



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي: .....

رقم التسجيل: .....

## عنوان الأطروحة

### تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب

- دراسة ميدانية لعينة من المقاولين الشباب أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية  
الحرفية بورقلة-

أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) في: علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع الإدارة والعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

أ.د/ بلقاسم سلاطينية

إعداد الطالبة:

زينب شنوف

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
عبد العالي دبله	أستاذ	بسكرة	رئيساً
بلقاسم سلاطينية	أستاذ	بسكرة	مشرفاً ومقرراً
بوقرة كمال	أستاذ	باتنة	عضوا مناقشا
حميدي سامية	أستاذ	بسكرة	عضوا مناقشا
بيبيمون كلثوم	أستاذ محاضر أ	باتنة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2017/2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرفان

بادي ذي بدء أشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقني إلى إنهاء هذا العمل.

وأشكر والديا الكريمين، أمي الغالية التي لطالما وقفت إلى جانبي وشجعتني لمواصلة طلب العلم، ووالدي العزيز رحمه الله الذي غرس فينا أنا وإخوتي وأخواتي حب العلم والجهاد في سبيل العلم.

إلى أستاذي المشرف الأستاذ البروفيسور \*بلقاسم سلاطية\* الذي منحني شرف الإشراف، وزكى معارفي وأثري أفكاري بمؤلفات أقل ما يقال عنها أنها كنز كبير، بارك الله فيك وفي والديك وثبتك الله ثباتا لا عوج فيه. إلى الدكتورتين: كلثوم ببيهمون (جامعة باتنة)، ومليكة جابر (جامعة ورقلة) على ما قدماه لي من توجيهات ونصائح حول دليل المقابلة الجماعية. إلى الدكتورة: صونيا لعديدي (جامعة بسكرة)، على لفت انتباهي حول ضرورة وأهمية استخدام تقنية السيرة الذاتية في الدراسة.

كما أخص بالشكر جميع القائمين على غرفة الصناعات التقليدية والحرف بولاية ورقلة، وجميع القائمين على المؤسسات المعنية بالدراسة الذين هينوا لي الظروف الملائمة لإتمام هذا البحث المتواضع.

وأشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد، وفي الأخير

أتقدم بالشكر المسبق إلى اللجنة التي ستشرف على مناقشتي.

## ملخص الدراسة

هدفت الباحثة من خلال تناولها لظاهرة "تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب"، (دراسة ميدانية لعينة من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة)، إلى التعرف عن النشاط الحرفي الذي تظهر من خلاله الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة؟

وباعتبار أن الباحثة تبحث في تخصص علم اجتماع ادارة وعمل، ارتأت الانطلاق في معالجتها لهذه الظاهرة من الثقافة التحتية للمؤسسة أي من نوع النشاط الحرفي الممارس فيها، وهذا من ثلاث جوانب: جانب اقتصادي، جانب ثقافي، وجانب اجتماعي، آخذت بعين الاعتبار عاملين مهمين وهما: عامل الفعل التواصل عند (هابرماس *Habermas*) ودوره في تناقل ثقافة الحرف من جيل إلى جيل آخر، والعامل الثاني هو الـ *Habitus* عند (*Bourdieu*) على اعتبار أن الحرف التقليدية أغلبها موروثية. واعتمدت الباحثة على المنهج الكيفي ومجموعة من الأساليب الأخرى من دراسة حالة، الأسلوب الوصفي، المسح الميداني، على عينة نمطية لـ 7 مؤسسات جماعية، وهذا بالاعتماد على مجموعة من التقنيات الملاحظة البسيطة وشبكة الملاحظة، والاعتماد على دليل المقابلة الجماعية كتقنية أساسية في الدراسة، السيرة الذاتية الجماعية، وتحليل المحتوى.

ونتجت عن هذه الدراسة أن في جانبها الاقتصادي تؤدي ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى اعتماد المقاولين على أسلوب الثقافة التسييرية الجماعية ونشر فلسفة التعاون في العمل بين المقاولين من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، وفي جانبها الثقافي يؤدي نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى تعزيز المضامين الثقافية المشتركة بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، وبالإضافة إلى هذا وذلك وجدت الباحثة أنه في جانبها الاجتماعي تؤدي ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى تشكل نسيج الشبكة العلائقية بين المقاولين ومنح مكانة اجتماعية خاصة لممارسيه من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

ومن ثمة فإن تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب يتم من خلال عملية إنتاج وإعادة إنتاج الثقافة التحتية المتمثلة في الموروث الثقافي من نشاط الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، وهو ما تفرضه ثقافة نوع نشاط الحرف الممارسة بالمؤسسة والذي وجدته الباحثة في نشاط الغزل والنسيج بحجم كبير، وهو ما يؤدي إلى تشكل هوية جماعية مهنية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

### **Abstract:**

The purpose of the researcher through his study of the phenomenon of the constitution “of collective identity among young entrepreneurs”,(fields study on a sample of business leaders of the crafts and trades in Ouargla), to recognize the craft activity that appears through the collective identity among young entrepreneurs among business leaders of crafts and trades in the state of Ouargla?

Given that the researcher is administration and labour Sociology student, she preferred to initiate the treatment of this phenomenon from the culture of infrastructure enterprise where the craft activity is carried out, and this according to three aspects: economic, cultural and social aspects.

The student took into account two important factors that are: the communicative act at (Habermas) and its role in the transfer of a culture of craft activities from generation to another one. The second factor is the Habitus at (Bourdieu), given that the majority of craft activities are inherited.

The researcher is based on the qualitative method and a set of various methods of a case study: the descriptive style, the field investigations, on a sample of the basic module of 7 collective enterprises, and this by relying on a set of observed easy techniques, an observation network, and a collective interview guide as main technique in the study, a collective resume, and an analysis of the content.

It resulted from the study on its economic plan that the entrepreneurs are supported as part of craft activity, on the culture of the steering group, and the spread of the philosophy of cooperation in the work between the business leaders of the state of Ouargla. While culturally, these activities lead to the strengthening of common cultural contents, at the level of these companies, and in addition, that carry out craft activities and trades, it contributes to the establishment of network of contacts between entrepreneurs, and access to a special social status for its practitioners among business leaders of crafts and trades of the state of Ouargla.

And therefore, the constitution of the collective identity among young entrepreneurs, occurs through the process of production and reproduction of a culture of infrastructure represented by cultural heritage of craft activity and trades of the state of Ouargla. And that is what requires the culture of craft activities, at the level of the company, and found by the researcher, mainly reflected in spinning and weaving activity which leads to the establishment of a collective identity among young entrepreneurs, among business leaders of craft activities and trades of the state of Ouargla.

## **RESUME:**

Le but de la chercheuse à travers son étude du phénomène de la constitution « de l'identité collective chez les jeunes entrepreneurs », (étude de terrain sur un échantillon de chefs d'entreprises de l'artisanat et des métiers à Ouargla), de reconnaître l'activité artisanale qui apparaît à travers l'identité collective chez les jeunes entrepreneurs parmi les chefs d'entreprises de l'artisanat et des métiers dans la wilaya de Ouargla?

Etant donné que la chercheuse est étudiante en sociologie de l'administration et du travail, elle a préféré initier le traitement de ce phénomène à partir de la culture d'infrastructure de l'entreprise où l'activité artisanale est exercée, et ceci selon trois aspects : l'aspect économique, l'aspect culturel, et l'aspect social.

L'étudiante a pris en considération deux facteurs importants qui sont : le facteur de l'acte communicationnel chez les (Habermas) et son rôle dans le transfert d'une culture des activités artisanales de génération en génération. Le deuxième facteur est l'Habitus chez (Bourdieu), étant donné que la majorité des activités artisanales sont héritées.

La chercheuse s'est basée sur la méthode qualitative et un ensemble de diverses méthodes d'une étude de cas: le style descriptif, les enquêtes sur le terrain, sur un échantillon du module de base de 7 entreprises collectives, et ceci en s'appuyant sur un ensemble de techniques observées faciles, un réseau d'observation, et un guide d'entrevue collectif comme technique principale dans l'étude, un curriculum vitae collectif, et une analyse du contenu.

Il a résulté de l'étude que sur son plan économique, les entrepreneurs se sont appuyés dans le cadre de l'activité artisanale, sur la culture du groupe de pilotage, et la propagation de la philosophie de coopération dans le travail entre les chefs d'entreprises de la wilaya de Ouargla.

Alors que sur le plan culturel, ces activités mènent au renforcement des contenus culturels communs, au niveau de ces entreprises, et à cela s'ajoute qu'exercer des activités d'artisanat et des métiers, contribue à la constitution d'un réseau relationnel entre les entrepreneurs, et l'accès à un statut social particulier pour ses praticiens parmi les chefs d'entreprises de l'artisanat et des métiers de la wilaya de Ouargla.

Et par conséquent, la constitution de l'identité collective chez les entrepreneurs jeunes, s'opère à travers le processus de production et de reproduction d'une culture d'infrastructure représentée, par le patrimoine culturel de l'activité d'artisanat et des métiers de la wilaya de Ouargla. Et c'est ce qu'impose la culture d'activités artisanales pratiquées, au niveau de l'entreprise, et qu'a trouvée la chercheuse, reflétée majoritairement dans l'activité filature et tissage, ce qui conduit à la constitution d'une identité collective professionnelle, chez les jeunes entrepreneurs, parmi les chefs d'entreprises des activités artisanales et des métiers de la wilaya de Ouargla.



الفهرس



## فهرست المحتويات

الصفحة	المحتويات
—	شكر وعرfan
—	قائمة الجداول
—	قائمة الأشكال
—	ملخص الدراسة
أ-ج	مقدمة
<b>الفصل الأول: مشكلة الدراسة</b>	
05	أولاً: تحديد وصياغة الاشكالية
08	ثانياً: أهمية وأسباب اختيار الموضوع
08	1) أهمية الدراسة
10	2) أسباب اختيار الموضوع
11	ثالثاً: هدف الدراسة
<b>الفصل الثاني: المؤسسة كمكان لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب</b>	
14	تمهيد
14	أولاً: مفاهيم عامة حول المؤسسة
15	1- المؤسسة من المنظور السوسيولوجي
21	2- المؤسسة من المنظور الاقتصادي
25	3- أنواع المؤسسة
28	ثانياً: الهوية الجماعية عند الشباب في المؤسسة
28	1- تاريخ نشأة الهوية
32	2- مفهوم الهوية الجماعية في المؤسسة
32	1-2) الهوية
39	2-2) الجماعة (الجماعية)



44	2-3 الهوية الجماعية عند الشباب
51	ثالثا: الأبعاد النظرية للهوية الجماعية عند الشباب في المؤسسة
52	1) النظرية التفاعلية الرمزية
53	2) نظرية الفعل التواصلي لـ (Habermas)
55	3) الهوية عند (Claude Dubar)
56	4) الهوية عند (Renaud Sainsaulieu)
59	رابعا: وظائف وأنواع الهوية الجماعية في المؤسسة
59	1)- وظائف الهوية
60	2) أنواع الهوية
63	خلاصة
<b>الفصل الثالث: إنتاج وإعادة إنتاج ممارسة الصناعة التقليدية عند المقاومين الشباب</b>	
66	تمهيد
66	أولا: مفاهيم عامة حول المقاومين الشباب
66	1)- مفهوم المقاوم
75	2)- مفهوم الشباب
77	3)- مفهوم المقاومين الشباب
82	ثانيا: نشأة وتطور الفكر المقاوم في الجزائر
85	ثالثا: واقع الصناعة التقليدية الحرفية في الجزائر
85	1)- مفهوم الصناعة التقليدية الحرفية
90	2)- أنواع نشاط الصناعة التقليدية الحرفية
91	1-2) صناعة النسيج
92	2-2) صناعة الجلود
93	3-2) صناعة السلالة
93	4-2) صناعة الحلي والمجوهرات
93	5-2) صناعة الفخار

94	2-6 الطرز التقليدي
95	رابعا: دور الدولة في إعادة إنتاج الصناعة التقليدية الحرفية ومكانتها في الاقتصاد الوطني
99	1) مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
102	2) الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)
102	3) الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار (ANDI)
103	4) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)
103	5) الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)
105	خلاصة
<b>الفصل الرابع: الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية</b>	
108	تمهيد
108	أولا: الثقافة التسييرية في مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية الجزائرية
108	1) مفهوم الثقافة التسييرية في المؤسسة
108	1-1) مفهوم الثقافة
111	2-1) مفهوم التسيير ومميزاته
113	3-1) مفهوم الثقافة التسييرية في المؤسسة
115	2) محددات الثقافة التسييرية في المؤسسة
116	3) آليات تشكل ونجاح الثقافة التسييرية في مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية في الجزائر
121	ثانيا: آليات تعزيز المضامين الثقافية المشتركة عند المقاولين في مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر
122	1) الرباط الاجتماعي عند المقاولين الشباب
125	2) مقاربات لفهم أهمية المضامين الثقافية بالمؤسسة
128	3) ثقافة التفاعل الجماعي بين المقاولين في المؤسسة

131	4) نماذج لدراسات حول القيم السوسيو ثقافية بالمؤسسات
133	ثالثا: المكانة الاجتماعية عند المقاولين الشباب بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر
133	1) مفهوم المكانة الاجتماعية للمقاولين بالمؤسسة
135	2) تصنيف الفئات السوسيو مهنية
137	3) نماذج لدراسات حول الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب في الجزائر
140	الخلاصة
<b>الفصل الخامس: الاجراءات المنهجية للدراسة</b>	
142	تمهيد
142	أولاً: فروض الدراسة
144	ثانياً: مجالات الدراسة
144	1) المجال المكاني
146	2) المجال الزماني
149	3) المجال البشري
150	ثالثاً: العينة
151	رابعاً: المنهج
156	خامساً: أدوات الدراسة
<b>الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها</b>	
163	أولاً: عرض وتحليل معطيات المقابلات
163	1) محور البيانات الشخصية
163	1-1) عرض الخصائص السوسيو جغرافية كمحددات لظاهرة الهوية الجماعية
164	1-2) التحليل الكمي لخصائص العينة
170	2) محور أسلوب الثقافة التسييرية للمؤسسة وبروز العمل الجماعي
170	1-2) عرض نتائج الجانب الاقتصادي للمؤسسة الخاص بالفرضية الأولى

176	2-2) محتوى تحليل أسلوب الثقافة التسييرية للمؤسسة وبروز العمل الجماعي للمبجوثين
189	3) محور نشاط الصناعة التقليدية الحرفية ودوره في تعزيز المضامين الثقافية
189	1-3) عرض نتائج الجانب الثقافي للمؤسسة الخاصة بالفرضية الثانية
194	2-3) محتوى تحليل نشاط الصناعة التقليدية الحرفية ودوره في تعزيز المضامين الثقافية المشتركة بالمؤسسة
202	4) محور الشبكات العلائقية بين المقاولين الشباب ومكانتهم الجماعية بالمؤسسة
202	1-4) عرض نتائج الجانب الاجتماعي للمؤسسة الخاصة بالفرضية الثالثة
206	2-4) محتوى تحليل الشبكات العلائقية بين المقاولين الشباب ومكانتهم الجماعية بالمؤسسة
214	ثالثا: نتائج الدراسة
214	1) عرض نتائج البيانات الشخصية للمبجوثين
215	2) نتائج الفرضية الأولى
217	3) نتائج الفرضية الثانية
219	4) نتائج الفرضية الثالثة
220	رابعا: الاستنتاج العام
222	الخاتمة
225	المراجع
—	الملاحق



قائمة الجداول والأشكال



## قائمة الجداول

الصفحة	فهرس الجداول	رقم الشكل
22	يوضح معايير تصنيف وتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	01
24	توزيع المؤسسات حسب الطابع الاقتصادي ونشاطه	02
89	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 2004 إلى غاية 2012	03
92	يوضح عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل حسب قطاع النشاط لوكالة ANSEJ	04
93	يوضح عدد المسجلين بوكالة التشغيل حسب مستواهم العلمي	05
106	يوضح الفرق بين المفاهيم	06
121	يوضح المعايير التي تسمح بقياس وتصنيف الانتماء الطبقي للأفراد حسب (Warner)	07
129	يوضح التقسيم الإداري لولاية ورقلة	08
133	يوضح المؤسسات الجماعية الصغيرة والمتوسطة حسب نوع النشاط على مستوى ولاية ورقلة	09
136	يوضح المؤسسات المعنية بالدراسة	10
164	يمثل جنس المبحوثين بالمؤسسات المعنية بالدراسة	11
166	يوضح متوسط الفئات العمرية للمبحوثين وعلاقتها بمتوسط مستواهم الدراسي	12
168	يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية للمقاولين ونوع النشاط الاقتصادي الممارس	13
169	يوضح المؤسسة الجماعية حسب عدد العمّال وعدد أصحاب المؤسسة	14
176	يبين دوافع انشاء المؤسسة الجماعية لدى المبحوثين	15
178	يبين أقدمية عمل المبحوثين بالمؤسسة الجماعية مع بعضهم البعض	16
180	يبين النظام الذي يعتمده المبحوثين بالمؤسسة	17
181	يبين طبيعة النشاط الذي يمارسه المبحوثين بالمؤسسة	18
183	كيفية تمويل المبحوثين للمؤسسة	19
184	يبين طريقة صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة لدى المبحوثين	20
186	يبين الحاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي بالمؤسسة	21
187	كيفية ممارسة العمل الجماعي عند المبحوثين	22
194	يبين كيفية اكتساب المبحوثين لثقافة ممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي	23
195	يبين دوافع اختيار المبحوثين لهذا النوع من النشاط دون غيره	24

197	يبين خصوصيات النشاط الممارس بالمؤسسة حسب وجهة نظر المبحوثين	25
198	يبين انتاج أو اعادة انتاج المبحوثين لنوع النشاط الممارس بالمؤسسة	26
200	يبين أهمية نوع النشاط الممارس في نظر المبحوثين	27
201	يبين أهداف المبحوثين من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي	28
206	يبين أسلوب الاجتماعات المعتمد في المؤسسة بين المبحوثين	29
207	يبين متى تتم الاجتماعات بين المبحوثين حسب كل مؤسسة	30
208	يبين كيفية تجاوز المبحوثين للخلافات التي قد تحدث بينهم بالمؤسسة	31
210	يبين مدى شعور المبحوثين بالاستقرار في العمل والرضا المهني	32
211	يوضح أصل المنطقة المنحدريين منها المبحوثين	33
212	يوضح نوع الرابط الاجتماعي بين المقاولين بالمؤسسة	34



الصفحة	قائمة الأشكال	رقم الشكل
65	يوضح مستويات الهوية	01
164	يمثل جنس المبحوثين بالمؤسسات المعنية بالدراسة	02
176	يبين دوافع انشاء المؤسسة الجماعية لدى المبحوثين	03
179	يبين أقدمية عمل المبحوثين بالمؤسسة الجماعية مع بعضهم البعض	04
180	يبين النظام الذي يعتمده المبحوثين بالمؤسسة	05
182	يبين طبيعة النشاط الذي يمارسه المبحوثين بالمؤسسة	06
183	كيفية تمويل المبحوثين للمؤسسة	07
184	يبين طريقة صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة لدى المبحوثين	08
186	يبين الحاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي بالمؤسسة	09
188	كيفية ممارسة العمل الجماعي عند المبحوثين	10
194	يبين كيفية اكتساب المبحوثين لثقافة ممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي	11
195	يبين دوافع اختيار المبحوثين لهذا النوع من النشاط دون غيره	12
197	يبين خصوصيات النشاط الممارس بالمؤسسة حسب وجهة نظر المبحوثين	13
198	يبين انتاج أو اعادة انتاج المبحوثين لنوع النشاط الممارس بالمؤسسة	14
200	يبين أهمية نوع النشاط الممارس في نظر المبحوثين	15
201	يبين أهداف المبحوثين من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي	16
206	يبين أسلوب الاجتماعات المعتمد في المؤسسة بين المبحوثين	17
207	يبين متى تتم الاجتماعات بين المبحوثين حسب كل مؤسسة	18
209	يبين كيفية تجاوز المبحوثين للخلافات التي قد تحدث بينهم بالمؤسسة	19
210	يبين مدى شعور المبحوثين بالاستقرار في العمل والرضا المهني	20
212	يوضح أصل المنطقة المنحدريين منها المبحوثين	21
213	يوضح نوع الرابط الاجتماعي بين المقاولين بالمؤسسة	22





**مقدمة:**

أخذ موضوع الهوية مساحة واسعة وشاسعة ومكانة مميزة عند مختلف العلوم بصفة عامة، وفي العلوم الانسانية والاجتماعية بصفة خاصة، وعلم الاجتماع بصفة أخص وأدق، وهذا لتعدد موضوعاته واهتمامه بالأفراد وعلاقتهم بالآخرين من مختلف الجماعات البشرية، كالفئات البشرية، والطبقات الاجتماعية، والجماعات المنظمة كالمؤسسات، وبكل ما يحيط بهم من النواحي الاقتصادية، السياسية، التاريخية، الثقافية والادارية.

وهذا لاتساع المفهوم من جهة ولشمولية علم الاجتماع من جهة أخرى، مما يعني أنه من غير الممكن التحكم في هذا المفهوم الديناميكي الحيوي بسهولة، كما لا يمكن التطرق إليه دون ربطه بمختلف العلوم الأخرى خاصة الثقافية، الاقتصادية، والتاريخية، وهو ما اضطر من الباحثة الاطلاع على مختلف العلوم لمحاولة الامام بموضوع الدراسة الموسومة بتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب (دراسة ميدانية لعينة من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة).

ولدراسة هذا الموضوع وجب على الباحثة سلك مختلف الطُرق وطُرق جميع أبواب العلوم والمعرفة الفلسفية، الأنثروبولوجية، السيكولوجية، السوسولوجية، الادارية، القانونية، الاقتصادية، التاريخية وغيرها من العلوم، لمحاولة ايجاد توليفة تتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة من جهة، وتخصص الباحثة من جهة أخرى المتمثل في علم الاجتماع الادارة والعمل.

مما يعني أن الموضوعات التي يحاول معالجتها هذا التخصص لها علاقة بكل ما يحيط بالمؤسسة داخليا وخارجيا كيفما كان نوعها أو حجمها أو طبيعتها، ولا يمكن دراسة المؤسسة في هذا التخصص إلاّ من أحد هذه الاتجاهات، إمّا من خلال السلطة وكل ما يتعلق بها من موضوعات وهو ما ركّز عليه (Michel Crozier)، إمّا من جانب الهياكل التنظيمية للمؤسسة وهو ما تطرقت إليه البنائية الوظيفية وأصحابها من (Goldener, Selznick, Merton, Parsons وغيرهم)، إمّا من ناحية المناخ التنظيمي للمؤسسة وهو ما ركّز عليه أصحاب النظريات السلوكية والعلاقات الانسانية، وإمّا من جانب ثقافة المؤسسة والتي من خلالها يمكن التطرق والحديث عن هويتها وهو ما تطرّق إليه كل من أمثال:

(Claude Dubar, Renaud Sainsaulieu & Philip Burnoux)

وهذا الاتجاه الأخير هو الذي اختارت الباحثة تطرقت إليه من خلال دراستها هذه، التي ارتأت من خلالها دراسة أسباب تشكل الهوية المهنية الجماعية عند اصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

بولاية ورقلة، انطلاقاً من محاولة تحليل وتأويل سوسيولوجي للثقافة التحتية للمقاولين الحرفيين لنوع الموروث الثقافي الممارس بالمؤسسة، ومحاولة التعرف عن أي نوع من أنواع النشاطات الصناعية التقليدية المساهم في تشكل الهوية الجماعية للمقاولين الشباب، وهذا بالاعتماد على آليات تشكل الهوية المهنية الجماعية للمقاولين خاصة فيما يتعلق بعامل التنشئة الاجتماعية التي يؤكد غالبية علماء الاجتماع المهتمين بالهوية في المؤسسة على أنّ التنشئة الاجتماعية والمؤسسات الوسيطة والبدئية ما هي إلاّ نتاج لتشكل الهوية المهنية بالمؤسسة.

ومن ثمة فإن طبيعة الدراسة فرضت على الباحثة الانطلاق في دراستها من ثلاث جوانب جانب اقتصادي، جانب ثقافي، وجانب اجتماعي للمقاولين بالمؤسسة، أخذت بعين الاعتبار عاملين مهمين وهما عامل الفعل التواصل عند (*Habermas*) ودوره في تناقل ثقافة الحرف من جيل إلى جيل آخر، لمحاولة ضبط آليات إنتاجها وإعادة إنتاجها، والأهم آليات الممارسة من خلال الثقافة التسييرية، أنماط التواصل والعلاقات الاجتماعية فيما بينهم.

والعامل الثاني هو *Habitus* عند (*Bourdieu*) على اعتبار أن الحرف التقليدية أغلبها موروثية، وبالتالي تعبر عن مجموع الخبرات والممارسات التي ورثها الحرفيون عن آبائهم، واكتساب عبر عمليات التنشئة الاجتماعية ثقافة الحرفة التي تصبح جزءاً من انتمائهم لتتشكل الهوية وتبرز عبر الممارسة المتكررة للمورث الثقافي.

ولمعالجة ظاهرة تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، اعتمدت الباحثة على خطة تشمل جانبين، جانب نظري ويتكون من أربع فصول:

ففي **الفصل الأول** المعنون بـ "مشكلة البحث" حاولت الباحثة من خلاله تحديد وتعريف وصياغة المشكلة، ثم محاولة إبراز أهمية وأسباب اختيار موضوع الدراسة، وبعدها التطرق إلى تحديد الهدف المراد الوصول إليه من خلال هذه الدراسة.

كما جاء **الفصل الثاني** الموسوم بـ "المؤسسة كمكان لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب" قسّمته الباحثة إلى أربع أجزاء، جزء يخص مفاهيم حول المؤسسة، ثم جزء يهتم بمفاهيم حول الهوية والجماعة والهوية الجماعية في المؤسسة وتاريخها، وجزء ثالث تطرقت فيه للأبعاد النظرية حول الهوية

الجماعية عند المقاولين الشباب بالمؤسسة، وختمت الفصل بجزء حول وظائف وأنواع الهوية الجماعية في المؤسسة.

وفي **الفصل الثالث** المعنون بـ"إنتاج وإعادة إنتاج نشاط الصناعة التقليدية الحرفية عند المقاولين الشباب" تم تقسيمه إلى أربع أجزاء، تناولت في الجزء الأول مفاهيم عامة حول المقاولين الشباب، والجزء الثاني تطرقت فيه إلى نشأة وتطور الفكر المقاولاتي في المؤسسات، وجزء ثالث حول واقع الصناعة التقليدية الحرفية في المؤسسات الجزائرية، والجزء الأخير دور الدولة في إعادة إنتاج الصناعة التقليدية الحرفية في المؤسسة الجزائرية.

وجاء **الفصل الرابع** الموسوم بـ"الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية"، مقسم إلى ثلاث أجزاء حيث تناولت الباحثة في الجزء الأول الثقافة التسييرية لمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر، والجزء الثاني حول آليات تعزيز المضامين الثقافية المشتركة عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر، والجزء الثالث حول المكانة الاجتماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر.

أما الجانب الثاني هو جانب ميداني تناولت فيه الباحثة **الفصل الخامس** الموسوم بـ"الاجراءات المنهجية للدراسة" وقسمته إلى خمس أجزاء، جزء أول خاص بعرض فروض الدراسة، وجزء خاص بمجالات الدراسة من المجال المكاني والزمني والبشري، وجزء خاصة بالعينة، وجزء آخر للمنهج المستخدم فيها، وجزء أخير لإبراز الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الميدانية للدراسة.

