار إلى الألفة مع الإجراءات المؤسسية يعيق قدرة المفتشين على بناء علاقات إيجابية وتعزيز التعاون.

• نقص الموارد والإمكانيات

حسب ما جاء في المقابلات المفتوحة فإن المراقبين أكدوا أن الافتقار إلى الموارد الكافية يشكل تحديًا جوهريًا آخر يواجه مراقبي العمل. وفقًا لما أوضحه **Giddens (2009)**، فإن القدرة التنفيذية للمؤسسات الحكومية في تطبيق السياسات غالبًا ما تتعرض للإعاقة بسبب القيود المؤسسية ومحدودية الموارد. وعلى الرغم من الدور الحيوي الذي يؤديه مراقبو العمل في ميلة في ضمان الالتزام بتشريعات التأمين الاجتماعي، إلا أنهم يواجهون عقبات لوجستية، من بينها نقص التدريب، والأدوات غير الحديثة، والوصول المحدود إلى التكنولوجيا المتطورة. هذه القيود تؤثر على قدرتهم على التعامل بكفاءة مع أصحاب العمل وإجراء عمليات تفتيش دقيقة.

كما أن نقص الموارد لا يقتصر تأثيره فقط على تقويض كفاءة المراقبين، بل يمتد أيضًا إلى مسؤوليتهم وفعاليتهم في التعامل مع أصحاب العمل. كما يشير **Bourdieu (1986)**، فإن نقص الدعم المؤسسي قد يؤدي إلى إضعاف رأس المال الرمزي للمراقبين، مما يقلل من سلطتهم وتأثيرهم في تطبيق التنظيمات.

• الحواجز السياسية والمؤسسية

الحواجز السياسية والمؤسسية تزيد من تعقيد مهام المراقبين. وفقًا لـ **Giddens (2009)**، فإن الجمود الإداري وعدم اتساق السياسات الحكومية يخلق بيئة يصعب فيها تحقيق الامتثال. في السياق الجزائري، قد يؤدي التداخل المعقد بين الهيئات الحكومية المختلفة، والأجندات السياسية، والأطر التنظيمية إلى إرباك أصحاب العمل فيما يتعلق بمسؤولياتهم. يطرح **Bourdieu (1986)** فكرة أن هذا التشتت المؤسسي وغياب التنسيق قد يقوض شرعية العملية التنظيمية، مما يعيق قدرة المراقبين على التواصل الفعال مع أصحاب العمل. إن تسييس الأطر التنظيمية يمكن أن يضعف سلطة المراقبين أيضًا، حيث قد يعتبر أصحاب العمل اللوائح متأثرة بالمصالح السياسية بدلاً من كونها تشريعات محايدة تهدف لحماية الرفاه الاجتماعي. كما يوضح **Giddens (2009)**، في مثل هذه الظروف، يواجه مراقبو العمل صعوبة في تأكيد سلطتهم، إذ يتعين عليهم التعامل مع التحديات المتغيرة الناتجة عن القيود السياسية والمؤسسية.

• التوازن بين فرض القانون والدعم

مراقبو العمل يواجهون معضلة في الموازنة بين تطبيق القانون ودعم أصحاب العمل لتحسين بيئة العمل. يشير **Bourdieu (1986)** إلى أن التفاعلات الاجتماعية في مكان العمل والإطار المؤسسي الأوسع تستلزم من المراقبين اتباع منهجية دقيقة تجمع بين إنفاذ القانون وتفهمه. هذا التوازن يشكل تحديًا خاصًا في المؤسسات الصغيرة، حيث قد يفتقر أصحاب العمل إلى الفهم الكامل لالتزاماتهم أو يواجهون عقبات مالية تعيق الامتثال. يتعين على المراقبين الموازنة بين تنفيذ القانون وتقديم الدعم لأصحاب العمل، بهدف خلق مناخ يُنظر فيه إلى الامتثال كفرصة للمنفعة المتبادلة وليس كعبء. وفقًا لـ **Giddens (2009)**، يتطلب هذا النهج من مراقبي العمل توظيف الكفاءة الثقافية والتعاطف، مما يؤدي إلى أسلوب يعزز التعاون مع الحفاظ على سلامة النظام التنظيمي.