وجاء **الفصل السادس** والأخير المعنون بـ"عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها" مقسم إلى ثلاث أجزاء، حيث تناولت في الجزء الأول عرض وتحليل معطيات المقابلات، والجزء الثاني مناقشة وتفسير بيانات الدراسة، وجزء ثالث عرض لنتائج الدراسة.

وقدمت بعدها خاتمة لهذه الدراسة متأملة أن تكون مقدمة لدراسة أو دراسات مكملتها، ثم قائمة لمختلف المراجع المعتمد عليها في هذه الدراسة، والملاحق المستخدمة في الدراسة.



## الفصل الأول: مشكلة البحث

أولاً: تحديد وصياغة الاشكالية

ثانياً: أهمية وأسباب اختيار الموضوع

(1) أهمية الدراسة

(2) أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: هدف الدراسة

**أولاً: تحديد وصياغة الإشكالية:**

يعتبر موضوع الهوية من بين أكثر المواضيع الثرية التي أجبرت العديد من الباحثين على تقديم مجلدات من الدراسات حولها لمحاولة فهمها، وهذا في مختلف العصور ومن مختلف المجالات انطلاقاً من المنظور الفلسفي، المنظور النفسي، النفسي الاجتماعي، الأنثروبولوجي، والاجتماعي، والكل حاول فهم معنى الهوية كما حاول تكييفه حسب مجاله، مما أدى إلى عدم إيجاد مفهوم موحد ومتفق عليه.

وما يهم الباحثة في دراستها هذه هو الهوية من المنظور الاجتماعي التي يتفق في نظرها روادها أمثال (*Charles Cooley, George H. Mead, Erving Goffman, Jean-* *Claude Kaufmann* وغيرهم)، على الأقل بأنه لا يوجد فرد دون هوية، ولا يمكن تحديد أو التعرف على هوية الفرد لنفسه، أو أن يتعرف الآخرون على هويته، أو أن يتعرف على هوية الآخرين بعيداً عن الوسط الاجتماعي وبيئته الاجتماعية، ومن ثمة وبصيغة أخرى لا يمكن أن يتعرف الفرد على نفسه وهو بمعزل عن الجماعة.

وباعتبار أن الباحثة تقوم بهذه الدراسة في تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، وجدت أنه من الضروري أن ينصب اهتمامها على موضوع الهوية في المؤسسة، فوجدت أن هذا الموضوع كان قد تطرق إليه العديد من الباحثين من علماء الاجتماع، وإن اختلفت تسميات أبحاثهم عن بعضها البعض وطرقها واساليب البحث حولها، إلا أن جميعها تنصب حول موضوع الهوية في المؤسسة، والأهم أن غالبيتهم اعتبروا أن عملية بناء الهويات هو نتيجة للتنشئة الاجتماعية، وهو ما أكدّه (*Claude Dubar & Renaud Sainsaulieu*) اللذان يعتبران من بين أحد أهم الباحثين المهتمين بموضوع الهوية في المؤسسة، بالإضافة إلى علماء اجتماع آخرين أمثال (*Abboud*) والتي سماها بأفاق سويو مهنية، و(*Thévenot & Desrosières*) بالمجالات السوسيو مهنية، و(*Bonnafos*) والتي سماها بالهويات الاجتماعية<sup>(1)</sup>.

وبالرغم من أن تناول موضوع الهوية كان قد بدأ منذ العصور القديمة، إلا أنه عاد وبقوة تزامنا مع ما جاءت به الحداثة من تنوع وانتشار للتكنولوجيا والعولمة، وبالتالي أصبحت هناك ضرورة ملحة لاستخدام وسائل إنتاج تكنولوجيا جديدة بالمؤسسة، وهذه الوسائل أصبحت بدورها في حاجة إلى مختصين للتحكم فيها وتكييفها حسب الوسط المهني، وهو ما طرح ولا يزال يطرح قضايا عديدة حول إنتاج الهوية أو إعادة انتاجها، وعلاقتها بمختلف الظواهر الاجتماعية التنظيمية، التي كانت قد تفتت عن هذا التغير

<sup>1)</sup>- Dubar Claude: **La Crise des identités**, Paris, P.U.F, 2000, P54

الاجتماعي من ظاهرة البطالة، وظاهرة أزمة الشغل، وظواهر أخرى تستلزم في نظر (Dubar Claude) إلى إعادة النظر في الهويات الاجتماعية التي انتجت اجتماعيا ومهنيا، والتي هي من بلورة الفرد من خلال مساره الشخصي على حدّ قوله، ومن بين هذه الهويات نجد الهوية الثقافية، الهوية الدينية، والهوية المهنية، خاصة عند فئة الشباب<sup>(1)</sup>.

ويُعد موضوع الشباب من بين أكثر المواضيع التي طغت وتطغى دائما على الساحة الفكرية بشكل كبير، وهذا لما له من أهمية كبرى باعتباره موردا بشريا حيويا هاما قد يساهم في تنمية وازدهار المجتمع، خاص إذا كان يمتلك القدرات الذهنية الفكرية، والبدنية الجسدية، والمهارة والكفاءة اللازمتين والتي تحتاجها أي مؤسسة مهما كان نوعها، من أجل النهوض بها إلى الأحسن وتطويرها.

كما أن العديد من الشباب في الدول النامية بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة، يزولون مهن غير ملائمة مع تمثلات مشاريعهم المهنية التي تم بناؤها من قبل، « فما الذي يجعل الطبيب ليس طبيبا وإن كان من المفروض أن يعمل كذلك، وما الذي يجعل المهندس في واقعنا الاجتماعي بائع خضار أو حلاق! »<sup>(2)</sup>، ومن ثمة فهي ظاهرة اجتماعية لا يمكن تجاهلها ولا تجاهل المخاطر التي تساهم في هدم قدرات ومهارات الأفراد بصفة خاصة وهدم المجتمع بصفة عامة، فهي قد تؤدي إلى استفحال عدة ظواهر سلبية مثل تقشي ظاهرة البطالة، وتزايد ظاهرة الهجرة خارج الوطن الجزائري رغبة في تحقيق الذات.

كما قد يكون لهذه الظاهرة محاسن بدل المخاطر وتؤدي إلى استفحال عدة ظواهر ايجابية، كأن تؤدي إلى تطوير حرفة أو صنعة كان يملكها ويحترفها أصحابها من قبل كهواية ولم يكونوا يفكرون فيها كمهنة يوما ما، سواء كانت موروثية من خلال الفعل التواصل من جيل إلى جيل، أو مكتسبة من خلال التنشئة الأسرية والاجتماعية، أو تم تناقلها عن طريق المؤسسات الوسيطة.

خاصة أن الجزائر تهدف كغيرها من الدول النامية إلى تحقيق تنمية عن طريق تطوير تشكيلة من الأنشطة الاقتصادية إلى جانب قطاع المحروقات من أجل تحسين المؤشرات الاقتصادية في الاقتصاد الوطني، وتأهيله للمنافسة الدولية حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسيج الاقتصادي خاص الصناعات التقليدية والحرف التي تمتلك فيها الجزائر ميزة تنافسية.

<sup>1</sup> - (سعدى حسينة: " معاشة بطالة طويلة المدة"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، رسالة غير منشورة، جامعة السانبا بوهران، 2006، ص8

<sup>2</sup> - (المرجع نفسه، ص8

وهذا راجع لكون التنظيمات الحرفية المهنية بصفة عامة وتنظيمات الصناعات التقليدية الحرفية بصفة خاصة، تعتبر من بين المهن التي تعرف ممارستها ثقافة خاصة بها، تختلف عن ثقافة وطبيعة أي مؤسسة أخرى، وهذا باعتبار أنّ هذه الحرف هي جزء من الموروث الثقافي للمجتمع الجزائري، الذي يعرف تنوعا كبيرا بتنوع وتعدد الحضارات التي مرت بها البلاد منذ زمن بعيد، وبالتالي فهي مرتبطة بثقافة قد تكون خاص بالأصول الاجتماعية لأصحابها سواء كانوا ينحدرون من نفس المنطقة، أو المدينة، أو القبيلة أو العرش، فهي على الأغلب تعكس من خلال المؤسسات الحرفية ومنتجاتها من حرف تقليدية، الهوية الثقافية للمنطقة المنحدر منها أصحابها، وبالتالي تمثل هويتهم وثقافتهم المهنية.

وقد أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعات التقليدية الحرفية، أو كما أصبحت تسمى مؤخرا بالمؤسسات الحرفية تزييدا كبيرا في الجزائر، حيث بلغ عددها سنة 2008 حوالي 126887 مؤسسة، وعرفت تزايد مع أواخر سنة 2012م أين وصل عدد مؤسساتها حوالي 160764 مؤسسة حرفية، ثم وصل إلى 168801 مؤسسة سنة 2013م<sup>(1)</sup>، مما يعني أن الإقبال على هذا النوع من النشاطات الاقتصادية أصبح يعرف حركة ديناميكية كبيرة خاص من سنة 2008م إلى سنة 2013م، وهذا تزامنا مع تضافر الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية التي قامت بإنشاء العديد من الأجهزة للشباب حاملي المشاريع المهنية، حيث قامت بإنشاء وزارة خاصة بالعمل والتشغيل والتضامن الوطني، التي قامت بدورها بإنشاء مجموعة من الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة تحت وصايتها المباشرة، نذكر من بينها الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990م، وكالة التنمية الاجتماعية سنة 1996م، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) سنة 1996م، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) سنة 2004م وغيرها من المؤسسات الداعمة للشباب بمختلف أصنافهم وأعمارهم ومستوياتهم، بهدف تحقيق ذواتهم الشخصية المهنية والجماعية.

ويعتبر أصحاب هذه المؤسسات في نظر الباحثة بمثابة المقاولين المسيرين لمؤسساتهم، وهذا باعتبار أن المقاول هو المسير والقائد لمؤسسته الخاصة الفردية كانت أو الجماعية، ويتميز بأنه يملك مشروع اقتصادي ورأسمال مادي وثقافي واجتماعي، يحب المخاطرة والمغامرة في القيام بمشاريع قد تكون نتائجها مضمونة، أو غير مضمونة، كما قد يكون للمقاولين مستوى تعليمي كما قد يكونوا دون مستوى

<sup>(1)</sup> - وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية: مدونة المؤشرات الإحصائية لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مديرية المنظومات الاعلامية، 2013م، ص3



تعليمي، يكفي أن تكون لهم رغبات واستعدادات في تطبيق مشاريعهم المهنية على أرض الواقع، والتي من خلالها تتشكل الهوية المهنية الفردية والجماعية للمقاولين الشباب.

وارتأت الباحثة في أن تبحث وتكشف من خلال ظاهرة تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، على الموروث الثقافي الذي قد تبرز فيه ملامح تشكل هويتهم الجماعية بالمؤسسة، وهو ما يؤدي بدوره في نظرها إلى الكشف عن أسباب تشكل الهوية الجماعية عند الحرفيين من اصحاب المؤسسات الجماعية، وعن آليات تشكلها، وهذا انطلاقاً من البناء التحتي المتمثل في ممارسة الموروث الثقافي الذي تناقله الحرفيين من جيل إلى جيل من خلال الفعل التواصلية عن أجدادهم وآبائهم ومن خلال ما اكتسبه أصحابه من ثقافة ممارسة الحرف سواء عن طريق توارثها باعتبار أن غالبية الحرف التقليدية موروثية، أو اكتسابها من عمليات التنشئة الاجتماعية والمؤسسات الوسيطة والبدئية وهو ما سماها (*Bourdieu*) بالـ *Habitus*.

ولتعدد النشاطات التقليدية الحرفية وتنوعها في الجزائر بصفة عامة وبولاية ورقلة بصفة خاصة، وجدت الباحثة صعوبة في معرفة أكثر نوع من أنواع نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية الذي يمكن ان تبرز من خلاله ملامح تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب، مما أثار فضول الباحثة وجعلت منه السؤال الرئيسي للانطلاق منه في دراستها، ومن ثمة فأي نوع من أنواع نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية يساهم في تشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة؟

### ثانياً: أهمية وأسباب اختيار الموضوع:

اختيار الباحثة لموضوع دراستها لم يكن عبثاً، بل نابع للأهمية التي يحتلها هذا الموضوع في العلوم الاجتماعية والانسانية بصفة عامة وعلم الاجتماع بصفة خاصة، وارتباط هذا الموضوع بعدة قضايا اجتماعية يُعد من أبرز الأسباب التي دفعت الباحثة في اختيارها لموضوع دراستها، ومن خلال هذه الجزئية تطرقت الباحثة لمحاولة إبراز أهمية الدراسة، وأسباب اختيارها لموضوع الدراسة ما يلي:

### (1) أهمية الدراسة

كان وما زال موضوع الهوية دائماً محل نقاش ثري بين الباحثين في مختلف العلوم والتخصصات، وهذا إذا دلّ على شيء فإنه يدل على الأهمية الكبرى التي يحتلّها هذا الموضوع الذي غالباً ما تكون مواضيعه متشابكة مع متغيرات عدة لها علاقة بمختلف المجالات الأخرى.

وهذا راجع كون موضوع الهوية بحدّ ذاته له شبكة علائقية مع مختلف المجالات هذا من جهة، ولأن علم الاجتماع هو كذلك لا يمكن التطرّق إليه أو التطرّق لأي موضوع في هذا التخصص دون

مراعاة شبكته العلائقية بمختلف العلوم من علم الفلسفة، التاريخ والثقافية والأنثروبولوجيا وعلم الاقتصاد من جهة أخرى، وهذا لكون علم الاجتماع علم شامل يهتم بمختلف مواضيع الفرد وعلاقته بالجماعة داخل المجتمع.

هذا بالنسبة لموضوع الهوية في علم الاجتماع، وبالتحديد في تخصص الادارة والعمل، مما يعني أن أهمية الموضوع لا تتوقف عند هذا الحد، حيث اهتمت الباحثة بموضوع الهوية في المؤسسة، وهو ما يعني اهتمام الباحثة بالجانب الثقافي في المؤسسة أو كما يطلق عليها بالهوية التنظيمية أو المهنية، دون أن تدخل الباحثة في تفاصيل وجود فروق بين الهوية التنظيمية والهوية المهنية من عدمه، وهو ما زاد من أهمية الموضوع خاصة أنه لا يتعلّق بالهوية الفردية بل بالهوية الجماعية في المؤسسة.

كما أن أهمية الدراسة التي قامت بها الباحثة يزداد وزنها بمعرفة ارتباطها بالمقاولين الشباب، وهذا الأخير يتجزأ إلى جزئين جزء له علاقة بالمقاولين وجزء بفئة الشباب، ولكل منهما أهمية ووزن خاص في العلوم الاجتماعية بصفة عامة وعلم الاجتماع بشكل خاص، مما يزيد من أهمية موضوع الدراسة ككل.

كما أن معالجة موضوع الهوية الجماعية عند الشباب يعتبر موضوع في غاية الأهمية، باعتبار أنه يُمثل فئة حساسة من فئات المجتمع حيث يمثل الفئة الأكبر من جهة، ويمثل الرأسمال الثقافي الذي تسعى مختلف الأنساق الفرعية إلى تنميته ليساهم في تنمية الرأسمال الاقتصادي (اقتصاد المعرفة) من جهة أخرى، وهو ما يؤدي بدوره إلى تنمية وازدهار الدولة ككل.

خاصة إذا كان هذا الأخير في مجال بعيد عن مجال المحروقات الذي يعرف رواجاً كبيراً في الاقتصاد الوطني، ولكن الدولة تبحث عن نشاط اقتصادي آخر ونفس آخر يتنافس من خلاله الاقتصاد الوطني لا يقل أهمية عن نشاط المحروقات، ومن بين هذه النشاطات التي تعمل الدولة على الرفع من منتوجاتها ورواجها هي مؤسسات النشاطات الصناعية التقليدية الحرفية من صناعة النسيج، الجلود، الطرز التقليدية، الفخار والخزف وغيرها من أنواع النشاطات التي تزخر بها البلاد.

ويعتبر ربط موضوع الدراسة بالمؤسسات الحرفية، بل الانطلاق منها باعتبارها تمثل البناء التحي المساهم في تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، يضيف أهمية كبيرة على الدراسة باعتبار أنها تهتم بالموروث الثقافي للمجتمع الجزائري بصفة عامة والمجتمع الورقالي بصفة خاصة، كما تزداد أهميته أكثر وأكثر عند ربطه بما سبق ذكره من متغيرات ذات وزن مهم في علم الاجتماع الادارة والعمل، سواء تعلّق الأمر بموضوع الهوية الجماعية، أو موضوع نشاطات الصناعة التقليدية، أو موضوع الشباب.

أما فيما يتعلّق بالدراسة حول المقاولين في علم الاجتماع الادارة والعمل فهو يعتبر من بين الدراسات الحديثة، خاصة إذا تم ربطها مع الأحداث التي تعيشها الجزائر وركضها نحو الرفع من مكانة الاقتصاد الجزائري، وهذا من خلال تقديمها لجملة من برامج التشغيل للشباب وكيفية إنشاء مؤسسات خاصة صغيرة ومتوسطة لتطبيق مشاريعهم المهنية، وبالتالي محاولة نشر الثقافة المقاولتية في أوساط الشباب من أصحاب المؤسسات الفردية والجماعية في مختلف المجالات، وهو ما دعت ولا تزال تدعو إليه الدولة من أجل دفع عجلة تنمية الاقتصاد الوطني، كما تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في إثراء البحوث والدراسات في الميدان الاجتماعي.

### (2) أسباب اختيار الموضوع

هناك مجموعة من الأسباب هي التي دفعة الباحثة إلى اختيار هذا الموضوع دون غيره من الدراسات السوسولوجية، وتنقسم إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية وهذه الأخيرة تم بناؤها على مجموعة من الاعتبارات التي فضّلت الباحثة التركيز عليها وتتمثل في أن يكون موضوع الدراسة في تخصصها العلمي، وأن يكون ذو فائدة علمية، كما أن يكون الموضوع من بين المواضيع الجديدة والجديّة، ويكون يعالج فئة حساسة في المجتمع.

### (1-2) مبررات ذاتية: تتمثل في:

- ميل الباحثة نحو الدراسات التي لها علاقة بالهوية بصفة عامة والهوية المهنية بصفة خاصة من جهة، وبكل ما يخص فئة الشباب ومشاريعهم المهنية.
- ميل الباحثة نحو الدراسات التي تعرف تشابك مع مختلف العلوم، وهو ما يعني وجود صعوبة في معالجتها من الناحية السوسولوجية، إلا أن لهذه الصعوبة في نظر الباحثة فائدة في تطوير قدراتها العلمية والفكرية حيث تساعدها في تنمية مهاراتها من أجل البحث العلمي، والاجتهاد من أجل التحكّم في المصطلحات السوسولوجية، وهو ما وجدته الباحثة من خلال هذا الموضوع الذي تشترك فيه سبع تخصصات تتمثل في علم الفلسفة، علم الاجتماع، علم النفس الاجتماعي، علم الاقتصاد، علم التاريخ، علم القانون، وعلم الأنثروبولوجيا.
- رغبة الباحثة في تكملة رسالة الماجستير التي كانت قد قدمتها سنة 2011م بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، الموسومة بالتمثيلات الاجتماعية للمشروع المهني لدى الطلبة الجامعيين، وهذا لمحاولة التعرف والكشف عن المشروع المهني عند الشباب من خريجي الجامعة بولاية ورقلة أي ما بعد الجامعة والمرحلة

الجامعية، وما الذي يساهم في تشكل الهوية المهنية لدى الشباب من أصحاب المؤسسات الجامعية، وهذا انطلاقاً من نوع النشاط الاقتصادي المناسب والمتمثل في نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية.

### 2-2) مبررات موضوعية: تتمثل في:

يعتبر موضوع الدراسة من المواضيع المناسبة لتخصص علم الاجتماع الادارة والعمل، أين يمكن معالجة الهوية الجامعية في المؤسسة وهذا من الناحية الثقافية انطلاقاً من الثقافة التحتية لنوع النشاط الاقتصادي الممارس بالمؤسسة.

موضوع الدراسة من المواضيع الجديدة والمثيرة في العلوم الاجتماعية بصفة عامة، وفي تخصص علم اجتماع بصفة خاصة، والدليل على ذلك هو كثرة تنظيم الملتقيات بمختلف أنواعها دولية وطنية، أو في شكل يوم دراسي، كون البحث حول ظاهرة الهوية بصفة عامة يعتبر من بين المواضيع ذات أهمية كبيرة خاصة إذا تم ربطها بفئة الشباب الذي يعتبر من بين أهم الفئات الحساسة داخل المجتمع.

وتشكل الهوية الجامعية عند المقاولين الشباب هي الظاهرة التي تبدو الدراسات حولها شبه محتشمة خاصة من الناحية السوسولوجية، باعتبار موضوع الهوية المهنية الجامعية من المواضيع الصعبة والمعقدة من جهة، وباعتبار أن عينة الدراسة متمثلة في المقاولين الشباب من أصحاب المؤسسات الحرفية، مما زاد من الرغبة الملحة للكشف عن إمكانية التعرف على نوع النشاط الاقتصادي الذي يشكل الهوية الجامعية عند المقاولين الشباب بولاية ورقلة.

كما يعتبر هذا الموضوع من بين مواضيع أحداث الساعة في الجزائر، كونه يعالج موضوع فئة الشباب من جهة، وكونه يساهم في نشر الثقافة المقاولاتية لتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة المؤسسات الحرفية التي أصبحت تعرف تزايداً وانتشاراً كبيرين في السنوات الأخيرة، وهذا راجع للدعم الذي تقوم به الدولة من أجل النهوض بهذا النوع من النشاط الاقتصادي، الذي يستلزم تسييرها ثقافة خاصة تتشابه مع ثقافة ممارس الحرف للحفاظ على خصوصيتها التي تعكس هوية فردية أو جماعية خاصة بأصحابها وبأصولهم الاجتماعية.

### ثالثاً: هدف الدراسة:

أخذ موضوع الهوية الجامعية في المؤسسة اهتمام الكثير من الباحثين من مختلف العلوم وعلماء الاجتماع على وجه الخصوص، وهذا لما له من أهمية خاصة، وجاء اختيار الباحثة لهذه الظاهرة بغية التعرف على نوع النشاط الاقتصادي المساهم في تشكل الهوية الجامعية عند المقاولين الشباب من

أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، وهذا انطلاقاً من دور الثقافة التحتية للمؤسسة المتمثلة في ممارسة أحد النشاطات الحرفية.

لذلك هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة الاجابية على التساؤل الرئيسي للدراسة الذي مفاده: أي نوع من أنواع نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية يساهم في تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة؟ وتتطلب الاجابة على هذا التساؤل التطرق إلى:

معرفة أسباب مساهمة الصناعة التقليدية الحرفية في تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب، وهذا باعتبار أن طبيعة الدراسة التي تقوم بها الباحثة كيفية وليست كمية، وبالتالي تنطلق من السؤال لماذا، بينما الدراسات الكمية تنطلق من السؤال كيف، ومن ثمة هدفت الباحثة إلى معرفة أسباب تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

محاولة ضبط آليات إنتاج الهوية الجماعية وإعادة انتاجها، والأهم من هذا هو محاولة تحديد آليات الممارسة من خلال الثقافة التسييرية للمؤسسة، وانماط التواصل بين المقاولين، والعلاقات الاجتماعية، ودور ممارسة نشاطات الصناعة التقليدية في تعزيز المضامين الثقافية للمقاولين الشباب بالمؤسسة.

دور الشبكة العلائقية للمقاولين الشباب والرأسمال الاجتماعي الذي تم اكتسابه من خلال التنظيمات الحرفية، والمؤسسات الوسطية والبدئية في تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية.

وباعتبار أن غالبية الحرف موروثية فإن الأجيال تتوارثها جيلاً بعد جيل سواء يتم تناقل ثقافة ممارستها عن أجدادهم وآبائهم، أو يتم اكتسابها وهذا من خلال الفعل التواصل لعمليات التنشئة الاجتماعية، مما يعني أنها تصبح جزء من ذاتيتهم باعتبار أنها تمثل ماضيهم وحاضرهم ومستقبلهم، وبالتالي تصبح جزءاً من انتماءهم لتتشكل هويتهم الهوية وتبرز من خلال ممارستها لها بالمؤسسة، إلا أن ما يهم الباحثة هو معرفة ما اذا كانت الهوية تتشكل أم يعاد تشكيلها خاصة لدى المقاولين من فئة الشباب.



## الفصل الثاني:

# المؤسسة كمكان لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب

تمهيد

أولاً: مفاهيم حول المؤسسة

ثانياً: الهوية الجماعية في المؤسسة

ثالثاً: الأبعاد النظرية للهوية الجماعية عند الشباب في المؤسسة

رابعاً: وظائف وأنواع الهوية الجماعية في المؤسسة

الخلاصة

### تمهيد:

بعدما يتلقى الأفراد تنشئة في القيم الاجتماعية ويتغذى بها من خلال مؤسسات التنشئة الأولى المختلفة والتي تعني بها الباحثة التنشئة الاجتماعية انطلاقاً من الأسرة، مروراً بدور العبادة، المدرسة، ومختلف المؤسسات الدينية والتربوية التعليمية والثقافية، التي تهدف إلى تهيئة الفرد ليتكيف مع المجتمع فإن مؤسسة العمل تصبح مكاناً ثانياً لبعث قيم العمل الجاد، وتعزيز القيم الاجتماعية التي تلقاها الأفراد من قبل، مما يعني أنه بالإمكان اعتبارها مكاناً لتشكل الهوية الجماعية بين المقاولين من أصحاب المؤسسة ومسيريها فيما بينهم من جهة، وبين العلاقات التفاعلية للعمال فيما بينهم بالمؤسسة من جهة أخرى، وهذا لما لها من دور فعال في عملية التنشئة من خلال امتلاك كل مؤسسة لخصوصية خاصة بها تتمثل في ثقافة خاصة بالمؤسسة التي تعبر عن هويتها.

ستحاول الباحثة من خلال هذه الجزئية التعرف عن المؤسسة من منظور سوسيولوجي ومنظور اقتصادي، وكل ما يتعلّق بمفهوم المؤسسة وأبعادها في الشطر الأول، ثم التطرّق لعملية تشكل الهوية الجماعية في المؤسسة وكل ما يتعلّق بهذه العملية بداية من أصحاب المؤسسة وإطاراتها من مسيرين بالدرجة الأولى، وخصوصيات المؤسسة وثقافتها التي تميزها عن غيرها من المؤسسات المختلفة.

### أولاً: مفاهيم عامة حول المؤسسة

قبل أن نتحدث معي حدّد مصطلحاتك، هي مقولة مشهورة لـ (Voltere) تستهلّ بها الباحثة حديثها وتحاول من خلال هذه الجزئية تحديد مفاهيم دراستها الموسومة بـ"تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب" وهذا انطلاقاً بمصطلح المؤسسة التي يخط في تسميتها العديد من الباحثين فهناك من يشير إليها بتسمية المنظمة، أو المصنع، أو المنشأة، الجامعة، المقولة، المحل، الجمعية وغيرها من التسميات المختلفة، وبالرغم من أنّ هناك من يفرّق بين هذه المصطلحات في معناها وطبيعتها، إلاّ أنّه من خلال دراستها هذه ستعتبر الباحثة أنّه لا وجود لفرق بين التسميات السابقة الذكر، وأنّ لها نفس المعنى، ومن ثمة ستعتمد الباحثة على مصطلح المؤسسة الذي تشير من خلاله إلى مختلف التسميات السابقة بتسمية المؤسسة والتي ستعتمدها في جميع مراحل دراستها من بدايتها إلى نهايتها كمصطلح أساسي، سواء كانت هذه المؤسسة ذات طابع صناعي، أو ذات طابع فلاحي، أو ذات طابع إداري خدماتي، المهم أن يكون هناك تنسيق بين عناصرها لتحقيق أهدافها المشتركة.

وتشتق كلمة المؤسسة من "الفعل أسس، الذي هو الدار التي بنى حدودها ورفع من قواعدها"<sup>(1)</sup>، أي بنى هيكلًا أو أنشأ إطارًا فكريًا، أو أوجد تنظيمًا معينًا على أساس قواعد متينة، فهي إذا نتيجة فعل التأسيس الذي يرجح حدوثه في الماضي كحدث يظهر صفة التنظيم والأهداف المرتبطة بالأفراد المؤسسين.

والمؤسسة هي ما يصطلح عليها باللغة الفرنسية حسب القاموس الفرنسي (*Larousse*) بمصطلح "Entreprise" والذي هو مشتق من الفعل "Entreprendre" والذي يعرفها على أنها وحدة اقتصادية لإنتاج السلع والخدمات، واقتصاديًا تصنف وفقًا لعدة محددات منها المحدد القانوني الذي يفضي إلى تصنيف المؤسسات إلى مؤسسات خاصة وتكون ملكًا لشخص أو شركة بين عدد من الأشخاص متعاونين، ومؤسسات عامة تكون ملكيتها وتسييرها من طرف الدولة<sup>(2)</sup>، نجد من خلال هذا التعريف أن (*Larousse*) أشار إلى نوعين من المؤسسة وحاول توضيح الفرق بين النوعين مؤسسة خاصة ترجع ملكيتها لمقاول أو لمجموعة من المقاولين الشركاء، ومؤسسة ترجع عامة ترجع ملكيتها للدولة، وكلا النوعين من المؤسسة سواء الخاصة أو العامة تعني نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، كما أنه يتكون من مقاول أو مجموعة من المقاولين يهدف صاحبها أو أصحابها إلى تحقيق أهداف المؤسسة المحددة مسبقًا، عن طريق مجموعة من النشاطات المتنوعة والمختلفة التي اختصرها (*Larousse*) في الانتاج للسلع والخدمات.

### 1) المؤسسة من المنظور السوسولوجي:

حسب المعجم النقدي لعلم الاجتماع لـ(ريمون بودون وفرانسوا بوريكو *Raymond Boudon* & *François Bourricaud*) أن أول من سعى إلى إعطاء كلمة مؤسسة معنى محدد هم علماء الاجتماع التابعين لمدرسة (إيميل دوركايم *Émile Durkheim*)، مع العلم أنه تم دراستها من قبل الأنثروبولوجيين بمنظور تاريخي ومقارن ساذج حسبه إلى حدّ ما، بينما سعى أتباع (*Durkheim*) إلى حصرها وتكوين مفهومها، على أنّها أساليب للعمل والاحساس والتفكير وإلى حدّ ما ثابتة، ملزمة ومميزة لمجموعة اجتماعية معينة<sup>(3)</sup>، وبالتالي نجد أن أتباع (*Durkheim*) حصروا مفهوم المؤسسة في الجانب

<sup>(1)</sup> - البستاني فؤاد وآخرون: معجم الطلاب، ط22، دار الشروق، بيروت، 1978، ص8

<sup>(2)</sup> - Larousse: Le petit Larousse 2001, Larousse/HER2000, Paris, 2001, P387

<sup>(3)</sup> - بودون، ف. بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت،

1986م، ص479



السلوكي من أساليب وأحاسيس وفكر للعمل وللمجموعة الاجتماعية التي تنشأ بها وتتغذى بقيمتها وثقافتها فتعكس على سمعة وهوية المؤسسة ككل.

وعرّفها (ماكس فيبر *Max Weber*) على أنّها: "تركيب بيروقراطي وظائفي يحتوي على مجموعة من القواعد والاجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في كل مكتب وفي كل منظمة، بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معين يحدد العلاقات وتدفقات السلطة وحدود كل قسم"<sup>(1)</sup>، وبالتالي فإن المؤسسة عبارة عن بناء لمجموعة من القوانين والمبادئ والقيم التي تمثل خصوصيتها وفلسفتها الخاصة، وثقافتها التي تمثل بدورها هويتها في نظر الآخرين التي تميزها وتتميز بها عن غيرها من المؤسسات الأخرى، وهو ما يظهر جليا من حيث الجانب الشكلي والمهني الذي تطرّق إليه (*Weber*) والذي يظهر من خلال وضع حدود لكل قسم، وتحديد الأدوار والوظائف للعمال والتنسيق فيما بينهم من خلال تحديد العلاقات بين مختلف الأقسام، وتحديد شكل سير العمل وطرق الاتصال والتواصل بين الأفراد داخل المؤسسة، وهو ما يتم تجسيده على شكل هيكل تنظيمي يحدد طريقة الاتصال التي تعتمد عليها المؤسسة، وهذا لضمان سير العمل بالشكل اللازم الذي يسهل على المؤسسة أن تحقق الأهداف المحددة الخاصة والعامة مسبقا بكل نجاعة وفعالية، وهو ما أغفل عنه وأهمله أتباع مدرسة (*Durkheim*) الذين حصروا تحديد مفهوم المؤسسة في الجانب السلوكي فقط دون مراعاة الجانب الشكلي الذي ركّز عليه (*Weber*).

وبالتالي فإن المؤسسة في نظره هي عبارة عن عملية مستمرة لها هدف معين تسعى إلى تحقيقه بشكل يميزها عن غيرها من المؤسسات، وللوصول إلى ذلك لن يكون إلا من خلال الالتزام بمجموعة من القواعد والقيم الخاصة التي تمثل الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

وباعتبار أن (*Weber*) ينتمي للمدرسة الكلاسيكية إلى جانب العديد من الباحثين فقد نظر للمؤسسة على أنّها عبارة عن نظام مغلق ثابت وعقلاني، تهدف بالدرجة الأولى إلى الانتاجية والربحية، حيث تضم مجموعة من الموارد المتنوعة من موارد بشرية تتمثل في المقاولين والعمال، وموارد مادية من آلات وأجهزة، وموارد مالية، بالإضافة إلى ضرورة توفرها على مجموعة من العناصر بداية من الهيكل التنظيمي الذي يتم من خلاله تحديد وتوضيح الأدوار والعلاقات بين المقاولين والعمال داخل المؤسسة وكيفية التواصل والتفاعل فيما بينهم.

<sup>(1)</sup> - احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الادارية، مطبعة النهضة العربية، مصر، 1984م، ص165

إلا أن أصحاب النظرية السلوكية ومدرسة العلاقات الانسانية كان لها رأي آخر، حيث نظرت للمؤسسة على أنها نظام مفتوح على عكس النظرية الكلاسيكية التي نظرت إليها على أنها نظام مغلق، والمقصود بالنظام المفتوح أنها تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية.

بالإضافة إلى أنها اهتمت بالعلاقات بين المقاولين والعمال أكثر من اهتمامها بالشكل التنظيمي للمؤسسة، واعتبرت أن الفرد سواء كان مقاولاً أو عاملاً على أنه كائن اجتماعي له أحاسيس ومشاعر لا يبد من مراعاتها، كونها في نظرهم هي أحد العناصر التي تجعله يشعر بذاته وهويته داخل الجماعة من جهة، وداخل المؤسسة من جهة أخرى.

بالإضافة إلى اهتمامها الكبير بدينامية الجماعة وتشكلها داخل المؤسسة، وهو ما جعلهم يعتبرون المؤسسة بمثابة وحدة اجتماعية تقوم على التفاعل الاجتماعي لتحقيق الأهداف المرجوة، وهو بدوره ما يجعلهم يشعرون أنهم ينتمون إلى مؤسسة يسودها جو الثقة المتبادلة فيما بينهم، ومن ثمة الشعور بالانتماء للمؤسسة ككل وهو ما يؤدي إلى زيادة الانتاج والانتاجية بجودة عالية ومميزة تعكس هوية المؤسسة في نظر الآخرين من مقاولي المؤسسات بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة، وهو ما يعكس بدوره الهوية الجماعية للمقاولين الذين يمثلون هذه المؤسسة في نظر الآخرين.

في المقابل نجد أن (تالكوت بارسونز *Talcott Parsons*) أحد أصحاب النظرية البنائية الوظيفية عرّف المؤسسة على أنها مجموعة مركبة من الأنماط التنظيمية الملائمة، للتحليل كوحدة بنائية في النسق الاجتماعي، كما أن المؤسسة يمكن وصفها كمجموعة من الأدوار الثابتة بصورة مستقرة<sup>(1)</sup>، ومن ثمة فقد انطلق (*Parsons*) من تصور المؤسسة بوصفها نسقاً اجتماعياً من أنساق فرعية مختلفة سياسية، اقتصادية، ثقافية، واجتماعية، كالجماعات والأقسام وغيرها من الأنساق التي لكل منها مجموعة من الوظائف ولكل وظيفة مجموعة من الأدوار التي تقوم بها فيما بينها، وهذا من خلال العمل على التنسيق بين مختلف الأنساق، وبالتالي فالمؤسسة تعد بدورها نسقاً فرعياً تدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع.

وتتعامل نظرية (*Parsons*) مع المؤسسة بوصفها نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، وليقوم بوظيفته على أكمل وجه، يقول (*Parsons*) أنه بحاجة إلى توفر جملة من المتطلبات، يحددها

<sup>(1)</sup>: عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع: النظرية السوسولوجية المعاصرة، ج2، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003م، ص 32

في أربعة نقاط أساسية، اثنان منها يهتمان بالعناصر الخارجية للنسق وهما: المواءمة (التكيف)، وتحقيق الهدف، واثنان آخران يرتكزان حول استقرار وتوازن النمط وهما: التكامل والكمون.

1. المواءمة (التكيف): ويشمل كافة الوسائل التي تستعين بها المؤسسة في أن تحصل من بيئتها على ما تحتاجه لبنائها ولاستمراريتها.

2. تحقيق الهدف أو الإنجاز: ويشمل كافة الوسائل التي تساعد المؤسسات على إنجاز أهدافها المحددة.

3. التكامل: والذي يتمثل في كشف الوسائل التي يمكن أن تتفق بها أوجه نشاط الوحدات الفرعية التي يتكون منها النسق مع أوجه نشاط الوحدات الأخرى في مستويات أخرى.

4. الكمون: أو ما يطلق عليه بإدارة التوترات والمحافظة على النمط الذي يحقق التكامل الرأسي بين المستويات التنظيمية، ويهتم بمدى ملاءمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية والظروف السائدة في النسق الكلي، وينقسم بدوره إلى مطلبين فرعيين يتمثلان في:

أ- تدعيم النمط: أي كيف نحافظ على ذاتية وهوية وكيان المؤسسة أو المجتمع ككل، وتطرح من خلال القواعد والقيم والمعايير التي تمثل ثقافة المؤسسة.

ب- استيعاب التوتر: أي المؤسسة في حالة تغيير تدريجي ومدروس الأهداف، وهذا التغيير لا يجب أن يحدث ارتباك داخل المؤسسة<sup>(1)</sup>.

وبالتالي فإن المؤسسة عبارة عن نسق كبير يضم مجموعة من الأنساق الفرعية نسق اقتصادي والذي يقصد به الأنشطة الخاصة بالانتاج والتوزيع، ونسق سياسي يرسم للمجتمع أهدافه، ووظيفته تحقيق الهدف العام، ونسق اجتماعي حيث يعمل على تنسيق الروابط المجتمعية فيما بينها لتحقيق وظيفة التكامل، ونسق ديني الذي من خلالها يتغذى المجتمع والأفراد بقيم ومبادئ وأخلاق تمثل ثقافة المجتمع ككل، وبالتالي فهذا النسق يقوم بوظيفة المحافظة على نمط المجتمع، ومن ثمة فإن المؤسسة في نظر (Parsons) هي عبارة عن نظام متناسق من النشاطات المختلفة الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية للعمل، التي تتشكل من خلالها الهوية الجماعية للمقاولين المالكين والمسيرين لمؤسساتهم الخاصة، وهذه العناصر الأربعة وظائفها هي بمثابة شروط وركائز أساسية لتحقيق تشكل الهوية الجماعية لهم بالمؤسسة، وهذا من خلال تحقيقها لأهدافها كما هو مخطط لها، وبالتالي الحصول على مكانة إجتماعية داخل المؤسسة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.

<sup>(1)</sup>: أحمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، 1981م، ص159

في المقابل نجد أن (أميتاي إتزيوني *Amitai Etzioni*) عزّف المؤسسة على أنها: " وحدة اجتماعية أو مجموعات إنسانية بُنيت بقصد، وأعيد بناؤها لتحقيق أهداف محددة"<sup>(1)</sup>، وهذه الأخيرة قد تتعارض أحيانا مع أهداف المقاولين أصحاب المؤسسة، وذلك راجع حسبه إلى أن المؤسسة عندما تنشأ تكون لها أهداف واحتياجات تتعارض وتختلف مع أهداف واحتياجات أعضاء هذه المؤسسة، وبالتالي فإن (*Etzioni*) قد اهتم بالمؤسسة كموضوع مستقل لها أهداف محددة سلفاً، وهي ما تعني عبارة (بُنيت بقصد)، وبعدها تم تغيير الأهداف نظرا لتعارضها مع احتياجات وأهداف أصحاب المؤسسة وهو ما يفسر مقولة (أعيد بناؤها لتحقيق أهداف محددة).

كما يرى (*Etzioni*) أن المؤسسات مهما اختلفت فإن هناك مفهومي أساسيين لا مفرّ منهما، وهما الصراع والاعتراب، حيث يؤكد على أنهما عمليتان مرغوبتان في بعض الظروف، فعلى البنائين النظر إلى عمليات الاعتراب والصراع في المؤسسات على أنها عمليات لا مفرّ منها، وهي كذلك عمليات مرغوبة في بعض الظروف، وهذا لأنه ينطلق من فكرة أساسية هي أن المؤسسة تشترك في بعض الاهتمامات والمصالح، ولكنها في نفس الوقت تحتوي على مصالح واهتمامات متعارضة بين أصحاب المؤسسة من مقاولين وبين العمال، بالأخص إذا تعلق الأمر بتوزيع الأرباح والفوائد في المؤسسات، وهذا كلّه يجعل عند العامل شعور بالاعتراب كون أن المؤسسة تعمل على جعله يعيش في غربة عن عمله، نتيجة احساسه بعدم ملكيته لوسائل الانتاج، أو ما ينتجه داخل المؤسسة.

بالإضافة إلى أنه يفتقر إلى كل فرصة للابتكار والتعبير عن الذات نتيجة للرقابة وتكرار العمل الذي يؤديه، ففي نظره أصبح عمله لا معنى له<sup>(2)</sup>، وطبعاً هذا لا ينطبق على جميع المؤسسات، بل يختلف باختلاف طبيعة كل مؤسسة ونوع النشاط الذي تمارسه، فهناك نوع من أنواع النشاط الاقتصادي الذي قد يفرض على العمال الابداع والابتكار، وهو ما نجده في المؤسسات التي تمارس النشاطات التقليدية المرتبطة بالموروث الثقافي من صناعة نسيج الزرابي والطرز التقليدي، ومؤسسات صناعة الفخار وغيرها من أنواع النشاط الذي لا يمكن ممارسته دون الاضفاء عليه بلمسات فنية إبداعية مميزة تعكس الهوية الفردية والجماعية للعامل والمؤسسة ككل.

<sup>(1)</sup>: لوكيا الهاشمي: **السلوك التنظيمي**، ج2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006م، ص 14

<sup>(2)</sup> - علي عبد الرزاق جليبي: **علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج**، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، (د.س)، ص82

ومن ثمة فإن مدرسة البنائية الوظيفية تنظر إلى المؤسسة على أنها نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية للمؤسسة، وهو عبارة عن نسق اجتماعي له هدف محدد، تعمل المؤسسة على تحقيقه والوصول إليه وهو المحافظة على انسق المؤسسة ككل وهذا من خلال التحكم في كيفية التنسيق بين مختلف وظائفها وشبكة العلاقات بين أفرادها داخل المؤسسة، مما يعطي الاستقرار والتوازن داخل المؤسسة ككل، وتفادي التوتر والصراع السلبي فيما بينهم، وهذه الأخيرة سواء بالنسبة للمقاولين المسؤولين والمسيرين للمؤسسة، أو بالنسبة للعمال، أو بالنسبة للمسيرين والعمال من جهة ثالثة.

فيما نجد من جهة أخرى تعريف (تشستر برنارد *Chester Barnard*) حول المؤسسة الذي يدل على تأثيره بالاتجاهات الحديثة، حيث يهتم بأعضاء المؤسسة أكثر من المؤسسة في حد ذاتها من جهة، فيعرفها هو وآخرون على أنها: "نشاطات تعاونية واعية أو قوة مكونة من شخصين أو أكثر"<sup>(1)</sup>، ومن ثمة فإن (*Barnard*) يربط بين مفهوم المؤسسة وأنماط السلوك، والتعاون والتنافس، وبالتالي فإن المؤسسة عنده هي عبارة عن نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون مقاول واحد أو جماعة من المقاولين من أجل تحقيق هدف محدد، والمؤسسة تتأثر في نظره بجملة من القضايا تتمثل في البيئة أو المناخ المادي للمحيط، والمناخ الاجتماعي أي الأفراد الذين يتعاملون معهم من زبائن للسلع التي يقومون بإنتاجها وتوزيعها وبيعها لهم.

في المقابل نجد من نظر إليها على أنها هي وحدة اجتماعية لها حدودها وأهدافها، تهدف إلى تحديد الأعمال المراد إنجازها تحديدا واضحا ثم تجميعها في مجموعات مترابطة ومتناسقة، مع تحديد المستويات والسلطات وانشاء العلاقات المتبادلة، ووضع أسس تعاون بين أفراد المستويات المختلفة أفقيا ورأسيا حتى يمكنها أن تعمل عملا مشتركا للوصول إلى الأهداف المشتركة<sup>(2)</sup>.

مما يعني أن المؤسسة في المنظور الحديث هي محاولة التوفيق بين مختلف المدارس السابقة انطلاقا من المدرسة الكلاسيكية مرورا بمدرسة العلاقات الانسانية والمدرسة السلوكية، والبنائية الوظيفية وصولا إلى المدرسة الحديثة، التي تنظر لأعضاء التنظيم بالدرجة الأولى، وتدعو إلى أهمية التعاون والتواصل وتوسيع شبكة العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة بهدف تعطير جو المؤسسة بثقافة وفلسفة العمل الجماعي والتعاون، وتنشئتها على أهمية وجود الحس المشترك وأهمية العمل بالروح الجماعية بين أعضاء التنظيم، سواء كان على المستوى الفوقي لمقاولي ومسيري المؤسسة، أو على المستوى التحتي من

<sup>(1)</sup> - لو كيا الهاشمي: مرجع سبق ذكره، ص 14

<sup>(2)</sup> - حسين عبد الحميد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجماعة، مصر، 2004م، صص (17، 18)

عمال المؤسسة، أو فيما بين البنائين بهدف تحقيق الفعالية والنجاعة في الأداء، ومن ثمة الزيادة في المردودية والعملية الانتاجية للمؤسسة، وهو بدوره ما يمثل بروز الهوية الفردية والجماعية للمؤسسة، وهو ما أكد عليه من قبل كل من (رونو سانسوليو ودونيس سغريستان، *Renaud Sainsaulieu & Denis Sergrestin*) بقولهما أن المؤسسة هي "مصدر لإعطاء الهوية ومكان منتج لثقافة نوعية وخاصة بالمؤسسة"<sup>(1)</sup>، وهذه الأخيرة حسب المنظور السوسيولوجي هي عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي بدورها تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفاً، كما تعرف على أنها نسق اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة، فهي نظام اجتماعي، تعاوني، تفاعلي، واعي، مفتوح، يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

## 2) المؤسسة من المنظور الاقتصادي:

أمّا بالنسبة للمؤسسة من المنظور الاقتصادي فهي تأخذ شكلاً آخر مختلف عن المنظور السوسيولوجي الذين اهتم علماءها وباحثوها بالموارد البشري على أنه فاعلاً اجتماعياً له مجموعة من الاعتبارات لا بد من أخذها في الحسبان.

فقد اهتم الاقتصاديون بالشكل الخارجي من جهة، وبالربحية والانتاجية من جهة أخرى، حيث شغلت المؤسسة الاقتصادية حيزاً معتبراً في كتابات وأعمال الاقتصاديين من مختلف الاتجاهات الايديولوجية الشرقية والغربية، باعتبارها النواة الأساسية للنشاط الاقتصادي، كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية لأن العملية الانتاجية تقوم بنشاطها ضمن مجموعة من العناصر البشرية والمادية وكذا المعنوية.

ففي نظر الباحثين حسب النظرية الكلاسيكية فإنه من الضروري أن تتوفر المؤسسة حسب (كارل ماركس *Karl Marx*) على عدد كبير من العمال، يعملون في نفس الوقت ونفس المكان، تحت إدارة نفس رأس المال، من أجل إنتاج نفس النوع من السلع، وهذا ليس صحيحاً فالمؤسسة قد تقوم على عدد عمال قليل وقد تقوم على عدد عمال متوسط أو عدد عمال كبير، كما يمكن أن تنتج نوع معين من السلع أو عدة أنواع.

أمّا حسب (هنري فايول *Henri Fayol*) فتقوم المؤسسة على خمسة عناصر تعتبر في نظره بمثابة الركائز الأساسية لنجاح واستمرارية أي مؤسسة مهما كان حجمها أو نوعها والتي تمثل الوظائف

<sup>(1)</sup> - محمد المهدي بن عيسى: علم اجتماع التنظيم (من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة)، ط1، مطبعة امبابلاست (*impaplast*)، الجزائر، 2010م، ص238

الإدارية من تخطيط، تنظيم، تنسيق، توجيه، ورقابة، ومن خلال التظافر والتنسيق بين مختلف هذه العناصر بالشكل اللازم يؤدي هذا إلى سهولة الاتصال والتواصل بين العمليات الإدارية بالمؤسسة، ومن ثمة إلى تحقيق الأهداف المرجوة بكل نجاعة وفعالية، وهو ما يسعى إليه دائما المقاولون أصحاب المؤسسة.

بينما يعرفها (صمويل عبود) بأنها « ذات شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك فيها، وتشغيل أدوات الانتاج وفق أسلوب محدد لتقسيم العمل الاجتماعي بغية انتاج وسائل الانتاج، أو انتاج سلع الاستهلاك أو تقديم الخدمات»<sup>(1)</sup>.

مما يعني أن المؤسسة ذات طابع ربحي بالدرجة الأولى وتعتمد على مجموعة من التقنيات الآلات للقيام بنشاطها، ويحدد القانون خصوصياتها ويحكم حقوقها وحقوق أفرادها من مقاولين وعمال ومتعاملين خارجيين، الذين تنشأ بينهم علاقات عمل ومصالح مشتركة، وتنظم علاقاتهم داخل المؤسسة من خلال توزيع المهام وتقسيم العمل حسب مستويات المؤسسة والأسلوب الذي تعتمده المؤسسة في طريقة الاتصال التنظيمي لتحقيق أهداف المؤسسة من انتاج وسائل الانتاج، أو انتاج السلع سواء كانت استهلاكية أو خدماتية حسب نوع النشاط الذي تعتمده المؤسسة المحدد سلفا.

ويعرفها (فرانسوا بيرو *François Perroux*) بأنها: «وحدة انتاج ذات ذمة مالية، تأليف بين أسعار مختلفة من عوامل الانتاج التي يأتي بها متعاملون مختلفون عن مالك المؤسسة، بهدف بيع سلع أو خدمات في السوق والحصول على دخل نقدي الذي ينتج من الفرق بين السعرين»<sup>(2)</sup>، وبالتالي فهي وحدة اقتصادية تهدف لاستعمال وسائل الانتاج بالشكل الذي يسمح لها بتغطية تكاليفها وتحقيق فائض تستعمله باستمرار لتوسيع المؤسسة فتمارس نشاط إنتاجي من خلال استخدام وظائف المؤسسة من تخزين وشراء وبيع وتسويق بهدف تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.

وحسب (بلاسم سلاطنية) هي «كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا، في اطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الانتاج، من أجل تحويل أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي توجد فيه، وتبعاً لنوع وحجم نشاطاتها»<sup>(3)</sup>، مما يعني أن المؤسسة اقتصاديا لها خصوصيات تتميز بها

<sup>(1)</sup> - صمويل عبود: *اقتصاد المؤسسة*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982م، ص 58

<sup>(2)</sup> - Fernand Borne: *Organisation des Entreprise*, Foucher, 1966, P6

<sup>(3)</sup> - بلاسم سلاطنية: *العلاقات الانسانية في المؤسسة*، مجلة العلوم الانسانية، العدد 05، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ديسمبر

2003م، ص 45

تحت الاطار القانوني والاجتماعي من ناحية، وليست تحت لواء السلطة فهي مستقلة ماليا من ناحية أخرى، بالإضافة إلى ذلك فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى الربحية وهذا من خلال تحويل أو تبادل السلع، كما يتوقف الاعتماد على طريقة معينة لتسييرها هو الشكل الذي يُكسب المؤسسة أكبر ربحية ممكنة، طبعاً يتوقف ذلك حسب نوع المؤسسة إن كانت خدماتية أو إنتاجية من جهة، وحسب حجمها إن كانت مؤسسة مصغرة التي تضم شخص واحد أو مؤسسة صغيرة أو متوسطة أو مؤسسة كبيرة التي يختلف حجمها من دولة إلى أخرى وهذا حسب خصوصية كل دولة.

كما قد يختلف حجم المؤسسة لاختلاف نوع النشاط الذي تمارسه المؤسسة فقد يكون نوع النشاط صناعي والذي بدوره ينقسم إلى صناعة ثقيلة وصناعة خفيفة، أو نشاط زراعي، أو تجاري، خدماتي. ومن ثمة فإن المؤسسة من المنظور الاقتصادي هي كل تنظيم اقتصادي ربحي يقوم بممارسة نشاط صناعي أو فلاحى أو تجاري ينتج سلع أو خدمات أو كليهما معاً، يقوم بتسييرها مقاول واحد أو مجموع من المقاولين كما قد تضم من عامل إلى أكثر يختلف تصنيفها حسب معيار عدد العمال، وحسب رأس مالها، وحصيلتها السنوية من بلد إلى آخر من مصغرة إلى صغيرة أو متوسطة أو كبيرة.

كما قد تكون هذه المؤسسة في شكل محل أو مصنع أو جمعية ربحية لا طوعية (مجتمع مدني) وهذه الأخيرة تتكون من تلك الجمعيات، المنظمات والحركات التي تستقبل، تركز وتعكس بواسطة التضخيم، صدى المشاكل الاجتماعية في فضاءات الحياة الخاصة، وبالتالي فإن جوهر المجتمع المدني مشكل من نسيج جمعي يتأسس في إطار الفضاءات العمومية المنظمة النقاشات التي تهدف إلى حل المشاكل الناشئة التي تخص مواضيع الصالح العام وتعرف على أنها فضاء اجتماعي مستقل عن الدولة وعن الأسرة، ينتظم فيه التبادل وتتنظم في اطاره أيضاً العلاقات بين الخواص (أي غير التابعين للدولة)، وهو يتكون من مؤسسات صورية، تلعب من خلال وظائفها (الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، الدينية) دوراً هاماً في مسار الاندماج الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

ومن ثمة فإن المجتمع المدني يختلف عن الجمعية الربحية الاقتصادية في كون أن من شروطه أن يكون مستقل عن الدولة والأهم هو أن يكون ذو طابع طوعي لا ربحي إقتصادي، والجمعية التي هي ذات طابع ربحي إقتصادي-تمارس نشاط معين وتهدف إلى تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة مسبقاً.