تطرح إدارة العلاقات مع أصحاب العمل في سياق CNAS بميلة سلسلة من التحديات المعقدة التي يتعين على مراقبي العمل التعامل معها. هذه التحديات، المتأصلة في مقاومة أصحاب العمل، والحوار الثقافية والاجتماعية، وقلة الموارد، والتشتت المؤسسي، تستدعي نهجاً متعدد الأبعاد وقابلاً للتكيف. استناداً إلى أفكار Bourdieu (1986) و Giddens (2009)، يتضح أن ديناميات القوة والسلطة ورأس المال الاجتماعي تلعب دوراً محورياً في تشكيل فعالية مراقبي العمل. معالجة هذه التحديات تتطلب استراتيجية شاملة تشمل تعزيز الموارد، وتحسين التدريب، وتبني نهج أكثر تعاوناً ومراعاة للثقافة في التعامل مع أصحاب العمل. من خلال التصدي لهذه القضايا، يمكن لـ CNAS تحسين الكفاءة الإجمالية لإطارها التنظيمي وضمان مستوى أعلى من الامتثال للوائح الضمان الاجتماعي في الجزائر.

5. استراتيجيات تطوير إدارة العلاقات مع أصحاب العمل

تحسين العلاقات بين مفتشي العمل وأرباب العمل في سياق فحص الضمان الاجتماعي، وبالأخص في إطار نظام CNAS بميلة، يستدعي منهجية متكاملة تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد السوسولوجية للسلطة والهيمنة، بالإضافة إلى الصعوبات الواقعية التي تواجه مفتشي العمل. من خلال توظيف الرؤى السوسولوجية، ولا سيما تلك المستمدة من أعمال Bourdieu (1986) و Giddens (2009)، يمكن صياغة استراتيجيات لتعزيز التعاون، والحد من المقاومة، وتحسين مستويات الامتثال لدى أصحاب العمل. تسعى هذه الاستراتيجيات إلى توطيد العلاقات بين المفتشين وأرباب العمل، مع التركيز على تعزيز الثقة المتبادلة، وتطوير المهارات، والاستثمار الأمثل لرأس المال الاجتماعي.

5.1. بناء الثقة وتحسين التواصل

تعد إحدى الاستراتيجيات الرئيسية لتحسين العلاقات مع أرباب العمل هي التركيز على ترسيخ الثقة بين المفتشين وأصحاب العمل. يشير Giddens (2009) إلى أن الثقة تمثل عنصراً أساسياً في التفاعلات الاجتماعية، وأن غيابها قد يؤدي إلى تقويض كفاءة الآليات التنظيمية بشكل ملحوظ. يتعين على مفتشي العمل تجاوز دورهم التقليدي كمفذين للقوانين واللوائح، ليصبحوا شركاء موثوقين يمكن لأرباب العمل الرجوع إليهم للحصول على الإرشاد والمساندة. يتطلب هذا التحول تغييراً جذرياً في النموذج الفكري من النهج التصادمي إلى النهج التعاوني.

يعد إنشاء قنوات اتصال مفتوحة خطوة محورية في هذه العملية. يشدد Bourdieu (1986) على أهمية رأس المال الرمزي في التفاعلات، حيث يمكن للمفتشين تعزيز شرعيتهم من خلال الانخراط في حوار قائم على الاحترام المتبادل. بدلاً من التعامل مع أصحاب العمل كخصوم، ينبغي على المفتشين تبني أسلوب تواصل متعاطف ومراعٍ للخصوصيات الثقافية يقر بالتحديات التي واجهها أصحاب العمل. من خلال استخدام لغة مألوفة وتقديم شروحات واضحة وغير تهديدية للوائح، يمكن للمفتشين تعزيز التعاون.

5.2. تعزيز قدرات أرباب العمل عبر التثقيف والتأهيل

يشكل القصور في فهم منظومة التأمينات الاجتماعية ومنافعها عائقاً رئيسياً يسهم في مقاومة أرباب العمل. وفقاً لما أشار إليه Bourdieu (1986)، يلعب رأس المال الثقافي—المتمثل في المعارف والمهارات والتعليم المكتسب لدى الأفراد—دوراً محورياً في صياغة التوجهات والسلوكيات تجاه المؤسسات. في هذا الإطار، يعد تعميق وعي أرباب العمل بالتزاماتهم القانونية نهجاً استراتيجياً لتحفيز الامتثال الطوعي.

ينبغي على مفتشي العمل إطلاق مبادرات تعليمية وبرامج تدريبية تهدف إلى توعية أرباب العمل بأهمية التأمين الاجتماعي، ليس فقط كالتزام قانوني، بل كآلية لتعزيز استمرارية الأعمال ورفاه العاملين على المدى البعيد. يجب تصميم هذه البرامج لتلبية متطلبات مختلف القطاعات، مع التركيز بشكل خاص على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) والأنشطة غير الرسمية، حيث تكون فجوات المعرفة أكثر جلاءً. علاوة على ذلك، يتعين تنفيذ هذه المبادرات بنهج تشاركي، بدلاً من اتباع أسلوب توجيهي من أعلى إلى أسفل، بهدف تعزيز الشعور بالملكية والمشاركة لدى أرباب العمل.

5.3. توظيف رأس المال الاجتماعي لتحقيق الامتثال

إلى جانب التفاعل المباشر، يتعين على المفتشين الاستفادة من رأس المال الاجتماعي بشكل استراتيجي لتحسين مستويات الامتثال. يعرف Bourdieu (1986) رأس المال الاجتماعي بأنه الموارد التي يكتسبها الأفراد أو الجماعات من شبكات علاقاتهم. يمكن للمفتشين الاستفادة من هذا المفهوم من خلال تعزيز شبكات الثقة والتعاون بين أرباب العمل والعمال والمؤسسات الاجتماعية. عبر تأسيس مجتمع للممارسات—يضم مجموعة من الشركات والمنظمات الملتزمة بمعايير التأمين الاجتماعي—يمكن للمفتشين تشجيع الدعم المتبادل والمساءلة. إن إنشاء شبكات نظراء بين أرباب العمل، حيث تتبادل المؤسسات الناجحة تجاربها في الامتثال وفوائد التأمين الاجتماعي، من شأنه أن يقلل بشكل ملحوظ من التردد في التعامل مع النظام. يمكن لهذه الشبكات أن تشكل منصة للتعليم الجماعي ونشر أفضل الممارسات، مما يعزز الشرعية الاجتماعية للإطار التنظيمي.

5.4. تقديم الدعم للمؤسسات الصغيرة والقطاع غير النظامي

نظرًا لانتشار المؤسسات الصغيرة والعمالة غير النظامية في ميلة، يتعين على المفتشين تعديل استراتيجياتهم لمواجهة التحديات الفريدة التي يواجهها هذا القطاع. استنادًا إلى تحليل Giddens (2009) للهيكل الاجتماعي، من الأهمية بمكان فهم الضغوط الاقتصادية التي تواجه أرباب العمل في هذه القطاعات، والتي غالبًا ما تعيق قدرتهم على الالتزام بلوائح الضمان الاجتماعي.

تتمثل إحدى الاستراتيجيات الأساسية في توفير مسارات مرنة للامتثال للمؤسسات الصغيرة وأرباب العمل في القطاع غير النظامي. قد يشمل ذلك التطبيق التدريجي لمساهمات الضمان الاجتماعي أو المساعدة في فهم كيفية هيكلة هذه المساهمات لتقليل الأعباء المالية. يمكن للمفتشين أيضًا العمل كوسطاء، يربطون أرباب العمل بالمستشارين الماليين أو برامج الدعم التي تهدف إلى تيسير الانتقال إلى الممارسات التجارية النظامية. ينبغي أن ينصب التركيز على توفير إطار داعم يخفف من عبء الامتثال، بدلاً من فرض العقوبات في المراحل الأولى.