<sup>(1)</sup> - يورغن هابرماس: ما بعد الدولة-الأمة، ترجمة: عبد العزيز ربح، منشورات الاختلاف، الجزائر، 2011م، ص 30



## الفصل الثاني: المؤسسة كمكان لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب

أما مفهوم المؤسسة إجرائيا فهي كل مؤسسة على شكل جمعية ربحية إقتصادية بالدرجة الأولى، تمارس نشاط الصناعة التقليدية الحرفية بأحد أنواعها أو بمختلف أنواعها، من نسيج للزرابي وألبسة تقليدية وصناعة الجلود والحلي وغيرها من أنواع الصناعة التقليدية الحرفية، وسواء كان مقرها في البيت أو المحل أو المصنع فهي تعتبر بالنسبة للباحثة هي عبارة عن مؤسسة صغيرة أو متوسطة، كما من الضروري أن يقوم بتسيير هذه المؤسسة من مقاولين فأكثر في شكل شراكة أو تعاونية، تقوم هذه المؤسسة بإنتاج سلع و/أو خدمات.

ولا يوجد تعريف موحد أو متفق عليه حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولا حتى لحجمها، وحسب القانون الجزائري فإن التعريف المعتمد هو الوارد في المادة (4) من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي ينص على أن: «المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كان وضعها القانوني، بآئها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات، تشغل من واحد إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري، أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دج، وهي تحترم معايير الاستقلالية»<sup>(1)</sup>، ومن ثمة فإن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر هي كل مؤسسة:

- إنتاج سلع و/أو خدمات
  - تشغل من 1 إلى 250 شخص
  - رقم أعمالها السنوي لا يتجاوز ملياري دينار
  - لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليار دينار
  - تستوفي معايير الاستقلالية.
- كما وضع نفس القانون حدود بين المؤسسة المصغرة، الصغيرة والمتوسطة كما هو موضح في الجدول التالي:

<sup>(1)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "القانون رقم 01/18 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 2001م، ص06

## الفصل الثاني: المؤسسة كمكان لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب

جدول رقم (01): يوضح معايير تصنيف وتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال	الحصيلة السنوية
مؤسسة مصغرة	1-9	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 مليون دج
مؤسسة صغيرة	10-49	أقل من 200 مليون دج	أقل من 100 مليون دج
مؤسسة متوسطة	50-250	من 200 إلى 2 مليار دج	بين 100 و 500 مليون دج

المصدر: الجريدة الرسمية، القانون رقم 01 / 18 / 2001، التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

الصادر في 2001/12/12، العدد 77، ص ص (8،9)

**(3) أنواع المؤسسة:** إن للمؤسسة أنواع متعددة ومختلفة منها:

**(1-3) أنواع المؤسسات تبعا للشكل القانوني:**

➤ **مؤسسات فردية:** وهي المؤسسات التي يمتلكها شخص واحد أو عائلة، ولهذا النوع من المؤسسات

مزايا من أهمها:

- السهولة في التنظيم أو الإنشاء.

- صاحب المؤسسة (المقاول) هو المسؤول الأول والأخير عن نتائج أعمال المؤسسة.

- صاحب المؤسسة (المقاول) هو الذي يقوم لوحده بإدارة وتنظيم وتسيير المؤسسة.

➤ **الشركات:** وتعرف الشركة بأنها عبارة عن المؤسسة التي تعود ملكيتها إلى مقاول أو عدة مقاولين

يلتزم كل منهم بتقديم حصة من مال أو من عمل، كما يتم الاقتسام حسب ما قد ينشأ عن هذه

المؤسسة من أرباح أو خسارة، وتنقسم الشركات بشكل عام إلى قسمين رئيسيين هما:

- **شركات الأشخاص:** كشرركات التضامن وشركات التوصية البسيطة وشركات ذات المسؤولية المحدودة.

- **شركات الأموال:** كشرركات التوصية بالأسهم والشركات المساهمة.

**(2-3) أنواع المؤسسات تبعا لطبيعة الملكية:**

➤ **المؤسسات الخاصة:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها لمقاول أو مجموعة من المقاولين (شركات

أشخاص، شركات أموال...)

➤ **المؤسسات المختلطة:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها بصورة مشتركة للقطاع العام والقطاع

الخاص.

## الفصل الثاني: المؤسسة كمكان لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب

➤ **المؤسسات العمومية:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها كيفما شاءوا، ولا يحق لهم بيعها أو إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة على ذلك، وتهدف المؤسسات العمومية من خلال نشاطها الاقتصادي إلى تحقيق مصلحة المجتمع وليس هناك أهمية كبيرة للربح.

3-3) أنواع المؤسسات تبعا للطابع الاقتصادي:

يمكن تصنيف المؤسسات تبعا لمعايير اقتصادية معينة، أي تبعا لنشاط الاقتصادي الذي تمارسه وعليه نميز هذه الأنواع:

➤ **المؤسسات الصناعية:** وتنقسم هذه المؤسسات بدورها تبعا للتقسيم السائد في القطاع الصناعي إلى: (أ) **مؤسسات الصناعات الثقيلة الإستخراجية:** كمؤسسات الحديد والصلب، ومؤسسات الهيدروكربونات، ويميز هذا النوع من المؤسسات هو احتياجاتها لرؤوس أموال كبيرة، كما تتطلب توفير مهارات وكفاءات عالية لتشغيلها.

(ب) **مؤسسات صناعية التحويلية الخفيفة:** كمؤسسات الغزل والنسيج ومؤسسات الجلود... الخ.

➤ **المؤسسات الفلاحية:** وهي مؤسسات التي تهتم بزيادة الإنتاجية للأرض أو استصلاحها وتقوم هذه المؤسسات بتقديم ثلاثة أنواع من الإنتاج النباتي والحيواني والإنتاج السمكي.

➤ **المؤسسات التجارية:** وهي المؤسسات التي تهتم بالنشاط التجاري كمؤسسات الجملة ومؤسسات الأروقة الجزائرية، مؤسسة أسواق الفلاح... الخ.

➤ **المؤسسات المالية:** وهي المؤسسات التي تقوم بالنشاطات المالية كالبنوك ومؤسسات التأمين ومؤسسات الضمان الاجتماعي... الخ.

➤ **مؤسسات الخدمات:** وهي المؤسسات التي تقدم خدمات معينة كمؤسسات النقل، مؤسسات البريد والمواصلات، المؤسسات الجامعية، مؤسسة الأبحاث العلمية ومؤسسة الحماية المدنية<sup>(1)</sup>.

والجدول الموالي يوضح تصنيف المؤسسات حسب الطابع الاقتصادي ونشاطاته في الجزائر على

الشكل التالي:

<sup>(1)</sup> - عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003م، ص - ص (26-29)

## الفصل الثاني: المؤسسة كمكان لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب

### الجدول رقم (02): توزيع المؤسسات حسب الطابع الاقتصادي ونشاطه

Type d'entreprises par caractère Economique	Activité économique	النشاط الاقتصادي	أنواع المؤسسات تبعا للطابع الاقتصادي
<i>Entreprises d'agriculture et de la pêche</i>	<i>Agriculture et pêche</i>	الزراعة والصيد البحري	مؤسسات الزراعة والصيد البحري
<i>Sociétés de Services Liées à L'industrie</i>	<i>Eau et énergie</i>	المياه والطاقة	مؤسسات الخدمات ذات صلة بالصناعة
	<i>Hydrocarbures</i>	المحروقات	
	<i>Services pétroliers</i>	خدمات الأشغال البترولية	
<i>Entreprises d'industrie lourde extractive</i>	<i>Mines et carrières</i>	المناجم والمحاجر	مؤسسات الصناعة الثقيلة الاستخراجية
	<i>ISMME</i>	الحديد والصلب	
	<i>Matériaux de construction</i>	مواد البناء	
<i>Entreprise du Bâtiment et Travaux Publics</i>	<i>Bâtiment et travaux publics</i>	البناء والأشغال العمومية	مؤسسة البناء والأشغال العمومية
<i>Entreprises d'industrie mam facturière légère</i>	<i>Chimie, caoutchouc Plastique</i>	كيميا - مطاط - بلاستيك	مؤسسات الصناعة التحويلية الخفيفة
	<i>Industrie agroalimentaire</i>	الصناعة الغذائية	
	<i>Textile IND</i>	صناعة النسيج	
	<i>Industrie du cuir</i>	صناعة الجلد	
	<i>Bois et papier</i>	صناعة الخشب والفلين والورق	
	<i>Industries diverses</i>	صناعة مختلفة	
<i>Les entreprises financières et Commerciales</i>	<i>Transport et communication</i>	النقل والمواصلات	مؤسسات خدماتية مالية وتجارية
	<i>Commerce</i>	التجارة	
	<i>Hôtellerie et restauration</i>	الفندقة والاطعام	
	<i>Services entreprises</i>	خدمات والمؤسسات	
	<i>Services fournis aux ménages</i>	خدمات للعائلات	
	<i>Etablissements financières</i>	مؤسسات مالية	
	<i>Affaires immobilières</i>	أعمال عقارية	
	<i>Services d'utilité collectivité</i>	خدمات المرافق الجماعية	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بتصنيف النشاطات حسب مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

ثانياً: الهوية الجماعية عند الشباب في المؤسسة

1) تاريخ نشأة الهوية

لقد دار جدل كبير بين المفكرين منذ أقدم العصور إلى الآن، خاصة في علم المنطق حول مدلول «الهوية» ومقاييسها وطريقة بحثها، وعلى الرغم من اختلاف المصطلحات التي استعملت في مختلف العصور مثل: ماهية، إنية، ذات، فإن الفكر الميتافيزيقي والفلسفي كان يبحث في ما هو وجودي ذاتي فردي ثابت في الزمان والمكان، لنقله للمجال المعرفي (الابستمولوجي) بالتأمل العقلاني المحض، إلا أن مفهوم الهوية يبدو جدو معقد ومستعصي للفهم، حيث تعترضه صعوبات كبيرة في كل العلوم الاجتماعية وفي ميادين أخرى حسب (كلود دوبار *Claude Dubar*) وبالتالي إنّه من الصعب إعطاء مفهوم للهوية حسبه، إلا إذا اخترنا الإشارة إلى ما لا تعنيه وليس إلى ما تعنيه<sup>(1)</sup>، مما يعني أن مفهوم الهوية شائع وكبير لدرجة أنه لا يمكن وضع حدود له، أمّا سبب الاستعصاء حسب (محمد العربي ولد خليفة) فإن الهوية هي بحدّ ذاتها تعرّف عن نفسها بنفسها، ولا يمكن مهما حاولنا أن نجد لها تعريف محدد.

وحاولت الباحثة من خلال دراستها التطرّق لتاريخ تطور لفظ «الهوية» في العلوم الانسانية، الذي انتشر في بحرّها وفرض نفسه حتى غدا بمثابة كلمة سحرية تُعد ضمن المفاهيم التي ليس لها تاريخ، حيث تعتبر حسب (كاترين هالبيرن *Catherine Halpern*) الهوية «بمثابة كلمة مجردة، يرجع استعمالها للفكر ما قبل سقراط وبارميندس أو هراقليطس، الذين كانوا دائماً محتارين حول مسألة هو ذاته والآخر، وبالنسبة لبارميندس والإيليين من الصعب أن نفكر في التحوّل لأنه إذا لم يكن «أ» على ما كان عليه، فهل «أ» يبقى هو «أ»؟<sup>(2)</sup>، وبالتالي فإن سؤال الهوية هو سؤال قديم يرتبط بوعي الانسان بذاته، ويعتبر الفيلسوف (سقراط *Socrates*) هو أول من وجّه النقاش الفلسفي والتفكير الفلسفي نحو الانسان، وهذا عندما قرأ عبارة \*عرّف نفسك بنفسك\* مكتوبة على أحد معابد مدينة أثينا، ومن هنا توجّه الاهتمام والبحث والسؤال حول هذا الكائن المسمى انسان من سؤال الأخلاق، سؤال الوجود، سؤال الواجب، سؤال الجمال، سؤال الحداثة، ثم سؤال الهوية، فما الذي يحدد معنى هوية الانسان؟ أو كيف يمكن دراسة هوية الانسان؟

<sup>1)</sup>- Claude Dubar: **Identité collective et individuelle dans le champ professionnel**, 2<sup>ème</sup> édition, in Michel de Coster et al: *Traité de sociologie du travail*, De Boeck université, Paris-Bruxelles, 1998, P385

<sup>2)</sup>- كاترين هالبيرن: 'مفهوم الهوية: تاريخه إشكالاته'، ترجمة: إلياس بلكا، مجلة كلمة، العدد46، الناشر منتدى الكلمة للدراسات والأبحاث، مجلة فصلية، السنة 12، شتاء، 1426/2005هـ، [www.kalema.net/v1/?rpt=587&arr]

وبصيغة أخرى هل «أنا» هو من كان طفلاً قبل 20 سنة، أم طرأ تغير عليه وأصبح شخصاً آخر؟؟؟، وهو ما أكدّه لنا (أرسطو *Aristo*) الذي هو يعتبر أول من حاول أن يحدد لنا مفهوم الهوية وهذا عند استنباطاته للعقل والمبادئ التي تحكم العقل والمنطق، فقدّم ما أسماه بقوانين الهوية، ويرمز لهذا القانون بالقول (أ هو أ) أي أن الإنسان منا يتطور من الصغر وزناً وصحة، مرض، فرح، تعليم، إقامة، دائرة معارف، أصدقاء، لكن يظلّ هو فلان<sup>(1)</sup>، وبالتالي فكل شيء خصوصيته، ثابتة تبقى خلال التغير، فالإنسان إنسان سواء كان طفلاً، أو كان شاباً، كهلاً أو شيخاً، رجل أو امرأة، فقيراً أو غنياً، مريضاً أو صحيحاً، هذا الشيء الذي يجعلنا نطلق عليه اسم إنسان هو ما يشكل هويته الحقيقية.

فالهوية كمبدأ فلسفي تعبر عن ضرورة منطقية بعينها ويؤكد أن الموجود هو ذاته دوماً، وهو ما نجده عند (رنييه ديكارت *René Descartes*) من خلال حديثه عن الوجود، وإعتماده على الفصل بين الجسد والروح، الذي قام تصوره على أن هناك عالم داخلي ذو طبيعة روحية من خصائصها التفكير وعدم الامتداد بالمكان، وعالم خارجي ذو طبيعة مادية وله إمتداد بالمكان، ويشمل الأجسام الطبيعية، وبالنتيجة فإنه كان على (*Descartes*) أن يبتكر مفهوم الوعي الذي يقوم على التنسيق بين نشاط العقل والجسد، والوعي بالذات في نظره أكثر الأشياء وضوحاً، ومن هنا أطلق مقولته الشهيرة «إذا كنت أشك، فإن معنى ذلك أنني أفكر، وإذا كنت أفكر فإنّ أنا موجود»، وهو ما يدل على حقيقة الشيء والشعور بالذات.

فهوية الشخص هي حصيلة لمجموع الخصائص الجسدية، النفسية، الأخلاقية، القانونية الاجتماعية والثقافية التي يقصّها الفرد عن نفسه، ويصور ذاته لغيره، ويحدد بواسطتها موقعه من غيره، ومن ثمة فإن الهوية هي جملة الأفعال التي تصدر من خلال تفاعل الفرد مع الآخرين، وقد تظهر هذه الأفعال في أشكال مختلفة نفسية، إجتماعية، أخلاقية، قانونية تشكل عند الآخرين صورة لذاته الحقيقية.

وبعد أكثر من عشرين قرناً تحدّدت المسألة، حيث بدأت تقترب بما يشغل العلوم الانسانية والاجتماعية حالياً، وذلك بفضل الطريقة التي طرح بها الفلاسفة الامبريقيون وعلى رأسهم (دافيد هيوم وجون لوك *David Hume & John Locke*) مشكلة الهوية الشخصية وتساؤل (*Locke*) حول وحدة الأنا في الزمان حينما قال: «إذا كنت الشخص ذاته الذي كان قبل عشرين سنة، فلأنني أذكر مختلف المراحل التي مرّ بها وعيي وشعوري»<sup>(2)</sup>، وفي كل الأحوال لا نجد في هذه الأعمال الفلسفية الأصل الحقيقي لتسرب مفهوم الهوية إلى العلوم الانسانية والاجتماعية.

<sup>1</sup> - سعيد إسماعيل علي: *الهوية والتعليم*، عالم الكتب، القاهرة، 2005م، ص24

<sup>2</sup> - كاترين هالبرن: مرجع سبق ذكره، (مقال إلكتروني)

في المقابل نجد أن هناك من ذهب إلى أنه من خلال الديناميكية النفسية يمكن تحديد معنى هوية الانسان عند (سيجموند فرويد *Sigmund Freud*)، فيما نجد أن هناك من ذهب إلى أن عالم النفس الاجتماعي (إريك اريكسون *Erik H. Erikson*) الذي جاء بمصطلح الهوية من خلال دراسته لبناء الشخصية واعتبر أن الهوية الشخصية تتطور طوال وجودها عبر ثمانية مراحل تقابلها ثمانية اعمار في دورة الحياة، واكتشافه لأزمة الهوية التي تظهر حسبه في سن المراهقة، وبالتالي يمكن القول بأن الدراسات الخاصة بالهوية انصبت في السنوات الخمسينات والستينات حول محاور مثل تصور الذات، الشعور بالذات، نظريات الأنا، ويعتبر الباحث والأخصائي النفسي الأمريكي (*Erik Erikson 1950*) أول من كان له الفضل في إستعمال هذا المفهوم في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية<sup>(1)</sup>، حيث قام بدراسة الهوية بمنهج متعدد المرجعيات، وهو ما جعله ينجح في الجمع بين مختلف وجهات نظر التحليل النفسي، وعلم النفس الاجتماعي، والأنثروبولوجيا الثقافية.

ومع ذلك لم يحتل مفهوم الهوية أهمية حاسمة في معجم علم الاجتماع إلا بواسطة "التفاعلية الرمزية" لأن المؤسسين لمنهج المدرسة (كشارل كولي وجورج ميد *Charles Cooley & George H Mead*) تكلموا عن الذات، وهو المصطلح الذي راج بين التفاعليين في الستينات، ثم انتقل إلى مصطلح الهوية بدءا من سنة 1963، حين نشر (إيرفين جوفمان *Ervin Goffman*) ملاحظات على أسلوب التعاطي مع الهوية، وفي السنة ذاتها نشر (بيتر برجر *Peter Burger*) مفهوم الهوية، وساهم في انتشار استعمالها بكتابه: « دعوة إلى دراسة علم الاجتماع » أين خصص حيزا هاما في تقديمه لنظريات الأدوار والجماعة المرجعية، وكذا من خلال المقاربة الظاهرية التي طوّرها في كتابه هذا<sup>(2)</sup>، ومن ثمة أصبح لموضوع الهوية مكان خاص في دراسات علم الاجتماع، أي تتم دراسة هوية الفرد (الذات)، والجماعة من خلال الأدوار التي يقومون بها ضمن العلاقات التفاعلية الاجتماعية، أين تتشكل صورة خاصة بهم في نظر الآخرين تمثل هويتهم الجماعية.

أمّا في الثمانينات بدأ الاهتمام بدراسة الهوية من الناحية النفسية الاجتماعية، والحديث عن استراتيجيات الهوية، وبالتالي نجد أن الاهتمام بدراسة الهوية حسب (رشيد حمدوش) حاول مواكبة ما يقع من تغيرات اجتماعية وثقافية على أفراد المجتمع والعمل على مسيرته.

<sup>(1)</sup> - رشيد حمدوش: "بناء الهوية عند الشباب الجزائري أو ميلاد الهويات الصاعدة"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 11،

جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، جوان 2013م، ص101

<sup>(2)</sup> - كاترين هالبيرن: مرجع سبق ذكره، (مقال إلكتروني)

فيما نجد أنه في الآونة الأخيرة وبالتحديد في نهاية القرن العشرين، عرفت الدراسات الخاصة بالهوية تطوراً وتنووعاً، حيث تم التطرق إلى الهوية بتوظيف مخزون لغوي متنوع مثل اكتساب الهوية عبر محاور ثلاث: التشخيصية الفردية، البحث عن الذات، وعملية التنشئة الاجتماعية<sup>(1)</sup>.

وبالتالي فلا يمكن التطرق للحديث عن الهوية الجماعية دون الرجوع إلى فردانيتهم، أو تجريد أفرادها من هويتهم الذاتية التي تعبر عن شخصهم من جهة أخرى، بالإضافة إلى هذا وذلك فإنه لا يمكن تجاهل الدور الذي تقوم به التنشئة الاجتماعية من غرس لقيم ثقافية جديدة هي نتاج المهارات الفكرية العقلية والجسمية البدنية التي تم اكتسابها من مختلف المؤسسات التعليمية، ودور العبادة، ودور الشباب التي مرّوا بها فشكّلت لهم هويتهم الجماعية.

ومن ثمة فإن علم الاجتماع أو المنظور الاجتماعي يبدأ دراساته وأبحاثه حول الهوية انطلاقاً من الاختلافات بين الأفراد في الجنس، والعرق، والدين، والطبقية، مروراً للمطالبة بالقومية، والاثنية، والاعتراف بالجنسية، والجماعات الأقلية، وصولاً إلى ارتباطها مؤخراً بظاهرة العولمة التي تطورت في أشكال مختلفة منها ما هو ثقافي وما هو اقتصادي وما هو سياسي، وكانت التجليات الخطرة لهذه الظاهرة هي هيمنة القوى الاقتصادية على الاقتصاد العالمي، ثم هيمنة الثقافة الغربية وخاصة الثقافة الأمريكية على الخصوصيات الأخرى (الأمريّة) والتي تعني فرض نمط ثقافي واحد يسود العالم.

وكخلاصة لكل ما سبق ذكره من خلال عرض مراحل تطور وانتشار مفهوم الهوية، لاحظت الباحثة أن لكل مجال تصور ومفهوم عن الهوية خاص به يختلف عن الآخر.

وهو ما يعني أن مفهوم الهوية ظلّ في مفترق الطرق بين علم الاجتماع، وعلم النفس، وعلم الأنثروبولوجيا، والأدب والسياسية والصحافة، وغيرهم من العلوم، وهذا إذا دلّ على شيء فإنه يدل على صعوبة إيجاد تعريف موحد يرضي جميع الباحثين من مختلف المجالات، وهي نفس الفكرة التي بدأت بها الباحثة حديثها ها هي تنهي بها هذه الجزئية، مما يعني أنه مهما حاولت البحث عن طريقة لتحديد من خلالها مفهوم للهوية يرضي مختلف التخصصات لا يمكن ذلك.

<sup>(1)</sup> - رشيد حمدوش: مرجع سبق ذكره، ص 101



## 2) مفهوم الهوية الجماعية في المؤسسة

### 1-1) الهوية

ليكتمل توضيح وفهم المعنى الحقيقي لمفهوم الهوية رأّت الباحثة أنّه لا بد أن تبحث عن معناها في اللغة العربية، واللغة اللاتينية (الفرنسية، الانجليزية)، أين وجدت الباحثة أنّه يكاد يكون غائباً في أمهات القواميس وعلى رأسها لسان العرب لصاحبه (ابن منظور).

بالإضافة إلى القاموس المحيط، والمصباح المنير، إذ لا يتعدى الشرح حول كلمة الهوية أنّها «مستقاة من الفعل "هوى"، أي سقط من عل، أو أن يكون معناها البئر القعر»<sup>(1)</sup>.

مما يعني أنّه لا مكان لمصطلح الهوية في القواميس العربية، وهذا إمّا لكون المصطلح لم يكن في ذهن المسلمين من قبل، أو لأن المصطلح في حدّ ذاته تعريف، ومن ثمة فإنّ التعريف ليس بحاجة لأن يعرف فهو واضح ومفهوم للجميع، وهو ما ذهب إليه الفيلسوف (أوستين *Justin*) في كتابه الحقيقة سنة 1961م، حيث قال: «ما هو نفسه لا يعرف»<sup>(2)</sup>، وهو بدوره ما يتوافق أيضاً مع ما جاء به (جوتلوب فريج *Gottlob Frege*) عندما قال: «ما دام كل تعريف هو عبارة عن هوية، فالهوية في حدّ ذاتها لا يمكنها أن تعرف»<sup>(3)</sup>، وهو ما يجعلنا نشبه الهوية بالمرآة العاكسة لكل ما يقابلها دون زيادة أو نقصان.

ومن بين التعاريف التي عرفت الثقافة العربية الاسلامية عن الهوية، نجد ما جاء في المعجم الوسيط الذي عرّف الهوية على أنّها: «حقيقة الشيء أو الشخص التي تميزه عن غيره... (ويضيف الهوية بفتح الهاء) هي بطاقة يثبت فيها إسم الشخص وجنسيته ومولده وعمله وتسمى البطاقة الشخصية»<sup>(4)</sup>، لذلك نجد أنّه عندما يطلب منا البطاقة التي تثبت بياناتنا الشخصية في مؤسسات المجتمع أو أمام الجهات الرسمية فإنه يطلب منا رؤية بطاقة الهوية الوطنية وليس الهوية بضم الهاء، ولأنّ بيانات البطاقة قد تتغير عبر الزمن، فهي لا تدل على هوية الفرد بقدر ما تدل على كينونته، وهو ما يعني الأصل

<sup>(1)</sup> - سعيد إسماعيل علي: مرجع سبق ذكره، ص23

<sup>(2)</sup> - محمد العربي ولد خليفة: المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية، منشورات ثالة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003م، ص89

<sup>(3)</sup> - علي أسعد وطفة: "اشكالية الهوية والانتماء في المجتمعات العربية المعاصرة"، ط1، أحمد بلعكي وآخرون: الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر، سلسلة كتب المستقبل (68)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2013م، ص157

<sup>(4)</sup> - شوقي ضيف وآخرون: المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مجمع اللغة العربية الادارة العامة للمجمعات وإحياء التراث، مصر، 2004م، ص998

والجوهر الذي يرتبط بصفة من الصفات الشخصية للفرد، فيميّز الشخص عن غيره، وهو ما يمثل هويته، ولا وجود لكائن دون هوية، مما يعني أنها تولد مع الفرد وليست مكتسبة.

وأضاف المنجد في اللغة العربية المعاصرة عن هذا التعريف أنه: «ما من كائن بدون هوية، حيث أن مبدأ الهوية هو القول ما هو هو، مبدأ أساسي من مبادئ المنطق التقليدي بموجبه يكون كل شيء هو عينه»<sup>(1)</sup>.

وبالتالي لا يختلف المنجد في اللغة العربية المعاصرة عما جاء به المعجم الوسيط بل يؤكد على ما جاء به، ويضيف أنه لا وجود لكائن دون هوية، مما يعني أنها تولد مع الفرد وليست مكتسبة. والهوية بضم الهاء تترجم حرفياً بالموجود هناك، أو كونه هذا، أي مضمونه وجوهره، وهو ما حاول تقديمه (محمد عمارة) كتصور شامل لمفهوم الهوية لغة مستعينا بالمعاجم القديمة والحديثة<sup>(2)</sup>، وبالتالي فإن الهوية في الثقافة العربية الاسلامية يتمثل في أنها حقيقة الشخص وجوهره أي المطابقة، وتشمل الصفات الباطنية والظاهرية للأفراد، بالإضافة إلى وجود صفات تميز الشخص عن الآخر، فلا وجود لكائن دون هوية، مما يعني أن الهوية فطرية، ومع مرور الزمان ومن خلال تراكم المعارف والتجارب والمهارات ودخول الفرد في علاقات اجتماعية مع جماعة الأفراد تتسع الهوية لتأخذ صورة أخرى مكتسبة.

نجد من جهة أخرى، أن كلمة الهوية تقابلها باللغة الفرنسية *Identité*، وهي مشتقة من المصطلح اللاتيني *Idm* التي تطلق على الأشياء أو الكائنات المتشابهة، مع الاحتفاظ في نفس الوقت بتمايز بعضها عن البعض الآخر<sup>(3)</sup>، وهذا التعريف لا يختلف عما هو موجود في التراث العربي الذي يميّز الفرد عن الآخرين فيما بينهم.

كما تعني الهوية المطابقة، إذ نعمل أننا عندما نقول شيئين أنهما متماثلان أو متطابقان تستخدم الصفة «*Identique*»، فهذا النعت يعني تطابق هويتهما، لذلك نجد حسب معجم (لاروس) الهوية هي علاقة بين شخصيين أو شيئين أو أكثر فيما بينهما تشابه كبير، كما أن مبدأ الهوية مبدأ أساسي للمنطق التقليدي، بحيث كل شيء مطابق لنفسه (أ=أ).

<sup>(1)</sup> - المنجد في اللغة العربية المعاصرة: دار الشروق، بيروت، 2000، ص1493

<sup>(2)</sup> - مصطفى محمد طه: الهوية بين الشكل والمضمون، مجلة التسامح، العدد 4، مجلة فصلية فكرية إسلامية، مصر، 2004م، ص188

<sup>(3)</sup> - Petit Robert: **Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française**, Paris, Edition 1978, P956

وبالتالي فإن الهوية يأخذ معنى حالة الشيء كما هو نفسه، كما يأخذ معنى التشابه وإعطاء معنى لحالة الشيء كما هو نفسه، ومن الناحية الرياضية يعرف (لاروس) الهوية بأنها علاقة تساوي لكل القيم اللامحدودة، كما يعرفها على أنها صفات دائمة وأساسية لشخص أو مجموعة، (إثبات هوية، أزمة هوية، هوية اجتماعية، هوية جنسية)، ومن خلال هذه الصفات يمكن تمييز شخص عن شخص آخر دون اختلاط ودون أخطاء، بالإضافة إلى كل ما سبق ذكره، يعرفها (لاروس) على أنها مجموعة من المعطيات (تاريخ، مكان الميلاد، الاسم، اللقب، الفروع، البصمات، صورة فوتوغرافية...)، يمكن من خلالها التحقق من هوية الفرد<sup>(1)</sup>.

ومن ثمة يمكن القول أن الهوية عند (لاروس) متعلقة بالكائن الحي والأشياء على حدّ السواء، كما ركّز على أن الهوية تمثل الصفات الباطنية والجوهرية للفرد أو الشيء، دون إهمال صفاته الظاهرية الخارجية، وهو ما يتوافق مع ما جاءت به المعاجم العربية.

ولا يختلف مفهوم الهوية *Identity* عن سابقه من المعاجم حيث تعني باللغة الانجليزية حالة من التطابق والتماثل المطلق، فقد أعطى المعجم الانجليزي (*Oxford Advqn*) مثال عن معنى الهوية فقال: إذا كان هناك سارق لا يمكن إثبات بأنه هو دون وجود دليل يثبت أنه هو السارق<sup>(2)</sup>، ومن ثمة فإن الهوية هي صفات تميّز الشخص عن الآخر من خلالها يمكن تحديد هويته.

كما يرى المعجم الانجليزي أن الهوية تعني التشابه المطلق في جميع القيم الفردية والشخصية والمساواة، معبرا عنها بالمعادلة التالية<sup>(3)</sup>:  $(س+1)^2 = س^2 + 2س + 1$ ، ومن ثمة يمكن القول أن الهوية من منظور الثقافة العربية الاسلامية، ومن خلال مختلف المعاجم العربية واللاتينية، القديمة والحديثة والمعاصرة يمكن القول أن الهوية هي حقيقة الشيء أو الشخص بصفاته الباطنية الجوهرية والظاهرية الخارجية التي تميزه عن الآخرين، ولا يمكن تصور أي كائن حي دون أصل أو هوية، مما يعني أن الهوية فطرية، ومع مرور الزمن ومن خلال تراكم المعارف والتجارب والمهارات ودخول الفرد في علاقات اجتماعية مع جماعة الأفراد تتسع الهوية لتأخذ صورة أخرى مكتسبة.

ويبقى التعريف اللغوي قاصر دون الاصطلاحي، لذلك حاولت الباحثة الكشف عن معنى الهوية اصطلاحا من خلال تعاريف بعض الباحثين والمؤلفين من مختلف المجالات، لصعوبة وجود تعريف

<sup>1)</sup>- Larousse: Op Cite, P526

<sup>2)</sup>- A.S Hornby et al: **Oxford Advanced Learner's Dictionary of current English**, Oxford University Press, P421

<sup>3)</sup>- H.W.Fowler and F.G.Fowler: **The Concise Oxford Dictionary of Current English**, Oxford University Press, Amen House, London.E.C.4, 1958, P589

موحد كما سبق الذكر والحديث عن هذا، إلا أنها حاولت إعطاء صورة شاملة عن مفهوم الهوية من الناحية الفلسفية والنفس الاجتماعي، والأنثروبولوجية، والاجتماعية، التي حاولت التركيز عليها لأنها مجال لدراستها هذه.

مما لا شك فيه أن مفهوم الهوية ظهر على يد الفلاسفة، وهو ما سبق ذكره عند الحديث عن نشأة وتاريخ مفهوم الهوية، وقد أخذ التفسير الفلسفي لمفهوم الهوية مسارات عديدة، فالهوية عند (ابن رشد) هي كلمة اشتقها المترجمون القدامى من حرف الرباط الـ"هو" الذي يدل على ارتباط المحمول بالموضوع في جوهره، ولينقلوا بواسطتها إلى العربية، أما (الفرايبي) فيعرّفها على أنها الشيء بعينه ووحدته وتشخصه وخصوصيته ووجوده المنفرد<sup>(1)</sup>، ومن ثمة فإن الهوية هي العلاقة باللب والأصل عند (ابن رشد) بينما هي الأصل في حد ذاته عند (الفرايبي)، ويضيف هذا الأخير أن الهوية هي المعنى الذي تؤديه كلمة "هست" بالفارسية، وكلمة "استين" باليونانية، أي فعل الكينونة في اللغات الهندوأوروبية الذي يربط بين الموضوع والمحمول، ثم علوا عنها ووضعوا كلمة "الموجود" مكان "هو"، و"الوجود" مكان "الهوية"، ومع ذلك فقد فرضت كلمة الهوية نفسها كمصطلح فلسفي يستدل به على كون الشيء هو نفسه<sup>(2)</sup>.

### والهوية حسب المعجم الفلسفي لـ(مراد وهبه):

«تقال بالترادف على المعنى الذي ينطلق عليه اسم الموجود، إلا أنها ليست تنطلق على الصادق، وهي أيضا من الألفاظ المنقولة لأنها عند الجمهور حرف وهنا اسم، ولذلك ألحق بها الطرف المختص بالأسماء وهو الألف واللام، واشتق منها المصدر فقيل الهوية من هو كما تشتق الانسانية من الانسان، والرجولية من الرجل، وإنما فعل ذلك بعض المترجمين لأنهم رأوا أنها أقل تغليظا من اسم الوجود، إذا كان شكله شكل اسم مشتق»<sup>(3)</sup>.

والهوية أيضا كمبدأ فلسفي يعبر عن ضرورة منطقية بعينها ويؤكد أن الموجود هو ذاته دوماً، لا يلتبس به ما ليس منه، فهو عين ذاته، كما تقول الفلسفة فالشخص هو هو مهما اعتراه من تغيرات، الأمر الذي يشير إلى إدراك العمليات اللاشعورية والتسليم بها<sup>(4)</sup>، وهو ما نجده عند (Descartes) من خلال حديثه عن الوجود، وإعتماده على الفصل بين الجسد والروح، الذي قام تصوره على أن هناك عالم داخلي ذو طبيعة روحية من خصائصها التفكير وعدم الامتداد بالمكان، وعالم خارجي ذو طبيعة مادية وله إمتداد بالمكان، ويشمل الأجسام الطبيعية، وبالنتيجة فإنه كان على (Descartes) أن يبتكر مفهوم الوعي الذي يقوم على التنسيق بين نشاط العقل والجسد، والوعي بالذات في نظره أكثر الأشياء وضوحاً،

<sup>1</sup> ) : Noel Baraquini et al: Dictionnaire de la philosophie, armand colin, paris, 2005, p171

<sup>2</sup> -) مصطفى محمد طه: مرجع سبق ذكره، ص 189

<sup>3</sup> -) مراد وهبه: المعجم الفلسفي، ط5، دار قباء الحديثة، القاهرة، 2007م، ص 667

<sup>4</sup> -) محمد عبد الرؤوف عطية: مرجع سبق ذكره، ص 24

ومن هنا أطلق مقولته الشهيرة «إذا كنت أشك، فإن معنى ذلك أنني أفكر، وإذا كنت أفكر فأذن أنا موجود»، وهو ما يدل على حقيقة الشيء والشعور بالذات، لذلك نجد أن ما قاله (تاب وآخرون *Tap et al*) مناسباً بحيث يرى بأن الهوية «نظام من تصورات الذات»<sup>(1)</sup>، فهوية الشخص هي حصيلة لمجموع الخصائص الجسدية، النفسية، الأخلاقية، القانونية الاجتماعية والثقافية التي يقصّها الفرد عن نفسه، ويصور ذاته لغيره، ويحدد بواسطتها موقعه من غيره، ومن ثمة فإن الهوية هي جملة الأفعال التي تصدر من خلال تفاعل الفرد مع الآخرين، وقد تظهر هذه الأفعال في أشكال مختلفة نفسية، إجتماعية، أخلاقية، قانونية تشكل عند الآخرين صورة لذاته الحقيقية.

وبالتالي فالهوية تعني الحقيقة، وهي ما يميز وجود كينونة الشيء أو الفكرة عن غيرها تميزاً يمنع التماهي، فالهوية مصطلح ينتمي إلى المعجم الفلسفي العربي منذ العصر الوسيط، ويحيل في المنطق إلى مبدأ الذاتية أو الهوية (أ=أ) كمقولة ميتافيزيقية دالة على ماهية، حيث لفظ الهوية يسمى حقيقة وذاتاً، وباعتبار تشخصه يسمى هوية، وأمّا إذا أخذ أعم من هذا الاعتبار يسمى ماهية، ومن هنا يمكن التمييز بين الماهية والحقيقة والهوية كما تطرّق لها (فضيل دليو) حيث أن الأمر في نظره «متعلق من حيث إنه مقول في جواب (ما هي) يسمى ماهية، ومن حيث ثبوته في الخارج يسمى حقيقة، بينما من حيث إمتيازه عن الآخرين يسمى هوية»<sup>(2)</sup>، ومن ثمة يمكن القول أن كل هذه المصطلحات تدل على مفهوم الهوية كل حسب مرحلته، فكلما تجاوز المفهوم بمرحلة كان أقرب لمصطلح من المصطلحات وأكثر وضوحاً.

ويقول (أبو نصر الفارابي) عن الهوية بأنّها: «عينيته و وحدته وتشخصه وخصوصيته ووجوده المنفرد له كل واحد، وقولنا "هو" إشارة إلى هويته وخصوصيته ووجوده المنفرد الذي لا يقع فيه إشترك»<sup>(3)</sup>، وبالتالي نلاحظ أن (الفارابي) ركّز من خلال هذه التعريف على أن الهوية تمثل خصوصية الفرد ووجوده ظاهرياً وباطنياً، كما أنّها مشتقة من إشارة "هو" التي تدل على ذاته، في المقابل نجد أن (الجرجاني) في كتابه (التعريفات) لم يختلف عن سابقه (الفارابي) بقدر ما كان أكثر دقة في وصف الهوية بأنّها حقيقة مطلقة يشتمل صاحبها على صفات جوهرية تميزه عن غيره، وهو ما يؤكد قوله أن الهوية هي «الحقيقة المطلقة، المشتملة على الحقائق إشمال النواة على الشجرة في الغيب المطلق»<sup>(4)</sup>،

<sup>(1)</sup> - رشيد حمدوش: مرجع سبق ذكره، ص 101

<sup>(2)</sup> - فضيل دليو: العولمة والهوية الثقافية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والاعلام، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2000م، ص 217، 218

<sup>(3)</sup> - سعيد إسماعيل علي: مرجع سبق ذكره، ص 23

<sup>(4)</sup> - علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني: معجم التعريفات، دار الفضيلة، القاهرة، 2004، (إلكتروني)، ص 216.

وإذا كان المنظور الفلسفي نظر إلى الهوية على أنها مشتقة من إسم الإشارة "هو" والتي تعني الموجود باليونانية والفارسية، والمقصود بها أصل وجوهر وحقيقة الشيء أو الشخص، الذي يشتمل على خصائص وصفات تميزه عن الآخرين، وللهوية مرادفات أخرى مثل (الذات، الوجود، الماهية، الحقيقة، الجوهر) التي ظهرت مع أخذ مصطلح الهوية في الانتشار عبر العصور القديمة والحديثة والمعاصرة.

فإن علماء النفس والأخصائيين النفسانيين قد تناولوا موضوع الهوية من جانب الاضطراب النفسي الذي أعطى له جانباً مرضياً كما هو الحال عند (سيغموند فرويد *Sigmund Freud*) في ضياع الهوية عند الهستيريا<sup>(1)</sup>، وفي المقابل نجد أنه عبارة عن عامل من عوامل الشخصية للفرد، يعطي ويأخذ، يفعل ويتفاعل، بالنسبة لعلم النفس الاجتماعي، لذلك نجد أن المحلل النفسي (*Erik Erikson*) يعبر عن الهوية بأنها تولد من خلال التفاعل بين الميكانيزمات السيكولوجية والعوامل الاجتماعية، والاحساس بالهوية ينتج عن الميل اللاشعوري للفرد بحيث يكون إمتداداً لتجاربه الذاتية، كما ينتج من البحث عن الاحساس بالتكامل والوحدة والانتماء من خلال تنوع التشابه بنمط معين في الطفولة<sup>(2)</sup>، ومن ثمة فإن الهوية عبارة عن بناء مكوّن من عناصر أساسية داخلية من حاجات ودوافع، معتقدات ذاتية تحركها عوامل خارجية مرتبطة بأوضاع الفرد الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية.

وبالنظر لتنوع مفهوم الهوية وتعقده لم يرى إهتماماً جاداً إلا في أواخر السبعينات من خلال حركات متنوعة محورها ضياع الهوية كما تحدث عنها (*Erikson*).

وقد أثرى (مارسيا *Marcia*) الأساس التصوري والمنهجي لدراسة (*Erikson*) وهي دراسة ذات ثلاث أوجه: بنائي وظواهر وسلوكي، فيما اعتبر كل من (شيك وبرجز *Cheek & Briggs*) أن الهوية مركبة من ثلاث أنواع: الهوية الاجتماعية، الشخصية والتجملية<sup>(3)</sup>، حيث أشارا بأن الهوية الاجتماعية متجذرة من العناصر العامة كالشهرة سمعة الفرد وانطباعات الآخرين عنه، بينما الشخصية فهي التي تعبر عن قيم الفرد وذاته وخصوصيته، في المقابل فإن التجملية يقصد بها ما تم اكتسابه من الأسرة ومؤسسات التنشئة الاجتماعية بمختلف أشكالها.

<sup>(1)</sup> - محمد المهدي بن عيسى وإيناس بوسحلة: "تجاوز الإعاقة بين آليات الدمج وتشكيل الهوية"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 05، عدد خاص بأشغال الملتقى الدولي الأول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة أيام 27، 28 فيفري، الجزائر، 2011، ص 522

<sup>(2)</sup> - المرجع نفسه، ص 523

<sup>(3)</sup> - فتيحة كركوش: "إشكالية بناء الهوية النفسية الاجتماعية"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سبتمبر 2014، ص 269

وينشأ الشعور بالهوية من خلال الانتماء إلى الجماعة الذي يدعمها ويقويها، فالانتماء يسعى إلى توطيد الهوية كما تدل هي الأخرى عن وجوده، وبالتالي تعبير الجماعات عن هوياتهم وانتماءاتهم يتم من خلال أفعالهم والأدوار التي يقومون بها اتجاه الآخرين، وهو ما أشار إليه كل من (*Tajfel & Turner*) حيث نظرا إلى الهوية الاجتماعية على أنها "نتاج إدراكات الفرد، كونه عضوا في جماعة معينة ومشاعره التي يبيدها نتيجة إنتسابه لتلك الجماعة، وهذا الانتساب لا يتحدد بالعلاقات الشخصية المباشرة أو التفاعل الاجتماعي المباشر بين أعضاء الجماعة، بل أن العامل الحاسم في ذلك هو المصير المشترك الذي يربط الأعضاء المنتمين لتلك الجماعة"<sup>(1)</sup>.

ومن ثمة فإن وعي الفرد بذاته وبالجماعة التي ينتمي إليها يعطيه الشعور بتقدير الذات، وهو ما أكده (*Tajfel*) عندما قال أن: مجرد وعي الفرد بكونه عضوا في جماعة ما، يولد لديه نزوعا إيجابيا نحوها، بمعنى الجماعات الداخلية (نحن) في مقابل الجماعة الخارجية (هم)، لذلك وصفها (*Tajfel*) بأنها "ذلك الجزء من مفهوم ذات الفرد، النابع من وعيه بكونه عضوا في جماعة، مضاف إليه الاعتبارات القيمة والانفعالية التي تحال إلى تلك العضوية"<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن الجماعات التي ينتمي إليها الفرد تكوّن حسبه مصادر مهمة للتفاخر والتباهي وتقدير الذات، وهذه الأخيرة هي التي أشار إليها كل من (*ابراهيم ماسلو Abraham Maslo*) من خلال الهرم الذي أعدّه حول حاجات الانسان الأساسية بالإضافة إلى (*إريك فروم Erick Fromm*) الذي رأى أن الفرد عنده رغبة في الاحساس بالهوية ويسعى للتميز دائما، وإن عجز عن ذلك يلجأ إلى شخص آخر أو جماعة ويبحث عن مكانه بداخلها ويتوحد معها رغبة في تحقيق قدرا من التميز.

ومن ثمة فإن الهوية في مجال علم النفس تنحصر في إعتبارها تمثل عامل من عوامل شخصية الفرد مكونة عناصر داخلية فطرية تحركها عوامل خارجية مأخوذة من المجتمع الذي يؤثر ويتأثر بها فيحصل نوع من حالة الاضطراب في شخصية الفرد، مما يساهم في بروز أزمة الهوية بالإضافة إلى تعدد الهويات التي كلها تأخذنا إلى القول بأن الهوية هي حالة مرضية عند علماء النفس.

<sup>(1)</sup> - بشرى عناد مبارك: "التعصب وعلاقته بالهوية الاجتماعية والمكانة الاجتماعية لدى العاطلين عن العمل"، مجلة الفتح، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى، العدد 53، نيسان، العراق، 2013، ص71، (مقال إلكتروني).

<sup>(2)</sup> - داود الساعدي: الهوية الوطنية وتعزيزها في المجتمع العراقي، وكالة أنباء الاعلام العراقية، النشر (2011/06/19) الساعة 04:19، الاقتباس (2015/02/09)، الساعة (22:32)، (مقال إلكتروني)

## 1-2) الجماعة (الجماعية):

تعني كلمة الجماعة حسب (المعجم الوسيط) العدد الكثير من الناس والشجر والنبات، وبالتالي فإن تجمع مجموعة من الأشخاص في مكان ما، هذا يشكل بحد ذاته جماعة حسب هذا التعريف، وهذا ليس صحيحا، فالمسافرون في قاطرة أو في المطار ينتظرون الطائرة، أو الزبائن الذين يلتقون في قاعة انتظار الطبيب لا يشكلون جماعة، فالهدف من أجل السفر إلى مكان معين عند هذا يختلف عن الهدف من أجل السفر عند الآخر، أو الهدف من وراء زيارة الطبيب عند هذا قد تختلف عن هدف الآخر فهناك من يزور الطبيب من أجل العلاج، وهناك من يزور الطبيب من أجل الاستعلام عن أمر ما.

مما يعني أن هذا التعريف يعتبر مقصر حول الجماعة، فإن تتشكل جماعة من أفراد لا بد أن يكون هناك هدف مشترك فيما بينهم، لذلك أضاف (معجم الوسيط) قوله بأن الجماعة تعني أيضا أنها طائفة من الناس يجمعهم غرض واحد، وبالتالي فإن الجماعة حسب (معجم الوسيط) هي عبارة عن عدد كثير للكائنات الحيّة سواء كان إنسان أو حيوان أو نبات ولهم هدف مشترك<sup>(1)</sup>.

ولفظ الجماعة هو جديد في علم الاشتقاق حيث تم استعارته من إيطاليا، وتحديدا من عام الفنون الجميلة، حيث كان يعني (*Groppo*) في القرن السابع عشر، تجميعة لعناصر أو عينة وجود أو شيئا ما، ثم ما لبث أن فرض نفسه في الكلام فصار يفيد تجمعا لأشخاص، وذلك بعد قرن من الزمان، وهناك من يرى أن لفظ الجماعة هو من أصل ألماني (*Krop*)، ويعني الحبال أو وضع أوتار، والدولاب والرابط، وهذا الأخير يمثل الاشداد وتلاحم الجماعة<sup>(2)</sup>، ويرتبط اللفظ من حيث الاشتقاق بمعنيين لا ينفصلان عن التأمل في الجماعات وهما: التماسك والاجتماع.

كما قد يُطلق لفظ الجماعة على الزمرة، أو الفرقة، أو الحشد، أو الفوج، التجمع، وهي ما تعتبر أنواع للفظ الجماعة، ويقابله بالفرنسية لفظ (*Groupe*)، فنقول فرق العمل (*Groupe de Travail*) أي جماعات العمل، ويُقال في علم النفس زمر التعلّم (*Training Group*)، وهي تتألف من عدد محدود من الأفراد، يجمعهم المربي لإكساب كل منهم ما ينبغي له أن يدخله سلوكه من التغيير حتى يصبح متكاملا مع غيره من أفراد طائفته، وبالتالي فإن مصطلح الجماعة يعتبر واسعا نسبيا، حيث يستعمل في العلوم الاجتماعية بأكثر من معنى وبأكثر من مفهوم، فالجماعة في الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع هي

<sup>(1)</sup> - شوقي ضيف وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 135

<sup>(2)</sup> - الحسن اللحية: *دينامية الجماعات (تعريف ومفاهيم)*، سلسلة المعارف البيداغوجية (4)، دار نشر المعرفة، الرباط، 2010، ص (8، 9)



مجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض، وترتبطهم علاقات اجتماعية تضبطها قيم ومعايير ولهم هوية وكيان، ولهم وعي بذاتهم كجماعة وبمصالحهم، ويتضامنون ويتآزرون ضد الخطر الذي يهدد مصالحهم أو يهدد كيانهم كجماعة<sup>(1)</sup>.

يتبين لنا من خلال هذا المفهوم أن الجماعة تتمثل في مجموعة من الأفراد تحكمها مجموعة من الخصائص تتمثل في التفاعل، العلاقات الاجتماعية، وقيم ومعايير مشتركة، بالإضافة إلى التضامن والتآزر مع بعضهم البعض، وللجماعة عدة أنواع من بينها الزمرة، الفرقة، أو الحشد، أو الفوج، والتجمع. والجماعة تعني جمع من الأفراد أو الأعضاء يضمهم هدف مشترك، أو تضمهم مهنة أو عمل، وذلك مثل جماعات المدرسين والأطباء والقضاة وأعضاء الأحزاب السياسية والمقاولين الذين يشكلون جماعة بصرف النظر عن وجود التفاعل أو عدم وجوده بينهم، ويطلق البعض مصطلح تجمّع على الجماعة التي لا يوجد تفاعل بين أعضائها كالنقابات والمهن المختلفة، ومصطلح جماعة على الجماعات التي يوجد تفاعل بين أفرادها، وتسمى بالجماعات الوظيفية، المؤسساتية كجماعات المدرسين، المقاولين التي تتميز بأن لها أهدافاً عامة مشتركة، وبأنه يوجد تفاعل بين أعضائها، كما أنها تعمل على إشباع حاجات المقاولين المسيرين والأعضاء، والمقاولين العمّال والصانعين، ويعتبر وجود التفاعل والأهداف المشتركة، وإشباع الحاجات شروطاً أو خصائص مميزة لتشكل الجماعة الوظيفية، وقد كان (فستجر) أشار إلى أسباب الانضمام للجماعات الوظيفية الاختيارية وحصرها في ثلاث:

- إشباع الأهداف الفردية الخاصة مثل القوة والاحترام.
- جاذبية الأنشطة التي تقوم بها الجماعة.
- إشباع الحاجات التي لا يتم إشباعها إلا من خلال الجماعات مثل الانتماء والمنزلة والأمان ونحو ذلك<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن حسب ما سبق ذكره ثلاث ركائز أو عناصر يمكن أن تشكل لنا جماعة لها هويتها وخصوصيتها كجماعة المقاولين وتتمثل في وجود هدف مشترك الذي يعتبر خاصية أولى للجماعة، حيث يزود جميع المقاولين أفراد الجماعة بثقافة ورؤية واعية مشتركة، حيث يرغب الجميع في تحقيق نتائج موحدة ومشتركة في الآجال المحددة، بالإضافة إلى ذلك فإن نوع النشاط الذي ترغب الجماعة بممارسته

<sup>(1)</sup> - عبد المجيد لبصير: موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة، دار الهدى، الجزائر، 2010م، ص190

<sup>(2)</sup> - السيد علي شتا: الجماعة الاجتماعية، موسوعة العلوم الاجتماعية (28)، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، 2015م، ص 123

يعتبر أحد العناصر الأساسية لتشكل الجماعة فجماعة المقاولين في الصناعة التقليدية الحرفية لا يمكن أن تتشكل إلا بوجود من يملك الرغبة والقدرة في ممارستها حيث الأولى تعني الجاذبية والثانية تعني المخزون الثقافي في ممارستها، مما يعني أنها خاصة مهمة في تشكل الجماعة، وهذه الخاصية تعطي الشعور للمقاولين بالانتماء للجماعة، وهو بدوره ما يعطيهم الإشباع في حاجاتهم من الاعتراف وتقدير الذات، والأمان، والقدرة على تلبية حاجاتهم البيولوجية.

والجماعة هنا نستعملها بصفاتها جماعة ديناميكية أي عبارة عن جهاز حي يطور ديناميته الخاصة من خلال تطور عناصر تشكل الجماعة من الانتماء والأدوار الفردية والجماعية للمقاولين والتواصل داخل الجماعة فيما بينهم.

وتعرف دينامية الجماعة على أنها هي «مجموعة من الظواهر والميكانيزمات والسيرورات التي تظهر وتتطور داخل الجماعات الاجتماعية خلال نشاطها، ويعني ذلك أن السلوك الفردي والجماعي يمكنه أن يتغير حسب الارتباطات الحالية أو المستقبلية للأفراد في جماعة سوسولوجية»<sup>(1)</sup>.

مما يعني أن دينامية الجماعة هي عبارة عن كائن حي يؤثر فيه الأشخاص الذين يشكلونها، يؤثرون في بعضهم البعض، وفي علاقتهم بالهدف الذي يجمعهم، ويؤثر حتى في طريقة الاتصال وتواصل الأفراد فيما بينهم، وهو ما يؤثر بدوره على روح الجماعة وانخفاضها مما قد تؤدي إلى عدم بلوغ الأهداف المرجوة والمحددة مسبقاً.

هذا بالنسبة للجماعة وديناميكية الجماعة، أما الجماعية (*Collectivisme*) فهي حسب (المعجم الوسيط) عبارة عن مذهب اشتراكي يقرر أن أموال الانتاج يجب أن تكون للدولة، وأن تلغي الملكية الخاصة عليها، وأن أموال الاستهلاك هي وحدها التي تكون محلاً للملكية الخاصة، بينما في القانون الدولي تعني الجماعية المعاهدة التي تعني بدورها اتفاق بين أكثر من دولتين<sup>(2)</sup>.