5.5. تعزيز الموارد والدعم المؤسسي للمراقبين

لتنفيذ هذه الاستراتيجيات بكفاءة، من الضروري أن يتمتع مراقبو أرباب العمل بإمكانية الوصول إلى الموارد اللازمة والتدريب الملائم. يشدد Giddens (2009) على أن القدرة المؤسسية تلعب دورًا حاسمًا في قدرة الهيكل الحكومية على تنفيذ السياسات. يجب أن يتوفر للمفتشين أدوات حديثة، وتطوير مهني مستمر، وتقويض واضح للانخراط في عمليات تفتيش استباقية، بدلاً من تفاعلية.

علاوة على ذلك، يعد الدعم المؤسسي—من حيث الموارد المالية والدعم السياسي—ضروريًا لضمان قدرة المفتشين على أداء واجباتهم بسلطة ومصداقية. في غياب الموارد الكافية، قد يواجه المفتشون صعوبات في تقديم مستوى الخدمة الذي يعزز الامتثال والتعاون. ينطبق مفهوم رأس المال الرمزي لـ Bourdieu (1986) هنا: تعتمد

شرعية المفتشين على الدعم المؤسسي الأوسع الذي يتلقونه، مما يعزز سلطتهم وقدرتهم على تيسير التغيير داخل المجتمع التجاري.

5.6. التكيف مع السياقات المحلية والأعراف الاجتماعية

أخيراً، يعد عنصر التكيف مع السياقات المحلية والأعراف الاجتماعية أمراً حيوياً في تحسين العلاقات مع أرباب العمل. يؤكد Giddens (2009) على أهمية فهم البيئة الاجتماعية التي يعمل فيها الفرد. في ميلة، حيث تتداخل الممارسات التجارية التقليدية مع الأطر التنظيمية الرسمية، يجب على مفتشي العمل أن يكونوا شديدي الحساسية للديناميكيات الثقافية المحلية وأن يكتفوا نهجهم وفقاً لذلك. يتطلب هذا فهم التحديات الفريدة التي تواجهها الشركات في مختلف القطاعات، وإدراك دور الممارسات غير الرسمية في الاقتصاد المحلي، ودمج هذه الرؤى في الإطار التنظيمي.

يتعين على مفتشي العمل الانخراط في تدخلات مصممة خصيصاً تقرر بالأعراف المحلية وتحترمها، مع الاستمرار في الدفع نحو الامتثال التنظيمي. يتطلب هذا فهماً عميقاً للديناميكيات الاجتماعية المحلية والقدرة على ممارسة المرونة في تطبيق القانون عند الاقتضاء.

6. الخاتمة

تكشف الدراسة أن تحسين العلاقة بين المراقبين المحلفين والمعتمدين وأرباب العمل داخل CNAS ليس مجرد مسألة تقنية، بل هو عملية اجتماعية معقدة تحكمها الثقة، وتمثيلات السلطة، وطبيعة التفاعلات اليومية داخل المجال المهني. وقد أظهرت النتائج أن الامتثال لقوانين الضمان الاجتماعي يرتبط بشكل كبير بنوعية العلاقة التي ينجح المراقب المحلف والمعتمد في بنائها مع أصحاب العمل، حيث تبرز الثقة المتبادلة وقنوات التواصل المفتوحة كعنصرين حاسمين في تحويل الرقابة من فعل سلطوي إلى ممارسة تشاركية تساهم في تعزيز مستوى الالتزام.

أوضحت الدراسة أن شبكات العلاقات، بما تحمله من رمزية اجتماعية ومنطق منفعة متبادلة، تلعب دوراً أساسياً في تهدئة التوترات بين الأطراف وخلق بيئة تشجع على احترام القواعد. وعلى النقيض، تظل تحديات القطاع غير النظامي وتشتت أنماط النشاط الاقتصادي من العوامل التي تتطلب قراءة أكثر مرونة للواقع، حيث يشعر أصحاب العمل غالباً بأن الإجراءات النظامية لا تعكس واقعهم العملي، مما يجعل التكيف مع السياق ضرورة وليس خياراً.