بينما تعني الجماعية مصطلح اقتصادي رأسمالي يضع مصالح الجماعة والعامّة فوق مصلحة الفرد الخاصة، وتطلق أيضاً على الاشتراكية الماركسية فهي الملكية المشتركة لوسائل الانتاج والتوزيع، وقد تم تطبيق هذه النظرية الاشتراكية خلال القرن العشرين في بعض البلدان الاشتراكية خاص بلدان أوروبا الشرقية والاتحاد السوفياتي سابقاً، وبعض بلدان العالم الثالث التي أخذت بنظام الاقتصاد المخطط

<sup>(1)</sup> - الحسن اللحية: مرجع سبق ذكره، ص 10

<sup>(2)</sup> - شوقي ضيف وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 135

أو الاقتصاد الاشتراكي الموجه، وتستمد هذه النظرية مبادئها من الاشتراكية وهي نقيض المذهب الفردي والرأسمالية، والبرجوازية والليبرالية<sup>(1)</sup>.

وبالتالي فإن الجماعية هي مصطلح اقتصادي يعني الريح المشترك، ويهدف إلى تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، والعمل المشترك وغرس ثقافة التعاون في العمل وضرورة وجود تفاعل وتواصل وانشاء علاقات بين أفراد الجماعة الواحدة لتحقيق التماسك فيما بينهم، وهو ما يؤدي إلى الشعور بالانتماء للجماعة والعمل للمحافظة على كيان وهوية الجماعة وخصوصيتها من أجل تحقيق أكبر قدر من الأرباح المشترك، بالإضافة إلى المحافظة على استمرارية الجماعة ووجودها. وللجماعة عدة أنواع تتمثل في:

- 1- **الحشد:** وتتشكل من عدد كبير من الأفراد الذين يوجدون في نفس المكان دون أن يرغبوا في ذلك بوضوح، بحيث أن كل واحد منهم يوجد من أجل مصلحته، باحثاً عن الاشباع، والتحفيز الفردي.
  - 2- **العصابة:** وتتميز بالعدد القليل من الأفراد مقارنة بالحشد، يجتمع أعضاؤها اراديا وتحدهم الرغبة في ذلك، فالعصابة ظرفية ويمكن أن تحل من خلال تدخل في حوارات متفرقة، أو يمكن لأعضائها أن يتفاعلوا أو أن يتخلوا عن الجماعة.
  - 3- **التجمع:** وهو اجتماع مصغر أو متوسط أو كبير العدد، لهم أهداف ثابتة نسبياً، فالهدف الرئيسي من التجمع هو الاجابة عن مصلحة أعضائه.
- فيما نجد أن هناك من يركز على نوعية العلاقات الاجتماعية التي تربط أفراد الجماعة في أنها علاقات مباشرة وجها لوجه، وهو ما أكدته (تشارلز كولي *Charles Horton Cooley*) الذي يقول أن الجماعة هي علاقات تفاعل الأفراد فيما بينهم بشكل مباشر، وأضاف أن العلاقات قد تكون أولية وقد تكون ثانوية.

- 1- **جماعات أولية:** تكون محصورة العدد بشكل عام حيث يكون العدد (من 3 إلى 13 فرد)، إلا أنها تتميز بالروابط الشخصية بين أعضائها، روابط حميمية وحارة، مثل الأسرة، الجيران، المدرسة، الرفاق، الحي، وهي علاقات وجدانية حميمية تترك تأثيراً طويلاً المدى نسبياً في نفسية أعضائها.
- 2- **جماعات ثانوية:** (الجماعة المنظمة) وهي الجماعات التي تتبع أهدافاً متشابهة أو مكملية، وبالموازاة مع الجماعات الأولية تتكون من (25 إلى 50 فرداً)، كما لو كان لها تفرد يستحيل معه التعرف على أي عضو من أعضائها، مثل جماعة الأحزاب والنقابات وغيرها<sup>(1)</sup>.

(1) - عبد المجيد لبصير: مرجع سبق ذكره، ص 194

فيما نجد أن هناك من يسمم الجماعة حسب نوع العلاقات إلى جماعة رسمية وجماعة غير رسمية وتمثل في:

**1- الجماعات الرسمية:** هي التي من خلالها يتحدد دور كل فرد في الجماعة طبقاً لنوع الوظيفة التي يشغلها داخل المؤسسة، وهي علاقات تنشأ بين المقاولين والعمّال من جهة، ويكون أساسها علاقة السلطة التي تربط فيما بينهما، وها من خلال اصدار الأوامر والتعليمات إلى العمّال، وعلاقات تنشأ بين المقاولين فيما بينهم أو العمال فيما بينهم بهدف الوصول إلى التنسيق فيما بينهم وتحديد أهداف معينة جديدة، أو المناقشة في أهداف محددة مسبقاً.

**2- الجماعات غير الرسمية:** تتكون وتتشكل بصفة اختيارية، أي أن الفرد هو الذي يسعى إلى الانضمام إليه أو تشكيلها بإرادته، كما يمكن الانسجام منها بشكل اختياري أيضاً، وتكون لهم أهداف مشتركة، وهذا النوع من الجماعات هو بحد ذاته ينقسم إلى قسمين جماعة الصداقة الذي عادة ما تتكون من أفراد يتمثلون معا في الصفات كالعمر، الجنس، الوظيفة، الديانة وغيرها، وجماعة المصلحة التي سنتطرق لها بعد حين<sup>(2)</sup>.

فيما نجد من يقسم الجماعة إلى ما يلي:

**1- جماعات ضاغطة:** تطلق على مجموعة من الأفراد تجمعهم نفس المصلحة، وتهدف للدفاع عن مصلحتها الشخصية (رابطة، نقابة، اتحاد)، ومجال نشاطها عادة ما يكون الضغط على سلطة اتخاذ القرار في السلطة السياسية، بحيث يكون القرار في صالح أهداف الجماعة.

وقد تأخذ الجماعة الضاغطة قراراً بالتحول إلى حزب سياسي، فهي قوة من القوى السياسية في نظام التعددية السياسية، وللجماعة الضاغطة مجموعة من الخصائص تتمثل في:

➤ تنظيم ثابت نسبياً تشرف عليه مجموعة من الأفراد من نفس المهنة أو النشاط، يكون بمثابة الهيئة الإدارية أو التنفيذية.

➤ وجود عدد من الأسماء المنتسبين للتنظيم.

➤ التنظيم تمثيل مصلحة الأعضاء والدفاع عنها بالطرق السلمية.

➤ الجماعة الضاغطة تدافع عن مصالحها وتعتبرها شرعية لوجود علاقة بينها وبين المصلحة العامة.

<sup>(1)</sup>- الحسن اللحية: مرجع سبق ذكره، ص، ص(11، 12)

<sup>(2)</sup>: لو كيا الهاشمي: مرجع سبق ذكره، ص، ص(112، 113)

**3- جماعة المصلحة:** لا تختلف هذه الجماعة عن الجماعة الضاغطة إلا في أنها لا تتحول إلى

حزب سياسي، وعادة لا تستجد بالرأي للتأثير على سياسة الحكومة.

**4- الجماعة المرجعية:** هي الجماعة التي يقلدها الفرد في سلوكه ويقتبس منها اتجاهاته واعتقاداته

ويقتدي بها، ويقيم سلوكه على ضوئها وتتمثل هذه الجماعة مثل الأسرة، الحي، المدرسة، القرية، العمل،

وأية جماعة يعجب بها، وأول من استعمل هذا المصطلح هو (هربرت هايمان *Herbert Hyman*) عام

1942م لدراسة سلوك الفرد، وحسب بعض المؤلفين فإن أول من استعمل المصطلح فهو (موزتافر

سريف *Muztafer Sherif*) عام 1948م<sup>(1)</sup>.

وخلاصة لكل ما سبق ذكره يمكن القول أن الجماعة (الجماعية) هي عبارة عن علاقة بين

مقاولين فأكثر يجمعهم هدف أو مجموعة أهداف مشتركة أولها وأساسها هو الربح الاقتصادي الجماعي،

ولهذه الجماعة نوع نشاط اقتصادي معين مشترك يتمثل في ممارستهم لنشاط الصناعة التقليدية الحرفية

بالمؤسسة بمختلف أنواعه من النسيج، الطرز التقليدي، صناعة الجلود وغيرها من أنواع النشاط الصناعي

التقليدي والحرفي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

**1-3) الهوية الجماعية عند الشباب**

الهوية الفردية حسب (يان أسمن *Johann Christoph Assmann*) لا تنمو ولا تتحقق إلا

من خلال الهوية الجماعية، ومن ثمة فهي ظاهرة اجتماعية، لا تنشأ خارج أفراد الجماعة بل تنبع من

معرفة ووعي الأفراد بالهوية التي يعيشون تحت مظلتها، ويعرف (*Johann Assmann*) هوية الجماعة

على أنها: "تلك الصور التي تكوّننها جماعة معينة عن نفسها، وتكون هذه الهوية قوية أو ضعيفة بالقدر

نفسه الذي تكون به قوية أو ضعيفة في وعي وشعور أفراد المجموعة وبالقدر نفسه الذي تحرك وتدفع به

تفكيرهم وتصرفاتهم"<sup>(2)</sup>.

ومن ثمة فإنه لا يمكن أن تُعبّر الهوية عن نفسها إلا في إطار الجماعة وخصوصيات تلك

الجماعة، سواء كانت جماعة اثنية أو إقليمية، أو مهنية فلكل جماعة خصوصياتها التي من خلالها يمكن

التعرّف على هوية الـ "نحن"، وهذه الخصوصيات هي التي أشار إليها (*Johann Assmann*) بقوله

تفكيرهم وتصرفاتهم.

<sup>(1)</sup> - عبد المجيد لبصير: مرجع سبق ذكره، ص - ص (190 - 193)

<sup>(2)</sup> - يان أسمن: *الذاكرة الحضارية*، ترجمة: عبد الحليم عبد الغني رجب، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2002، ص 43

وقبل التطرق للحديث عن الهوية الجماعية حاولت الباحثة التعرف على البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، لأن هناك الكثير من الآراء التي تنظر إلى الهويات على أنها تتأسس في سياقات إجتماعية وتاريخية محددة، مثل ما جاء به (*Johann Assmann*) - وذلك على سبيل المثال لا الحصر - وبالتالي فهي عبارة عن خيالات إستراتيجية، وهو ما أشار إليه (*رايت ميلز Wright Mills*) بقوله: أن "النظرية الاجتماعية مطالبة بالاجابة أولا على ما هي طبيعة البنية الاجتماعية؟ علاوة على المكونات الأساسية لهذه البنية؟"<sup>(1)</sup>، في إشارة منه إلى ضرورة التعرف على الخلفية السوسولوجية للظاهرة المدروسة إلى ما كنا نرغب في فهم وتحليل وتفسير الظاهرة المرغوب في دراستها.

ومن هنا ارتأت الباحثة أن تسلط الضوء حول البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، ومحاولة التعرف على الهوية الاجتماعية وكيفية تشكيلها عند الشباب الجزائري بصفة عامة، والمقاولين الشباب التابعين لغرفة الصناعة التقليدية الحرفية بمدينة ورقلة بصفة خاصة كجماعة مهنية.

ولا يمكن التعرف على الهوية الاجتماعية للمجتمع الجزائري دون الرجوع والتعرف على سيرورته التاريخية، فمجتمع بلا تاريخ هو بمثابة مجتمع بلا حاضر وبلا مستقبل، ومن ثمة بلا هوية، فالتاريخ بحد ذاته هو الأنا الذي ترتكز عليه هوية أي مجتمع، وبالتالي فهو أشبه بالأساس في البناء، لذلك لا بد من معرفة البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري قبل وبعد الاستقلال مما يساعد الباحثة في التعرف على الهوية الاجتماعية للمجتمع الجزائري وكيفية تشكلها عند الشباب المقاولين.

ومصطلح البناء الاجتماعي ظهر على يد الرائد الأنثروبولوجي (*ألفريد راد كليف براون Alfred Radcliffe-Brown*) سنة 1940م، أين استعمل كإجراء منهجي في دراسة المجتمع وتحليله، وقصد به جملة العلاقات الاجتماعية المتداخلة التي تربط الأفراد في المجتمع<sup>(2)</sup>.

ويعتبر مصطلح البناء الاجتماعي من بين المفاهيم التي تم استخدامها في القرنين 18 و19، بكتابات «*مونتسكيو Montesquieu*» أين أشار إلى مضمون الفكرة في استخدامه لنظرية النسق الاجتماعي الكلي حيث رأى أن هناك إنسجام بين مختلف مظاهر الحياة الاجتماعية التي يصعب معها فهم قوانين أي مجتمع إلا في ضوء علاقته بمختلف النظم الأخرى (سياسية، إقتصادية، دينية وغيرها من النظم)<sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> - بوتومور: *تمهيد في علم الاجتماع*، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، 1972م، ص23

<sup>(2)</sup> - عبد المجيد لبصير: مرجع سبق ذكره، ص125

<sup>(3)</sup> - خالد حامد: *مدخل إلى علم الاجتماع*، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012م، ص21

مما يعني أنه لا يمكن فهم أو الحديث عن ما هو إجتماعي بعيدا عن ما هو ثقافي أو دون التطرق لفهم ما هو ثقافي، والعكس صحيح، فلا ثقافة دون هوية اجتماعية، ولا هوية اجتماعية دون ثقافة، "فإن أي أمة تاريخية كجماعة تتوفر على خصوصية ثقافية أولا، وأن الشعوب تختلف فيما بينها بما تتميز به من صفات ومميزات موضوعية، ومنه فكل شعب حسب اعتقاد (يوهان غوتفريد هردير *Johann Gottfried Herder*) يحمل في كيانه خصائص تجعل منه وحدة عضوية مختلفة عن غيرها"<sup>(1)</sup>، وبالتالي لا يمكن الفصل بين النظم ولا يمكن فهم البناء ككل بعيدا عن العلاقات المتداخلة بين مختلف النظم بمختلف أنساقها، "الثقافة هي التي تشكل الهوية الاجتماعية "نحن"، ولا يمكن أن تكون هناك ثقافة بدون هوية جماعية والعكس، أو على الأقل بدون البحث عن هوية جماعية"<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن الحديث عن الهوية من المنظور الأنثروبولوجي والاجتماعي لا يمكن من خلاله الحديث عن هوية الفرد بمعزل عن الجماعة من جهة، أو من خلال تجاهل سيرورته التاريخية بصفة خاصة أو تجاهل السيرورة التاريخية للمجتمع بصفة عامة من جهة أخرى، وإن كانت هذه السيرورة قد تتخللها تغيرات وتحولات اجتماعية من مختلف المجالات، وهو ما طرح إشكالية مفادها "أن الهوية القديمة التي شكّلت لفترة طويلة قاعدة لاستقرار النظام الاجتماعي، بل شجعت سياسات سُكُونِيَّة تخدمها غايات رجعية، ومُخْجَلَة حسب إعتقاد (Catherine Halpern) هي في طريقها للزوال مما استولد ومازال يستولد هويات جديدة، وجعل الفرد المعاصر بصفته ذاتاً موحدة في حالة من التفتت"<sup>(3)</sup>.

إلا أن هذا لا يمنع من ضرورة الرجوع إلى الخلفية التاريخية للمجتمع والجماعة خاصة من الناحية السوسيواقتصادية لمحاولة التعرّف عن الهوية الاجتماعية للمقاولين الشباب الـ "نحن" والآخرين و"هم"، والتعرّف عن آليات تشكل الهوية المهنية الاجتماعية للمقاولين الشباب وانعكاساتها على أداء مؤسساتهم، ونوع النشاط الاقتصادي المساهم في تشكيلها وإعادة انتاج الهوية الجماعية عند المقاولين.

والبيئة الاجتماعية للمجتمع الجزائري شهدت تحولات وتغيرات عديدة بتعدد وتغير العصور، فقد كان البناء الاجتماعي الجزائري قبل الاستقلال يتميز بأنه مجتمع ريفي يعتمد على النظام الاقتصادي للأسر، كما كان يعتمد على الزراعة في عيشه وطريقة حياته بنسبة كبيرة، ليعرف بعدها تحولا وهجرة من

<sup>(1)</sup> - يورغن هابرماس: مرجع سبق ذكره، ص 47

<sup>(2)</sup> - وسيلة عسيات: "مسألة تحديد الهوية في الجزائر"، العدد 05، مجلة الانسان والمجتمع، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان/ الجزائر، أبريل 2013، ص 126

<sup>(3)</sup> - بوعلام باي: "هوية الطالب الجامعي الجزائري من الكتابات الغرافيتية"، أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013، ص 06

الريف نحو المدينة جراء سياسيات الاستيلاء التي كان يمارسها الاستعمار الفرنسي على الأراضي الزراعية، ليصبح المجتمع الجزائري مجتمع حضري يعتمد على الراتب والوظيفة وإنتاج السياسة التصنيعية، أين أصبحت المدن تعرف نزوحا ريفيا كبيرا لتشييد المصانع الكبرى، مما يعني تخلي المجتمع الجزائري على الفلسفة الاشتراكية ذات البعد الاجتماعي والتوجه نحو نظام ليبرالي يخضع لآليات السوق نحو الفردانية (المقاولاتية) بهدف الربحية الخاصة، وقد ظهر تحول على البناء الاجتماعي بعد صدور دستور 1989م الذي حدد العلاقة بين الدولة والاقتصاد والمجتمع، ففتح باب الاستثمار الخاص واسعاً واتجه الاقتصاد نحو الخصوصية.

ومن أهم ما تم اكتسابه بعد الاستقلال هو تعميم التعليم الذي كان له دور كبير في اكتساب المجتمع لبناء اجتماعي جديد متعلم ومتقّف، وهذا من خلال تعلّمه لمعالم الدين والأخلاق من خلال مختلف المؤسسات الاجتماعية، وتعرّفه على مختلف العلوم التي ساهمت بشكل أو بآخر في تطوير قدراته العلمية والعملية مستقبلاً، وفهم ضرورة ومدى أهمية الحفاظ على التماسك الاجتماعي والتعاون بين مختلف النظم داخل البناء الكلي من النظم الاقتصادية، النظم السياسية، النظم الاجتماعية والثقافية، وهذا من أجل الحفاظ على البناء ككل، ومن ثمة المحافظة على الهوية الجزائرية بصفة عامة والهوية الاجتماعية للشباب الجزائري بصفة خاصة.

ومن الأمور البديهية عند علماء الاجتماع أن الهويات الاجتماعية «تُصنع وتشكل بواسطة الناس أنفسهم، وأنها أمر مُكتسب، ويُجتهد في الحصول عليها، وأن الهوية تنتج ويُعاد إنتاجها من خلال التفاعل الاجتماعي»<sup>(1)</sup>، مما يعني أن الهوية الاجتماعية هي غير فطرية، أي لا تولد مع الفرد بل هي مكتسبة، ويساهم الآخرون من خلال التفاعلات الاجتماعية وتوسيع شبكة العلاقات الاجتماعية في تكوين وتشكل الهوية الجماعية، لتصبح نظاماً اجتماعياً قائماً بحد ذاته لفترة طويلة عبر الزمن، ومن ثمة فإن مفهوم الهوية يعتبر من المفاهيم الاجتماعية التي حفل بها التراث الاجتماعي.

كما جاء في معجم العلوم الاجتماعية أن الهوية هي «تحديد المميزات الشخصية للفرد من خلال مقارنة حالته بالخصائص الاجتماعية العامة»<sup>(2)</sup>، مما يعني أنه لا يمكن أن يتعرّف الفرد على نفسه إلاّ

<sup>(1)</sup> - غسان منير حمزة سنو وعلي أحمد الطراح: الهويات الوطنية والمجتمع العالمي والإعلام (دراسات في إجراءات تشكل الهوية في ظل الهيمنة الإعلامية العالمية)، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، بيروت، 2002، ص67

<sup>(2)</sup> - أسماء بن تركي: "الهوية الثقافية بين قيم الأصالة والحداثة في ظل التغيرات السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد05، عدد خاص بأشغال الملتقى الدولي الأول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة أيام 27، 28 فيفري، الجزائر، 2011، ص632



في إطار الجماعة وهذا من خلال مقارنة خصائص شخصيته بالخصائص العامة للجماعة التي ينتمي إليها.

ومن ثمة فإنه لا يمكن تحديد هوية الفرد وهو بمعزل عن الآخرين - كما سبق الذكر - لذلك فإن التواصل والتفاعل الجماعي بين المقاولين الذي ينشأ من خلال العلاقات الانسانية ويتطور إلى علاقات اجتماعية وبعدها إلى علاقات عمل جماعية بين المقاولين داخل المؤسسة هو الذي يعكس هوية المقولة الفرد والجماعية، ويصبح هناك إمكانية للمقارنة بين خصائص المقول الفرد بخصائصه وهو ضمن جماعة المقاولين بالمؤسسة، ليتمكن بعدها ربما من تحديد هويته، لذلك نجد من يعبر عن الهوية بأنها بمثابة ذلك الجسر الذي من خلاله ينتقل المقول إلى مجتمعه أو بيته التي من خلالها يمكنه أن يتحدد هويته، وهو ما يؤكد وصف (محمد العربي ولد خليفة) حول الهوية التي عبر عنها بأنها «عبارة عن جسر يعبر عليه الفرد نحو بيئته الاجتماعية»<sup>(1)</sup>.

ويعتبر مفهوم الهوية من المفاهيم الاجتماعية التي حفل بها التراث الاجتماعي، فُعرفت بأنها: «الشفرة Code التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه في علاقتها بالجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها، وعن طريقها يتعرف عليه الآخرون، باعتباره منتبها إلى تلك الجماعة، وهي شفرة تتجمع عناصرها على مدار تاريخ الجماعة من خلال تراثها وطابع حياتها»<sup>(2)</sup>.

يمكن القول من خلال هذا التعريف أن الهوية عبارة عن رموز تميز الفرد عن غيره، ويمكن عن طريقها التعرف على الجماعة التي ينتمي إليها والتي تجمعهم أهداف مشتركة تشكلت على مدار تاريخ نشأة هذه الجماعة من خلال تراثها وطابع وجودها كجماعة حزب ما، أو مهنة معينة مكتسبة عبر التاريخ (حرفة) كجماعة مقاولين شباب في مؤسسات صغيرة أو متوسط منتمين لقطاع ما يعملون بالخزف، النسيج، مشتلة، حدادة وغيرهم من المهن، "فالأفراد عندما يدخلون في علاقة مع بعضهم البعض في إطار الحياة...قصد تلبية حاجيات ممارساتهم المهنية، فإنهم لا يتبادلون حسب (Jürgen Habermas) سلعا وخدمات فقط، بل يمارسون نوعاً آخر من التجارة هو الحديث الذي يتبادلون بواسطته الأخبار والآراء والانطباعات والمشاعر، وعليه تتميز حياة المجتمع الحديث ليس فقط بانتشار الممارسات الاقتصادية، ولكن أيضا بتطور النقاش والمحادثة خارج المجال الخاص (الأسرة)"<sup>(3)</sup>، وهذه العلاقات الاجتماعية هي التي تجعلهم يتصفون بصفات تدل على هويتهم الجماعية والتي تظهر على كل مقول يتعرف على نفسه

<sup>(1)</sup> - محمد العربي ولد خليفة: مرجع سبق ذكره، ص 108.

<sup>(2)</sup> - رشاد عبد الله الشامي: "إشكالية الهوية في إسرائيل"، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 224، 1997، ص 7، (إلكتروني).

<sup>(3)</sup> - يورغن هابرماس: مرجع سبق ذكره، ص 31

من خلالها، وتعرّفه على الآخرين، ويتعرّف الآخرين عليهم من خلالها، وهو ما يتوافق مع ما جاء به (ميلر *Miller*) الذي عرّف الهوية على أنّها: «نمط الصفات الممكن ملاحظتها أو استنتاجها، والتي تظهر الشخص وتعرفه وتحدده لنفسه وللآخرين»<sup>(1)</sup>.

ويرى (*G.H.Mead*) أحد رواد التفاعلية الرمزية أن الهوية هي «وحدة أو كتلة ضيقة مع حالات إجتماعية، حيث يجد الفرد نفسه في حالة إندماج وسط هذا المجتمع الذي ينتمي إليه...الفرد يؤثر في نفسه بنفسه، هذا ليس بطريقة مباشرة، ولكن يأخذ بعين الاعتبار وجهة نظر الآخرين، وهو لا ينظر إلى ذاته، إلا جرد نفسه ونظر إليها كأنها شيء معدوم القيمة مستنداً في ذلك إلى تصرفات ومواقف الآخرين داخل إطار اجتماعي خاص بالفرد نفسه من جهة، وبذلك التصرفات إتجاهه من جهة أخرى، وهذا ما يساعده على أن يعرف نفسه أو يقيّمها»<sup>(2)</sup>.

ومن ثمة فإن (*Mead*) من خلال هذا التعريف يؤكد لنا أن عملية التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية تساهم في تكوين الهوية الاجتماعية، حيث من خلال أفعال الفرد يمكن أن يعرف ويتعرّف على نفسه ويعرفه الآخرين من التفاعل الاجتماعي.

كما تُبنى الهوية الاجتماعية عند (*Goffman*) «على أساس رموز وعلاقات إجتماعية توحى بالمواقف، اللغة، اللباس...الخ، كإسقاط مؤقت لذلك الانتماء الاجتماعي الذي سيجسد وتؤكد عنه العلاقات المستقبلية، هذه الهوية الاجتماعية التي سوف يتشكل منها الـ"نحن" و"هم" أو "الآخرين"»<sup>(3)</sup>، ومن ثمة فإن الهوية حسب هذا التعريف هي الجمع بين الصفات والعلامات البارزة عن الفرد والجماعة والتي تشكل الهوية الفردية والجماعية التي تتصف بـ الـ"نحن" و"هم" أو "الآخرين".

في المقابل نجد من يعرّف الهوية الجماعية على أنّها هي "تصورنا حول من نحن ومن الآخرون، وكذلك تصور الآخرين حول أنفسهم وحول الآخرين"<sup>(4)</sup>، كما أنها هي جزء مكمل للحياة الاجتماعية، ومن ثمة نلاحظ أنه قد حصر الهوية الجماعية في هذا التعريف في أنّها عملية مزدوجة داخلية وخارجية، داخلية من حيث نظرتنا حول أنفسنا ونظرة الآخرين حول أنفسهم، وخارجية من حيث نظرتنا حول الآخرين، ونظرة الآخرين لنا.

<sup>(1)</sup> - محمد عبد الرؤوف عطية: مرجع سبق ذكره، ص 25

<sup>(2)</sup> - محمد المهدي بن عيسى وإيناس بوسحلة: مرجع سبق ذكره، ص 431

<sup>(3)</sup> - رشيد حمدوش: مرجع سبق ذكره، ص 105

<sup>(4)</sup> - هارلمبس وهولبورن: ترجمة حاتم حميد محسن، *سوسولوجيا الثقافة والهوية*، ط1، دار كيوان للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا،

2010، ص 93

فيما نجد أن (أحمد تركي وآخرون) ينظرون للهوية كإستراتيجية تتم من طرف فاعل أو مجموعة من الفاعلين بوعي أو دون وعي لتحقيق الأهداف المرجوة خلال وضعية التفاعل، لذلك تم تعريفها على أنها: "الاجراءات التي يتم اتباعها بطريقة واعية أو غير واعية من طرف فاعل اجتماعي أو جماعي من أجل تحقيق غاية أو غايات محددة بوضوح أو الواقعة على مستوى اللاوعي، خلال وضعية تفاعل ما"<sup>(1)</sup>، مما يعني أنها تتأثر بمختلف الأوضاع السياسية، الاقتصادية، الثقافية، التاريخية، النفسية، والاجتماعية التي تميّز هذه الوضعية.

كما أن الهوية هي الصورة التي يراها الآخرون للشخص، إذ يعيش داخل جماعة تساعده على الشعور بوجوده وتوجهه لتكوين هويته والانتماء إليها، ومن ثمة تعطيه الشعور بتقدير الذات، إذ يقارن نفسه بالآخرين، وكلما لاحظ أنه أكثر قبول إجتماعيا وتميزا عن الآخرين، شعر بهويته الاجتماعية المتسقة، وهناك مؤهلات إجتماعية تسهم في شعور الفاعل بهويته، وهي المهنة التي يمارسها كمهنة التعليم، الطب، المقاولاتية، ومدى نُبلها وإسهامها في خدمة الآخرين، والشهادة المتحصل عليها وموقعها من الثقافة السائدة في المجتمع وما يمتلكه من ماديات، تجعله يعيش أسلوباً حياتياً يتفق مع عادات وتقاليد مجتمعه.

ومن ثمة يمكن القول أن الهوية يمكن أن تكون إيجابية من خلال التقدير الاجتماعي الذي تتلقاه من المجتمع، وقد تكون الهوية سلبية أو ضعيفة إذا ما تعارضت مع قيم وعادات المجتمع كمهنة تجارة المخدرات، وتجارة الكحول، وهو ما يساهم في ظهور صراع أو ما يسمى بأزمة وضياح الهوية، بالإضافة إلى هذا فإن الهوية الاجتماعية هي الشعور بالانتماء للجماعة والاندماج بينهم، وهو ما يعتبر عامل مهم في تشكل الهوية الجماعية، وهو ما يؤكد كل من (Tajfel & Turner) عند الإشارة إلى أن الهوية الاجتماعية هي «نتاج ادراكات الفرد كونه عضواً في جماعة معينة ومشاعره التي يُبديها نتيجة انتسابه لتلك الجماعة لا يتحدد بالعلاقات الشخصية المباشرة أو التفاعل الاجتماعي المباشر بين أعضاء الجماعة، بل أن العامل الأساسي في ذلك هو المصير المشترك الذي يربط الأعضاء المنتمين لتلك الجماعة»<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد تركي وآخرون: انعكاسات تمثلات أساتذة التربية البدنية للمادة على تنمية أبعاد الهوية الثقافية لدى تلاميذ الطور

الثانوي في ظل الرهانات المستقبلية لعولمة الثقافة، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 2011م، ص164

<sup>2</sup> - بشرى عناد مبارك: مرجع سبق ذكره، ص71، (الالكتروني).

وإنطلاقاً من هذا يمكن القول أن هناك تداخل بين مصطلح الهوية والانتماء، فالحديث عن الانتماء يرتبط بالحديث عن الهوية حسب (محمد عبد الرؤوف عطية) «فحينما يتدارس الفرد معنى انتمائه، يستطيع أن يعرف من هو؟ ولماذا هو موجود هنا؟ ولأي هدف يسعى؟ فمع حاجة الانسان للانتماء يتولد مفهوم الهوية، وهكذا تنشأ الهوية من الانتماء وتعود إليه لتؤكد وجوده وتعمل على تقويته من خلال الاخلاص له»<sup>(1)</sup>، وبالتالي فإن العلاقة بين الهوية والانتماء هي علاقة تكامل الكل بالجزء إن صح التعبير.

وكخلاصة لكل ما سبق ذكره يمكن القول أن مفهوم الهوية الاجتماعية معقد لكبر شبكته وإتساعها على مختلف العلوم إنطلاقاً من الفلسفة الأم التي تعطيه مصطلح الوجود، والأنا والهو، مروراً بالمنظور النفسي الذي يعطيه مصطلح الشخصية ويحاول دراسته كحالة مرضية فيحصره في زاوية سلبية، وصولاً إلى المنظور الأنثروبولوجي والاجتماعي الذي يعطيه مصطلح الذات والانتماء للجماعة، ومحاولة دراسته دائماً وهو وفي علاقة بالوسط الاجتماعي بمختلف مجالاته الثقافية، السياسية والاقتصادية.

ومن ثمة يمكن القول أن الهوية الاجتماعية هي مجموعة الصفات الظاهرية والباطنية النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية، القانونية، السياسية، الثقافية، العسكرية التي يعرف بها المقاولون أنفسهم، ويتعرف الآخريين عليهم من خلالها، وهذه الصفات هي التي تميزهم عن غيرهم وتعطيهم الشعور بالانتماء إلى هذه الجماعة دون غيرها من جماعة المقاولين، والتي من خلالها يمكنهم تقديم جملة من الوظائف والأدوار التي تحدد مكانتهم الاجتماعية داخل المجتمع التي تم بناؤها من خلال نوع النشاط الاقتصادي الذي يقومون به من خلال مؤسستهم داخل المجتمع، والذي هو نابع أساساً من داخل الأفراد أنفسهم وبوعي منهم، وهو ما يمثل خصائص الهوية الجماعية عن المقاولين أصحاب الحرف والثقافة التي يحملها هؤلاء المقاولين حول هذا النوع من النشاط الاقتصادي (*Habitus*) المتمثل في الصناعة التقليدية الحرفية، وكيف يتم تناقلها عبر الأجيال (الفعل التواصلي) لضبط آليات إنتاجها وإعادة إنتاجها، وآليات الممارسة من خلال الثقافة التفسيرية وأنماط التواصل وكذا العلاقات الاجتماعية التي تربط بين المقاولين فيما بينهم.

### ثالثاً: الأبعاد النظرية للهوية الجماعية عند الشباب في المؤسسة:

تعتبر المقاربة السوسيولوجية هي ذلك الإطار النظري الذي يتبناه الباحث في عمله، أي اعتماده على نظرية أو مجموعة من النظريات عند قيامه بالدراسة والبحث، وعليه تعد المقاربة النظرية من

(1) - محمد عبد الرؤوف عطية: مرجع سبق ذكره، ص34

المراحل الحاسمة في البحث العلمي، حيث يستحيل الانطلاق من العدم عند القيام بالبحث السوسيولوجي، فالنظرية أو النظريات السوسيولوجية هي التي تعطي للبحث قوته وتؤسسه علمياً، وتساهم في توضيح معالم الدراسة<sup>(1)</sup>، فهي الاتجاه الفكري نحو موضوع أو موقف معين، كما أنها تعتبر شكل من أشكال معالجة المشكلات وهذا من خلال تحليل المواضيع العلمية أو معالجة الظواهر الاجتماعية، وعليه فعلى الباحث عند القيام بالدراسة لظاهرة اجتماعية ما الانطلاق من مقارنة أو مقاربات تتماشى وطبيعة موضوع الدراسة، وباعتبار أن الباحثة تقوم بدراسة حول الهوية الجماعية المهنية فإن المقاربات المناسبة وطبيعة موضوعها تتمثل في:

### (1) النظرية التفاعلية الرمزية:

تقوم نظرية التفاعلية الرمزية التي من روادها (*Herbert ، George Herbert Mead*) تقوم نظرية التفاعلية الرمزية التي من روادها (*Herbert Blumer ، Irving Goffman* ، جورج زميل وغيرهم) على مجموعة من القضايا الأساسية تتمثل في فرضيات صاغها لنا (*Herbert Blumer*) على أن:

- 1- التفاعلية الرمزية تهتم بوحدة التحليل (التفاعل)
- 2- تعتمد على الرموز والمعاني، أي أن العلاقات الاجتماعية ما بين الأفراد في المجتمع هي نتاج للرموز والمعاني<sup>(2)</sup>.
- 3- يتصرف البشر اتجاه الأشياء على أساس ما تعنيه لهم تلك الأشياء.
- 4- تعتبر المعاني نتاج للتفاعل الاجتماعي في المجتمع الإنساني.
- 5- المعاني تحور وتعّدل ويتم تداولها عبر عملية تأويل يستخدمها كل فرد في التعامل مع الاشارات التي يوجهها<sup>(3)</sup>.

ويعتبر التفاعل الرمزي هو السمة المميزة للتفاعل البشري، وأن تلك السمة الخاصة تنطوي على ترجمة رموز وأحداث الأفراد وأفعالهم المتبادلة، لذلك وصفها (*محمد عبد الكريم الحوراني*) في كتبه على أنها «خاصية مميزة وفريدة للتفاعل الذي يقع بين الناس، وما يجعل هذا التفاعل فريداً هو أن الناس

<sup>(1)</sup> - جمال معتوق: *منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي*، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012، ص 53

<sup>(2)</sup> - السيد علي شتا: *نظرية علم الاجتماع*، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1993، ص 340

<sup>(3)</sup> - إيان كريب: *النظرية الاجتماعية من يارسونز إلى هايرماس*، تر: محمد حسين غلوم، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عام المعرفة، العدد 244، الكويت، 1992، ص 119 (الكروني)

يُفسّرون ويُؤولون أفعال بعضهم بدلا من الاستجابة المُجرّدة لها، إن إستجابتهم لا تصنع مباشرة، وبدلا من ذلك تستند إلى المعنى الذي يلصقونه بأفعالهم»<sup>(1)</sup>.

ومن ثمة فإن التفاعل الاجتماعي ما هو إلا جسر يمكّن الفاعل من العبور للقيام بفعل له معنى، فأن تكون فاعلا في نظر (ألان توران *Alain Touraine*) هو أن تكون لك القدرة أن تكون ممثلا، بمعنى أن تغير محيطك عوضا أن تكون محددًا من طرفه<sup>(2)</sup>.

فالتفاعل من منظور سوسيولوجي هو وسيلة اتصال وتفاهم بين أفراد المجموعة، فمن غير المعقول أن يتبادل أفراد المجموعة الأفكار دون أن يحدث تفاعل اجتماعي بين أعضائها، والهوية حسبه لا يمكن أن تتأسس إلا بالاعتماد على العلاقة مع الآخر، كما لا يمكن رفض المبدأ التحليلي الذي مفاده أن العلاقة مع الذات تخضع إلى العلاقة مع الآخر، فالإتصال يحدد الهوية، ولا يقصد به ( *Alain Touraine*) اللغة بمصطلح الإتصال بقدر ما يقصد به تواصل الذاكرة الجماعية<sup>(3)</sup>.

ومن خلال موضوع الدراسة التي تقوم بها الباحثة، تجد أن التفاعلية الرمزية ترى أن المجتمع نسق متفاعل، ولا يمكن أن يوجد شيء في المجتمع خارج إطار التفاعل، أي أن المجتمع كيان متجدد باستمرار بين لحظة وأخرى، والتفاعل بين الفرد والمجتمع هو الذي يحدد هوية كل من الفرد والمجتمع في نفس الوقت، بحيث يصبح الفرد والمجتمع كيان واحد له شخصيته المميزة.

وتعتبر نظرية التفاعلية الرمزية من بين النظريات التي فتحت الطريق لدراسات أخرى تأثرت بأفكار روادها من أهمهم ( *Mead & Blumer*)، ومن بين هذه الدراسات نذكر المقاربات النظرية التي قد تخدم الدراسة التي تقوم بها الباحثة حول الهوية وتتمثل في الهوية عند كل من ( *Habermas, Claude Dubar, Renaud Sainsaulieu*).

## 2) نظرية الفعل التواصلي لـ (Habermas):

يعترف ( *Habermas*) بفضل علماء الاجتماع في بلورة هذا المنظور الجديد للتواصل حيث يعتبر «أن تحول المنظور الذي انتقل من الفعل الغائي إلى الفعل التواصلي بدأ مع ( *Mead & Durkheim*)، فهؤلاء إلى جانب ( *Max Weber*) ينتمون إلى جيل المؤسسين للسوسيولوجيا

<sup>(1)</sup> - محمد عبد الكريم الحوراني: *النظرية المعاصرة في علم الاجتماع*، ط1، دار مجدولاي، عمان، 2008، ص28 (إلكتروني)

<sup>(2)</sup> - عبد العالي دبله: *مدخل إلى التحليل السوسيولوجي*، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة (منشورات رقم 2)، جامعة محمد خيضر بسكرة، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص53

<sup>(3)</sup> - Alain Touraine: *Pourrons-nous vivre ensemble? Egaux et différents*, Fayard, 1997, P261

الحديثة»<sup>(1)</sup>، حيث خصص (*Habermas*) قرابة أكثر من مئة صفحة لـ (*Max Weber*) بكتابه (نظرية الفعل التواصلي)، أين لاحظ تضاربا لدى (*Weber*) فيما يخص مضمون هذا الفعل في حد ذاته فمن جهة أنه يحسب الفاعل أنانيا من أجل نجاحه الشخصي المحض (فعل أداتي)، ومن جهة أخرى يُحضر الآخر ضمن حساب استراتيجي لبلوغ القصد المخطط له (فعل استراتيجي) والنتيجة واحدة، هي البحث عن النجاح والسعي لتحقيقه، في المقابل يطرح (*Habermas*) نوعا آخر من الفعل الاجتماعي أسماه الفعل التواصلي الذي جاء لتجاوز العلاقات الاجتماعية القائمة على الإكراه والهيمنة (الفعل الاستراتيجي) لبلورة علاقات اجتماعية سليمة، قائمة على الحوار والنقاش في أفق تحقيق إجماع، لا يبحث عن مجرد النجاح الشخصي فقط، بل تحقيق التفاهم عن طريق الحوار.

كما تأثر (*Habermas*) بـ (*Herbert Mead*) الذي أخذ عنه فكرة دور الآخر في تشكل الأنا، فالفرد الذي يريد أن يقيم علاقة عملية مع ذاته يؤكد من تلقاء نفسه أنه ليس فقط كائنا مستقلا، وإنما متفرد وقادر على اتخاذ الموقف الذي يمكنه من تحقيق التوافق التناوטי، وهذا يكون مضمونا من خلال علاقة الاعتراف المتبادل الذي تلتقي فيه الأنا مع الآخر في أفق القيم والغايات<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن الفعل التواصلي عند (*Habermas*) ومن خلال المنطلقات السابقة الذكر التي انطلق منها بنظريته للفعل التواصلي التي ترجمها في كتاب من جزأين والتي تدل على تأثره الكبير بالكثير من علماء الاجتماع الأمريكيين يمكن أن نقول أن الفعل التواصلي هو بمثابة المنتج للقيم الثقافية، ويساعد على تعزيز الروابط الاجتماعية بين أعضاء المجموعة أو الفئة المهنية، مما ينمي الثقة بين الفاعلين، ليس فقط على أساس الزمالة أو العلاقة المهنية، بل على أساس العلاقة الانسانية، حيث عندما نتكلم عن الروابط الاجتماعية في المؤسسة، فإننا نتكلم عن علاقة نوعية تتجاوز إطار العلاقة المهنية القائمة على التعاقد، وهي التي يقصد بها العالم المعيش الذي تحدث عنه وقال أن نظريته في المجتمع، لا يمكن أن تقتصر على نظرية الفعل التواصلي دون أن تستمد شرعيتها من العالم المعيش، ويؤكد (*Habermas*) أن هذا العالم عرضة للتغيير من خلال تحول بنية المجتمع ككل، وبالتالي فإن كل هوية هي هوية جماعية تعين سلفا ولا نختارها بحرية، ولها استمرارية الأفاق البيوغرافية لأعضائها.

<sup>1)</sup> Habermas.J: *Theorie de L'agir Communicationnel*, Trad .JM. Ferry, Paris, 1987, T1, P 9

نقلا عن سالم يفوت: 'فلسفة التواصل عند هايرماس'، جريدة حريات، السودان، نشر: (01 جوان 2013)، مقال إلكتروني: <http://www.hurriyatsudan.com/?p=111546>، تاريخ الاقتباس: (03 مارس 2015)

<sup>2)</sup> - نور الدين علوش: "نظرية الفعل التواصلي عند هايرماس (قراءة في المنطلقات والأبعاد)"، مؤسسة مؤمنون بلا حدود للدراسات والأبحاث، الرباط، تاريخ نشر المقال: (11 نوفمبر 2013)، تاريخ الاقتباس: (12 أبريل 2016)، مقال إلكتروني: <http://www.mominoun.com/articles>

كما أن هذه الهوية التواصلية هي التي تضمن اتصالية المجتمع وتحدد طريقة المجتمع في رسم الحدّ الذي يفصله عن محيطه<sup>(1)</sup>، بمعنى أن هوية المقاولين الشباب هي هوية جماعية محددة سلفاً من خلال نوع النشاط الاقتصادي المتمثل في الصناعة التقليدية الحرفية المحددة مسبقاً، والتي تم توارثها من جيل إلى جيل مما يعني استمرارية هذا الفعل التواصلية وإعادة إنتاجه حسب التغيرات التي حدثت وتحدث من خلال تحول بنية المجتمع ككل كما عبّر عنها (*Habermas*).

كما يُعتبر نوع النشاط الاقتصادي (الصناعة التقليدية الحرفية) بمثابة جملة من الرموز اللغوية التي من خلالها يتم فهم وإدراك الرسالة بين المقاولين، مما يؤدي إلى إنشاء علاقات وروابط مع الآخرين لتجسيد علاقة الانتماء، وهو ما يدل بدوره على أهمية عنصر اللغة في الفعل التواصلية عند (*Habermas*)، كما يمكننا الإشارة إلى أن الطرح الذي تناوله (*Habermas*) في موضوع الهوية من خلال الفعل التواصلية يتفق مع مقاربة (*Claude Dubar*) والتي سنتطرق إليها في الجزء الموالي.

### 3) الهوية عند (*Claude Dubar*):

اعتمد (*Claude Dubar*) في نظريته على التفاعلية، فالهوية المهنية في نظره هي عبارة عن محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل، وحسبه الهوية ليست معطى نهائي منذ الولادة بل تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن على مدى الحياة، فالهوية نسق من تمثلات الأنا، مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية، وهذه الأخيرة إضافة للهوية الشخصية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية تتشكل الهوية المهنية<sup>(2)</sup>.

بمعنى أن الهوية المهنية للمقاولين تتشكل حسب من خلال تفاعل الهوية الشخصية للمقاول مع الهوية الجماعية للمقاولين، وتفاعلات ذلك مع المهنة ونوع النشاط الممارس المتمثل في الصناعة التقليدية الحرفية، وباعتبار أن الهوية تتشكل باستمرار عبر سيرورة تاريخية على مدى الحياة، فإن نوع النشاط قد يشكل الهوية الجماعية عند المقاولين كون النشاط الممارس متمثل في الصناعة التقليدية الحرفية التي هي عبارة عن موروث ثقافي واجتماعي في المجتمع ككل.

كما يعتبر (*Claude Dubar*) أن للتنشئة الاجتماعية دور في تشكل الهوية المهنية الجماعية، حيث هي عملية تشريب أو بناء لهوية معينة، وبناء لعلاقة مع الآخرين في العمل، وبالتالي فإن بمجرد

<sup>(1)</sup> - يورغن هابرماس: *بعد ماركس*، ترجمة: محمد ميلاد، دار الحوار، اللاذقية، سوريا، 2002، ص-ص (34-38)

<sup>(2)</sup> - أحمد بجاج: *سوسولوجيا الممرضة (إطار نظري لتشكل الهوية المهنية للممرضة)*، مجلة العلوم الانسانية، العدد 20، جامعة

قاصدي مرياح، ورقلة، سبتمبر 2015، ص306



إعطاء المقاول شخصية الانتماء أو الشعور بالانتماء فهي بحد ذاتها تعني أخذ المقاول على عاتقه ماضي وحاضر ومستقبل مشروع المجموعة<sup>(1)</sup> التي ينتمي إليها من المقاولين الشباب الذين يمارسون نفس نوع النشاط الاقتصادي المتمثل في ممارسة الصناعة التقليدية الحرفية بمختلف أشكالها.

#### (4) - الهوية عند (Renaud Sainsaulieu):

تعتمد مقارنة (Sainsaulieu) على الثقافة والبعد الثقافي للعمل فيه، وهذا حسب كل من (Norbert Alter et Jean-Louis Laville) على أساس أن الثقافة فعل اتصالي تفاعلي بامتياز، لذلك يستند (Sainsaulieu) حسبهم في تحديده لمفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية التي تنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج، بل انطلاقا من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة. بمعنى أنه ينظر للمقاول كعون اقتصادي منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة، لذلك فالهوية المهنية عنده لها سمات وبصمات البعد الثقافي، بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكاته تعكس امتثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يُعد سلوكا غير مناسب للنسق العام<sup>(2)</sup>.

وقد بيّن في كتابه: "الهوية في العمل" بأن لعلاقات السلطة والقيادة تأثير على أفعال العامل وثقافته في العمل، والوضعية المهنية والتنظيمية كذلك لها دور في تحديد الهوية والشخصية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل.

بل أكثر من ذلك، قد بيّن أن ممارسة مهنة معينة والتحكّم في تقنية معينة يرتبط بمعايير العلاقة التي تربط بالآخرين، ومنه فالهوية تعتبر محصلة علاقات سوسيو مهنية ينشئها الفرد داخل المؤسسة على حدّ تعبيره، وبالتالي فهي نتاجا لثقافتين مختلفتين هما الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية.

وحسب الدراسة التي أجراها عن هوية العامل في العمل وجد أن هناك أربع نماذج للهويات الثقافية والاجتماعية تتمثل في:

<sup>(1)</sup> - محمد المهدي بن عيسى: مرجع سبق ذكره، ص، ص(238، 239)

<sup>(2)</sup> - نوربار آلتر وجون لوي لافيل: "الهويات أثناء العمل"، كاترين هالبيرن وآخرون: الهوية(ات) الفرد الجماعة المجتمع، تر: ابراهيم صحراوي، دار التنوير، الجزائر، 2015م، ص185

\* **النموذج الإدماجي (Fusionnelle):** يقصد بهذا النموذج هو تعويض الأجراء الموسومون بسلطة محدودة فردية في مجال تعديل ظروف عملهم بنضال جماعي، وهو ما يستدعي حسبه تضامنا قويا بين النظراء تحت راية واحدة تجمعهم قيم مشتركة، علاقة اجتماعية، علاقة انسانية، تسمح لهم بالتحرك بديناميكية جماعية، وبالتالي فإن هناك ثقافة خاصة كموارد لحياة جماعية وانسجام واندماج اجتماعي للمؤسسة وتحقيق أهدافها، ويقصد (Sainsaulieu) وفريقه بهذا النموذج العمال المتخصصين وعمال المكاتب.

\* **نموذج التفاوض (Négociation):** يستند هذا النموذج إلى التفاوض الذي يُغذي علاقة مهيكلة في العمل على المستوى الإدراكي، المعرفي، والانفعالي، حيث يمتلك أصحابه من العمال المحترفين أو الحرفيين ذو التأهيل العال وبعض اطارات الانتاج، الامكانيات لتأكيد قبول الاختلافات والتفاوض، والحصول على الاعتراف الاجتماعي، وهذا بفضل كفاءتهم والمسؤولية التي اكتسبوها بوظيفتهم.

\* **النموذج المُقَرَّبَة (Affinitaire):** الواقع أن العمال هنا يميلون إلى تسام اجتماعي يمر أحيانا عبر نشاط خارج المؤسسة، هذا الاهتمام بالوظيفة هو الذي يُحَفِّزهم ويُحَرِّكهم في عملهم، وبالتالي فهنا لا يوجد تضامن كبير بين الزملاء مثل النموذج الأول بل هنا صيغة أكثر فريدة حيث يوجد بعض التوطؤ والتوافق الانفعالي.

\* **نموذج العمال المنسحبون (Retrait):** تظهر هوية بعض العمال خارج العمل أكثر منها داخلها، ونجدها بشكل أساسي لدى العمال غير المؤهلين الذين يفتقرون إلى ذاكرة عمالية مثل العمال المهاجرون، العمال الفلاحون، والنساء والشباب، وتعاش المؤسسة لدى هؤلاء بصورة خاصة، باعتبارها وسيلة مشروع خارجي، بمعنى آخر أن هذا المستوى تناوله (Sainsaulieu) من خلال تقاطع الثقافة الخاصة للمؤسسة مع ثقافة المجتمع بشكل عام، وهنا تطرح مسألة مواجهة الثقافة الخاصة بالمؤسسة مع ثقافة المجتمع وبالتالي فإن المؤسسة تكون بمثابة فضاء للتجاذب والبحث عن توافقات مختلفة، فالعمال في هذا النموذج حاضرون على الرغم من كونهم غائبين عن المؤسسة، فحياتهم في مكان آخر، هذا النموذج من الانسحاب هو في غالب الأحيان مفروض أكثر مما هو مرغوب فيه، حيث لوحظت هذه الصيغة لدى العمال المغتربين ولدى شباب أعمال متخصصين يقومون بوظائف غير مؤهلة<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> - نوريان آلتر وجون لوي لافيل: مرجع سبق ذكره، ص، ص(186، 187)

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر، قدّم (Sainsaulieu) أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر تتمثل في الانتماء للمؤسسة، وتحقيق انجاز فردي أو جماعي، والمسار الشخصي المهني، والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل، بحيث أن العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى يساهم في تجاوز أو التغلب على اكراهات السلطة البيروقراطية، ومعاناة العمل، كما يساعد في التعرّف على المشترك بين كل فئة وأخرى، وبذلك تتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة، وجوّ الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين بحيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة فتساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي<sup>(1)</sup>.

ومن ثمة فإن مقارنة كل من (Habermas, Claude Dubar, Renaud Sainsaulieu)، التي تنطوي تحت نظرية التفاعلية الرمزية بإعتبار أن من سبق ذكرهم (أصحاب هذه المقاربات) قد تأثروا برواد نظرية التفاعلية الرمزية أمثال (Mead & Blumer)، ومن هنا وجدت الباحثة أنّ هذه المقاربات قد تخدمها في دراستها كون الدراسة التي تقوم بها تتطرق للمؤسسة كمكان لتشكل الهوية الجماعية ليس عند العمّال فقط، بل عند المقاولين المسيرين للمؤسسة الجماعية أيضا وهو محور الدراسة التي تقوم بها الباحثة، ووجود عملية التفاعل والتواصل بين المقاولين فيما بينهم من جهة وبين المقاولين والعمّال من جهة أخرى، بإعتبار أن المؤسسة الجماعية هي إحدى مؤسسات التنشئة الاجتماعية كما أشار لها (Claude Dubar) في مقاربتة، والتي من خلالها يتم اكتساب مجموعة من الخبرات من خلال ممارسة النشاط الاقتصادي الذي هو بدوره يعتبر نوع من أنواع الثقافة التي لها خصوصيتها وقيمتها ولغتها الخاصة التي تمثل هويتها وتمثل هوية المقاولين من خلالها، ولا يمكن للمقاولين تسيير هذه المؤسسات التي تمارس هذا النوع من النشاط الاقتصادي المتمثل في ممارسة الصناعة التقليدية الحرفية إلا إذا كان لديهم خلفية مسبقة عن هذا النوع من النشاط والتي أطلق عليها (Pierre Bourdieu) بالـ *Habitus* والتي تعني جملة من الثقافة التي يحملها المقاول وتكونت لديه من خلال العالم المعاش كما أطلق عليها هذه التسمية (Habermas) والتي تساعد في انتقالها والحفاظ عليها من جيل إلى جيل من خلال الفعل التواصلية بين المقاولين مع مراعاة التغيرات التي قد تحدث على البنية الاجتماعية للمجتمع ككل.