وتشير البيانات أيضاً إلى أن فعالية المراقب المحلف والمعتمد تعتمد بشكل كبير على الدعم المؤسسي الذي يتلقاه، سواء من حيث الموارد أو تنظيم العمل. فالمراقب الذي يعمل في بيئة مهيأة يكون أكثر قدرة على الإقناع والتأطير، وأقل عرضة لتحويل الرقابة إلى مجرد إجراء شكلي. ومن العناصر البارزة كذلك أهمية إعادة إدماج التغذية الراجعة في الممارسة المهنية، حيث يسمح الاستماع إلى انشغالات أرباب العمل وفهم تجارب المراقبين المحلفين والمعتمدين بتطوير آليات رقابية أكثر ملائمة وفعالية.

وعليه، فإن تعزيز التزام أصحاب العمل بمعايير الضمان الاجتماعي يتطلب رؤية شاملة تجعل من العلاقة المهنية محوراً للعمل، ومن الفهم الاجتماعي للسياقات قاعدة لصياغة التدخل، ومن دعم المراقبين المحلفين والمعتمدين أساساً لتحسين الأداء، ومن التفاعل المستمر وسيلة لبناء تنظيم أكثر عدالة وفعالية. وتبرز من خلال ذلك الحاجة إلى مقاربة تتجاوز منطق الردع والإجراءات نحو بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الثقة المتبادلة،

والشراكة، واستيعاب تنوع الواقع الاجتماعي والاقتصادي، بما يكفل تعزيز استقرار نظام الضمان الاجتماعي وتحسين حماية العاملين في الجزائر.

-الاحالات والمراجع:

بوجمعة، ر. (2015). *سوسيولوجيا العمل والتنظيم*. الجزائر: دار الخلدونية.
الجوهري، م. (2013). *التنظيمات الحديثة: مقاربات في السوسيولوجيا الإدارية*. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
الزيات، س. (2010). *نظرية الثقافة التنظيمية: مدخل سوسيولوجي*. عمان: دار صفاء.
العمرى، ف. (2018). *الدولة والبيروقراطية: قراءة سوسيولوجية في الممارسات الإدارية*. بيروت: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
لحلو، ع. (2014). *الحوكمة والشفافية في المؤسسات العمومية*. الرباط: منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
Bourdieu, P. (1990). *The Logic of Practice*. Stanford University Press.
Bourdieu, P. (1991). *Language and Symbolic Power*. Harvard University Press.
Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94(Supplement), S95–S120.
DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*. Seuil.
Eyal, G. (2013). *The Autism Matrix*. Polity Press.
Eyal, G., Szelenyi, I., & Townsley, E. (2001). *Making Capitalism without Capitalists: Class Formation and Elite Struggles in Post-Communist Central Europe*. Verso.
Gagné, M., & Deci, E. L. (2020). Self-determination theory and work motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 331–356.
Giddens, A. (2009). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Polity Press.
Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
International Labour Organization (ILO). (2013). *Labour Inspection and the Employment Relationship*. ILO Publications.
Jessop, B. (2002). *The Future of the Capitalist State*. Polity Press.
Piore, M. J., & Schrank, A. (2008). Toward managed flexibility: The revival of labour inspection in the Latin world. *International Labour Review*, 147(1), 1–23.
Schein, E. H. (2021). *Organizational Culture and Leadership* (6th ed.). Wiley.
Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities* (4th ed.). Sage.
Trebilcock, A., Kemper, S., & Windmuller, J. (2011). *Labour Inspection: A Guide to the Profession*. ILO Publications.
Wacquant, L. (2006). *Body & Soul: Notebooks of an Apprentice Boxer*. Oxford University Press.