<sup>(1)</sup> - أحمد بجاج: مرجع سبق ذكره، ص، ص (306، 307)

رابعاً: وظائف وأنواع الهوية الجماعية:

1) وظائف الهوية

تعتبر الهوية في نظر (أنطوني جيدنز *Anthony Giddens*) من أكثر الحاجات الأساسية الشائعة في الجنس البشري، وهو ما جعله يعرفها على أنها: "مطلب أساسي لكل البشر وهي مسؤولية هامة تقع على عاتق المسؤولين لضبطها وتوجيهها باعتبارها أهم الواجبات التي لا يمكن الاستغناء عنها"<sup>(1)</sup>، فمتى شعر الانسان بانتمائه إلى جماعة ما سواء كانت اثنية، اقليمية، مهنية يمكنه أن يعرف من خلالها من هو؟ والهدف من وجوده؟ والوظائف الواجب القيام بها والتي من خلالها يمكن أن يشعر الفرد بقيمته ومكانته داخل الجماعة بصفة خاصة وداخل المجتمع بصفة عامة، وتتمثل وظائف الهوية حسب (كاميليري *Camilleri*) من ثلاث وظائف نوجزها بتصرف على الشكل الآتي:

1- الوظيفة المعنوية: تلعب الهوية دوراً معنوياً هاماً في عملية إنتاج الذات لدى الأفراد والجماعات، فتجعلهم يحافظون على معرفة ذاتهم، ويعرفون الآخرين بها، فانعدام أو انقطاع معنى (الذات) يؤدي إلى حدوث أزمة الهوية، ففي حالة عزل الذات عن هويتها قد يحدث بما نسميه بانعزال الهوية أو اغتراب الهوية، والذي يعني التجريد والانسلاخ عن الهوية الأصلية وتشكيل هوية جديدة.

2- الوظيفة الواقعية (البراجماتية): تهدف إلى جعل الفرد يتأقلم ويتكيف مع محيطه، فلا يمكن للهوية أن تُبنى بمعزل عن الآخرين وعن الواقع، وذلك بكل تناقضات هذا الواقع الذي قد يؤدي إلى تهديد وحدة الأنا - (الفرد) - لذا ينبغي أن يكون بناء مقوماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض فإنه يعمل على التقليل من حدة هذا التهديد، فالهوية تراعي الواقع الذي تستقي منه أكبر قسط من مكوناتها، فالهوية تتأسس على عملية تحقيقها، وتوحيدها على المؤسسات والجماعات من أجل الاعتراف بها.

3- الوظيفة القيمية: كما يصورها (Camilleri) بحيث يعمل الفرد على الاستظهار لذات حاملة لقيم ايجابية تساعده على الاندماج في الواقع ونسج علاقات وروابط مع الغير، بحيث يرمي هذا الفرد

<sup>(1)</sup> - وريدة خوني: "دور المدرسة في تنمية قيم الانتماء الوطني"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 05، عدد خاص بأشغال الملتقى الدولي الأول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة أيام 27، 28 فيفري، الجزائر، 2011، ص31

أثناء عمليات التفاوض مع بيئته ووسطه لبناء هوية تكون مقبولة عند الآخرين، وذات قيمة لدى الآخرين أو تصوير الذات<sup>(1)</sup>.

## 2) أنواع الهوية

يختلف الباحثين في تحديد أنواع الهوية باختلاف الزوايا التي ينظر من خلالها إلى الهوية، فإذا ادركنا تحديد أنواع الهوية من منظور أنها هوية عربية فيري (غسان سلامة) أن هناك تنوع الهويات في الوطن العربي وتتمثل حسبها في أربع أنواع: هوية دينية، هوية إقليمية ويعني بها تغليب العناصر الجيوسياسية على تلك النابعة من الانتماء القومي، هوية محلية مثل الهوية الخليجية والهوية المغربية، ويقصد بالمغربي العربي، وهوية رابعة تتمثل حسبها في الهوية السياسية الآلية إلى إنشاء تجمعات ومحاور داخل المجموعة العربية تبعا للمواقف السياسية<sup>(2)</sup>.

فيما نجد من يقسم الهوية إلى هوية اجتماعية، هوية فردية هوية ثقافية، هوية دينية<sup>(3)</sup>، وباعتبار أن دراستنا حول الهوية الاجتماعية والتي تعتبر بحد ذاتها نوع من أنواع الهوية بالرغم من التداخل وصعوبة الفصل بينهما إلا أننا نجد (Durkheim) يميز بين الهوية الفردية والهوية الاجتماعية بقوله "يوجد في كل منا كائنات: كائن فردي ويتكون من المشاعر والأحاسيس التي تتصل بالحياة الخاصة من ناحية، وكائن اجتماعي ويتكون من منظومة الأفكار والمشاعر والعادات التي تعبر فينا عن المجموعة من ناحية أخرى، وإن تلاحم هذين الوجهين هو الذي يكون الكائن الاجتماعي"<sup>(4)</sup>، أو كما يسميه (Durkheim) بالوعي أو الضمير الجمعي، ومن ثمة فإن لا يمكن الفصل بين الهوية الفردية والهوية الاجتماعية فمن الأولى تنتج الهوية الثانية التي بدورها تنتج لنا أنواع أخرى من الهويات (هوية اثنية، هوية اقليمية، هوية مهنية)، وكل نوع من هذه الأنواع يمكن تقسيمها إلى نوعين كان قد أشار إليهما (Claude Dubar) في كتابه (أزمة الهويات) بأنه يمكن تقسيم الهوية الاجتماعية إلى قسمين:

<sup>1</sup>- C.Camilleri, **La culture et l'identité (Concepts et enjeux pratiques de l'interculturels)**, Paris, Edition L'Harmattan, 1989, p- p(40- 43)

<sup>2</sup>- عفيف البوني: "الهوية القومية العربية"، ط1، أحمد بلعكي وآخرون: الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر، سلسلة كتب المستقبل (68)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2013، ص، ص(37، 38)

<sup>3</sup>- يان أسمن: مرجع سبق ذكره، ص204

<sup>4</sup>- سلطان بلغيث: **تظاهرات أزمة الهوية لدى الشباب**، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد05، عدد خاص بأشغال الملتي الدولي الأول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة أيام 27، 28 فيفري، الجزائر، 2011، ص350

1- الهوية الجماعية: وتقتضى هذه الأشكال الايمان بوجود تجمعات تسمى "جماعات"، تعتبر أنظمة مكانية وأسماء محددة مسبقاً للأفراد، وتعيد انتاج المماثل عبر الأجيال، وفق هذا التصور لكل فرد انتماء يعتبر رئيسياً، بوصفه عضواً في "جماعته" ووضعاً فريداً بوصفه يحتل مكاناً في هذه الجماعة، تخضع هذه الأشكال خضوعاً وثيقاً للإيمان بالطابع الأساسي للانتماء إلى مجموعات معينة تُعتبر أساسية أو ثابتة أو فقط حيوية للوجود الفردي وسواء تعلق الأمر بـ"ثقافات" أو بـ"أمم"، أو بـ"اثنيات" فإن السلطات والأشخاص أنفسهم يعتبرون مجموعات الانتماء هذه مصادر "جوهرية" للهوية تدوم هذه الطرائق في مماثلة الأفراد انطلاقاً من مجموعة انتمائهم في المجتمعات الحديثة.

2- الهوية التطوعية: هي نوع من أنواع الهوية سريعة الزوال حيث ينتمي إليها الأفراد لفترات محدودة تقدّم لهم أشكالاً من المماثلة التي تتم إدارتها بأسلوب يأخذ في الاعتبار تنوعها وسيرورتها المؤقتة، وهي بدورها تنتج هويات متنوعة للغير ضمن التجمعات الأسرية والمهنية والدينية والسياسية وغيرها، لكي نعبر عن خيارات شخصية تتجاوز الموروث التاريخي للهوية التقليدية، فينتج من الوجود المترامن للهويات الجوهرانية والهوية التطوعية.<sup>(1)</sup>

وفي ذات السياق يشير (*Max Weber*) على أنّ الهوية الجماعية هي العلاقات الاجتماعية المبنية على الشعور الذاتي (التقليدي أو الانفعالي) بالانتماء إلى نفس الجماعات، فيما تشير الهوية التطوعية حسبها إلى العلاقات الاجتماعية المبنية على التراضي أو على تنسيق مصالح معللة عقلياً (بوصفها قيمة أو غاية)<sup>(2)</sup>، ومن خلال هذه الدراسة تعتمد الباحثة على هذين النوعين كأنواع للهوية الاجتماعية واحدة على شكل علاقات اجتماعية ثابتة ومستمرة يُطلق عليها تسمية (هوية جماعية)، وأخرى على شكل علاقات اجتماعية مؤقتة يطلق عليها بتسمية (هوية تطوعية).

فيما نجد هناك من يُخطئ بين أنواع الهوية ومستويات الهوية، فالأولى تعني أشكال وأنماط مختلفة قد تكون على مستوى واحد، والاختلاف يكون في الهدف من تشكيلها وخصوصياتها، بينما مستويات الهوية يقصد بها الانتقال من مرحلة إلى أخرى في توسع دائرة الهوية والشعور بها، من ذاتية (الأنا)، إلى شخصية (فردية)، وصولاً إلى هوية جماعية أي من عدة أفراد مجتمعين بعلاقات فيما بينهم مهما كان سبب هذا الربط أو الجمع بينهم سواء كان وطني، ديني، مهني، جنسي.

<sup>(1)</sup> - كلود دوبار: أزمة الهويات (تفسير تحول)، ترجمة: رنده بعث، ط1، مكتبة الشرقية، بيروت، 2008، ص- ص (104 - 108)

<sup>(2)</sup> - المرجع نفسه، ص61

وكل كيف يحدد مستويات الهوية حسبه، فقد حددها (*Goffman*) وذلك حسب ما نعلمه من صور وأحكام عن "الأخر" وفق متتالية تنازلية: هوية اجتماعية (الحقيقة أو الافتراضية)، هوية شخصية وهوية للذات (*identité pour soi*)، فالهوية الاجتماعية حسبه تُبنى على أساس رموز وعلاقات اجتماعية توحي بالمواقف كاللغة واللباس، بينما الهوية الشخصية في نظره تجمع بين هذه الرموز وبين السمات البارزة أو الحاملة للهوية<sup>(1)</sup>.

في المقابل نجد من حددها في ثلاث مستويات أمثال (*Miller*) وتتمثل حسبه في:

- هوية ذاتية: يقصد بها الإدراك الذاتي للفرد عن مقدار سماته
- هوية جماعية ذاتية: ويقصد بها إدراكه لنفسه في نظر الآخرين
- هوية جماعية موضوعية: تمثل السمات حسبما يدركها الآخرون<sup>(2)</sup>.

ولا يختلف (*علي الدين هلال*) على ما جاء به (*Miller*) من مستويات للهوية إلا أنه طبع عليها الصبغة السياسية القومية، حيث يقول ينبغي التمييز بين ثلاث مستويات مختلفة عند تحليل موضوع الهوية، فهناك هوية على المستوى الفردي، أي شعور الشخص بالانتماء إلى جماعة أو إطار إنساني أكبر يشاركه في منظومة من القيم والمشاعر والاتجاهات، والهوية بهذا المعنى هي حقيقة فردية نفسية ترتبط بالثقافة السائدة وبعملية التنشئة الاجتماعية، وهنا جمع بين مستويين للهوية في مستوى واحد (هوية ذاتية/ هوية فردية)

وهناك هوية على مستوى التعبير السياسي الجمعي وتأتي هذه الهوية في شكل تنظيمات وأحزاب وهيئات شعبية ذات طابع تطوعي واختياري، وهو ما أطلق عليه (*Miller*) بالهوية على المستوى الجماعي الذاتي.

وهوية ثالثة تُجسد في مؤسسات وأبنية وإشكالية قانونية على يد الحكومات والأنظمة، وهي تمثل هوية على المستوى الجماعي الموضوعي<sup>(3)</sup>.

إلا أنه ومن خلال دراستنا هذه نعتمد على وجود أربع مستويات للهوية تبدأ من الهوية الحسية الفردية، ثم الهوية الحسية الجماعية، وبعد ذلك الهوية المعنوية الفردية والهوية المعنوية الجماعية كآخر مستوى، هذه الهويات الأربعة مرتبطة بمسار زمكاني تنتقل فيه الأشياء والأشكال من الهوية الفردية

<sup>(1)</sup> - رشيد حمدوش: مرجع سبق ذكره، ص 105

<sup>(2)</sup> - رشاد عبد الله الشامي: مرجع سبق ذكره، ص 8

<sup>(3)</sup> - عفيف البوني: مرجع سبق ذكره، ص، ص (24، 25)

## الفصل الثاني: المؤسسة كمكان لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب

الحسية إلى الهوية الجماعية المعنوية عبر تفاعل معقد وتاريخي بين الانسان والأشياء المحيطة به<sup>(1)</sup>، ويمكن أن نوجز هذه الفكرة في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): يوضح مستويات الهوية

	ادراكي	قيمي
فردية	الهوية الحسية الفردية	الهوية المعنوية الفردية
اجتماعية	الهوية الحسية الجماعية	الهوية المعنوية الجماعية

المصدر: مشاري عبد الله النعيم: تحولات الهوية العمرانية، ص 527

### خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولت الباحثة الانطلاق في دراستها من تحديد مفهوم المؤسسة لغويا واصطلاحا، ومن منظور اقتصادي وسوسيولوجي والمفاهيم المرتبطة بها، باعتبارها احدى مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وبالتالي كمان ثاب لتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب.

ثم تطرقت لتحديد وتوضيح مفهوم الهوية الجماعية، فقامت بتجزئة المفهوم المركب إلى جزأين وتقديم التراث الأدبي حول مفهوم الهوية أولا ثم الجماعة (الجماعية) ثانيا، بعدها قامت بتحديد المفهوم مركبا للهوية الجماعية وهذا لكي يستوفي المفهوم المطلوب من التوضيح.

بعدها قامت الباحثة بالتطرق للأبعاد النظرية للهوية الجماعية في المؤسسة عند المقاولين، أين انطلقت من عرض لمبادئ ومنطلقات النظرية التفاعلية الرمزية التي تُعد من أكثر النظريات التي تأثر بها العديد من الباحثين الذين قدّموا دراسات مقارنة مناسبة لموضوع الهوية الجماعية في العمل من ناحية، ومناسبة لنوع النشاط المشكل للهوية الجماعية من ناحية أخرى، وهو ما يتمثل في مقارنة الفعل التواصلية عند (Habermas)، ومقاربة التفاعلية عند (Claude Dubar)، بالإضافة إلى مقارنة المثاقفة عند (Renaud Sainsaulieu).

<sup>(1)</sup> - عبد الله النعيم مشاري: "تحولات الهوية العمرانية: ثنائية الثقافة والتاريخ في العمارة الخليجية المعاصرة"، ط1، أحمد بلعبيكي وآخرون: الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر، سلسلة كتب المستقبل (68)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2013، ص، ص (525، 526)



لتختتم الباحثة هذا الفصل من خلال تطرقها إلى وظائف وأنواع الهوية الجماعية في المؤسسة، مستعينة (كاميليري *Camilleri*) الذي قسّمها إلى ثلاث وظائف معنوية، واقعية براجماتية، وقيمية، ثم تطرقت لأنواع الهوية التي اتفق عليها كل (*Claude Dubar & Max Weber*) وقسّمها إلى هوية جماعية وهوية تطوعية، فيما وجدت الباحثة من قسمها إلى هوية معنوية وهوية حدسية فردية وجماعية. وبالتالي فإن الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب هي تلك الصورة التي يعطيها الشباب للآخرين عن أنفسهم من خلال الأدوار التي يقومون بها داخل المؤسسة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة، وهذا بهدف تحقيق الغاية المشتركة فيما بينهم، والتي تمثل الهدف الأساسي في تشكل هذه الجماعة، كما لا يمكن أن تبرز هويتها دون وجود تفاعل وتواصل بين المقاولين فيما بينهم، والأهم من ذلك هو شعور المقاولين بالانتماء لهذه الجماعة وهذا من خلال تقبل أفراد الجماعة لبعضهم البعض.



### الفصل الثالث:

## إنتاج وإعادة إنتاج ممارسة الصناعة التقليدية الحرفية عند المقاولين الشباب

تمهيد

أولاً: مفاهيم عامة حول المقاولين الشباب

ثانياً: نشأة وتطور الفكر المقاولاتي في المؤسسات الجزائرية

ثالثاً: واقع الصناعة التقليدية الحرفية في المؤسسة الجزائرية

رابعاً: دور الدولة في إعادة إنتاج الصناعة التقليدية الحرفية في المؤسسة الجزائرية

الخلاصة

### تمهيد:

الحديث عن المقاولين في غالبية الدراسات التي قامت الباحثة بالاطلاع عليها، وجدت أنه يتم دراسته من الجانب الاقتصادي، متجاهلين بذلك المجتمع ومختلف السياقات التاريخية، الثقافية والاجتماعية التي ظهر من خلالها، مع العلم أن هذا الموضوع متعدد المقاربات والتخصصات، ولا يمكن تحديد اتجاهات الأفراد نحو الاستثمار دون الرجوع إلى الخلفية الثقافية والسوسيواقتصادية للمجتمع المدروس.

باعتبار أن هذا المصطلح عرف تغييرات عديدة نظرا للتغيرات التي عرفها النظام الاقتصادي ككل، ومن ثمة حدوث تغييرات في البنية الاجتماعية للمجتمع بصفة عامة.

حاولت الباحثة التطرق لمفهوم المقاول والفكر المقاولاتي كيف كان وكيف أصبح، بالرغم من عدم وجود مفهوم موحد لهذا المصطلح، وهذا من خلال عرضها لمختلف المفاهيم حول المقاول وتاريخ تطور هذا المصطلح، مروراً بعرض نماذج لمقاولين جزائريين وتحديد خصائص المقاول الجزائري من خلالهم، ثم التطرق لمفهوم الصناعة التقليدية الحرفية وأنواعها، بالإضافة إلى عرض تطور نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية في الجزائر بمختلف مراحلها، وصولاً إلى دور الدولة في إعادة إنتاج نشاط الصناعة التقليدية الحرفية ومكانتها في الاقتصاد الوطني.

### أولاً: مفاهيم عامة حول المقاولين الشباب

#### 1- مفهوم المقاول:

لقد تم تعريف مصطلح المقاول حسب المنجد في اللغة العربية المعاصرة بأنه مصطلح «قاول فلان: فإوضه وجادله، أي أعطاه العمل، مقابلة علّة تعهد منه القيام به... والمقاول هو من تعهد بالقيام بعمل معين مستكمل شروطاً خاصة، كبناء بيت أو إصلاح طريق، وتوضح تفصيلاته في عقد يوقعه المتعاقدون»<sup>(1)</sup>، كما يقال أيضاً: «قاول مقابلة هُ في الأمر: باحثه وجادله»<sup>(2)</sup>، وبالتالي فالمقاول في اللغة العربية هو الشخص الذي تعهد للقيام بعمل ما، وهذا عن طريق عقد يوقعه أطراف المشروع أو العمل يتضمن شروط لها علاقة بالعمل والاتفاق حول ما يقابل هذا العمل من خدمة ما أو أجر مقابل العمل أو... حسب الاتفاق بين المتعاقدين، والعقد يضمن للأطراف حقوقهم قانونياً.

<sup>(1)</sup> - انطوان نعمة وآخرون: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دار الشروق بيروت، 2001م، ص219

<sup>(2)</sup> - المرجع نفسه، ص، ص(1196، 1197)

في المقابل نجد أن المقاول في اللغة الفرنسية يقابلها مصطلح "Entrepreneur" وهي كلمة مشتقة من الفعل "Entreprendre" والتي تعني: باشر بالتنفيذ، تعهد بالعمل، التزم بالمشروع، بينما يعني مصطلح "Entrepreneur" الشخص المسؤول عن عمل أو مشروع ما، وبالتالي نجد أنه من خلال هذا المصطلح المقاول هو ذلك الفاعل الذي يقوم بنشاط ما مقابل أجر، ويربط بينه وبين من يقوم بالعمل له بعقد يوضح فيه مدة العمل ونوع النشاط والأجر المقابل للعمل وغيرها من البنود أو الشروط المتفق عليها بينهما، وهو ما يتفق مع مفهوم المصطلح في اللغة العربية، كما يعرف على أنه صاحب مصنع<sup>(1)</sup>، وهو ما لم يتم ذكره في تراث المعاجم العربية.

بينما عرّفه قاموس (Le Petit Robert) بأنه: "كل شخص يسير مؤسسة لحسابه الخاص، ويقوم بتشغيل مختلف عوامل الانتاج من (رأس مال، عوامل طبيعية، عمل)"<sup>(2)</sup>، ومن ثمة نلاحظ أن هذا التعريف حصر مفهوم المقاول في المسير والممول للمؤسسة من مختلف جوانبها المادية والبشرية والطبيعية، وبالتالي يمكن القول أن المقاول باللغة الفرنسية يُقصد بها الشخص الذي يقوم بإنجاز مشروع أو عمل ما، وهو في نفس الوقت المسؤول عن العمل، وبالتالي فلا يوجد اختلاف في المعنى بين اللغتين العربية والفرنسية التي نشأ منها هذا المصطلح.

أما في اللغة الانجليزية فلا يوجد فرق في المعنى عما سبق ذكره في اللغتين العربية والفرنسية غير أن المفهوم توسع أكثر، حيث يقابل مصطلح المقاول في اللغة الانجليزية "Entrepreneur" والذي يعني تعهد الشخص على تحمل مسؤولية النشاط أو المشروع<sup>(3)</sup>، وقد كان يقابل هذا المصطلح في القديم مصطلحين "Undertaker" و "Adventurer" حيث يقصد بالأول هو ذلك الشخص الذي يتحمل المسؤولية ويدير مشاريع ضخمة، بالإضافة إلى أنه هو ذلك الشخص الذي يتحمل المجازفة في الحصول على الأرباح وتكبّد الخسائر بعقد شرعي مع الحكومة، بينما تعني الثانية حسب ذات القاموس «المخاطرة في القيام بنشاط تجاري نتائجه غير مضمونة، كما يقصد به تحمل المخاطر، والتعهد في تحمّل المسؤولية من البداية إلى النهاية»<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup>- Larousse: Op cite, P387

<sup>2</sup> - منيرة سلامي: "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2008، ص 21

<sup>3</sup>- H.W.Fowler and F.G.Fowler: Op cite, P398, P1403

<sup>4</sup>- Ibid, P20

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن المقاول هو ذلك الشخص المغامر الذي يتحمّل نتائج مشروعه كيفما كانت نتائجه، كما تعني أنه يقوم بنشاط نتائجه غير مضمونة مما يعني أنه غير عقلائي في طريقة التسيير والتخطيط مما يجعل نتائجه غير مضمونة.

وبالتالي فالمقاول في اللغة الانجليزية يضيف مصطلح المخاطرة على المفهوم من جهة، واللايقين من جهة أخرى، والمقصود بهذه الأخيرة هو الحصول على الأرباح في حالة نجاح المشروع، وتكبّد خسائر المشروع في حالة فشله في عقد ثابت مع الحكومة، وبالتالي تحمّل المجازفة كيفما كانت نتائجه.

وباعتبار أن الباحثة تعمّدت التطرّق لمفهوم المقاول من منظور سوسيواقتصادي، فهذا يعني بالضرورة التطرّق له انطلاقاً من الخلفية السوسولوجية للعالم المعاش كما سبق وأن أطلق عليها (*Habermas*) ذلك، أي انطلاقاً من البنية الاجتماعية والمضامين الثقافية التي ظهر منها الفكر المقاولاتي منذ القدم، وهذا بهدف محاولة توضيح وفهم هذا المفهوم بالشكل اللازم ليستوفي المفهوم المطلوب منه، لذلك تعمّدت الباحثة بالتطرّق له من مختلف جوانبه التاريخية والسيونثاقافية، والاقتصادية (التراث النظري بمختلف مجالاته).

وقد عرف مصطلح المقاول تطورات وتحولات عبر الزمن، فقد كان يُعنى به في العصور الوسطى بفرنسا الشخص الذي يشرف على المسؤولية، ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يقصد به الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمّل المخاطر<sup>(1)</sup>، وبالتالي فقد كان يُعنى بمصطلح المقاول الفاعل الجريء المغامر والمُحِبّ لتحمّل المسؤولية، فقد تم استخدام مصطلح أو كلمة المقاول أول مرة في القرن 16م بفرنسا، وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة، وتتمثل هذه الأعمال في تشييد المباني العمومية، انجاز الطرق، تزويد الجيش بالطعام وغيرها من المهام، ليصبح مصطلح المقاول في القرن الثامن عشر أكثر شمولاً ليعني الشخص الجِدُّ نشيط والذي يُباشِر في عمل ما أو العديد من الأعمال.

ومع هذا فإن الاقتصاديون يرجعون الفضل في استخدام مصطلح المقاول وإدخاله إلى النظرية الاقتصادية إلى كل من (*R.Cantillon*) سنة 1755م، و(*J.B.Say*) سنة 1803م، اللذان يعرفانه

<sup>1</sup> - خذري توفيق وحسين بن الطاهر، المقابلة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، (ملتقى وطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، (05 / 06 / 2013)، ص3

على أنه ذلك الشخص المخاطر الذي يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، وهذه المخاطرة في سوق لا يقيني<sup>(1)</sup>، بمعنى دون ضمان لحصد الأرباح، ودون ضمان لنجاح أو ما يترتب عن فشل المشروع، لذا ففي نظر (**R.Cantillon**)، المقاول قد يكون فلاحا أو حرفيا أو تاجرا لأن عائداتهم غير مؤكدة.

ويضيف (**Say**) بأن المقاول هو المالك والمسير للمؤسسة<sup>(2)</sup>، حيث مهمته تتمثل في استغلال المعارف التي يمتلكها العالم من أجل إنتاج سلع ذات منفعة، وبالتالي يكون المقاول الوسيط بين طبقات المنتجين لمختلف عوامل الإنتاج من ملاك الأراضي وعمال ورؤوس الأموال، وبين هؤلاء والمستهلك. وبالتالي فهو المحرك الأساسي للعملية ككل كمنسق ومسير ومنظم ومتحمل للمخاطر، وهو ما يؤكد أهمية المقاول باعتباره موردا بشريا هاما داخل المؤسسة، لا يمكن لهذه الأخيرة أن تتجح بدونه، نظرا للأدوار المهمة التي يقدمها من أجل تحقيق الأهداف الخاصة للمقاولين والعامّة للمؤسسة ككل، وهو ما يتوافق مع أفكار النظرية الكلاسيكية التي تنظر للمقاول كمسير وكصاحب مال ومشروع للمؤسسة، وهو ما يتعارض مع أصحاب النظرية الحديثة والمعاصرة التي تهتم بالمقاول (المورد البشري) كمسير ومالك وعامل بالمؤسسة.

وبالتالي فإن أصحاب النظرية الحديثة يهتمون بالقدرات الفكرية العقلية والجسمية البدنية للمورد البشري، التي من خلالها يمكنه أن يقوم بالوظائف الادارية بالشكل اللازم والمناسب لتسيير المؤسسة التسيير الجيد، بالإضافة إلى قيامه بنشاطه الذي يتحصل على أجر مقابل أدائه له وهو ما نجده عند من عرّف المقاول في إطار اليقين عند كل من (**L. Walras**) و (**Pareto**) فالأول يضمن للعامل المقاول أن يتحصل على أجر مقابل عمله والرأسمالي المقاول المسؤول على فوائد مقابل رأسماله، والثاني يبحث في المنتجات التي تطور وتسوّق لتلبية حاجيات المستهلكين<sup>(3)</sup>، ومن ثمة فكلاهما يعملان على ضمان ويقين نسبة من الأرباح للمقاولين وللرأسمالين على حدّ سواء، على عكس اللابقيين الذي ميّز أفكار كل من (**R.Cantillon**) و (**Say**)، كما تتحدد هنا هوية المقاول على أنه عون اقتصادي يربط بين عوامل الإنتاج المتمثلة في رأس المال، الأرض، العمل، والتنظيم.

<sup>1)</sup>- Drucker Peter: **Les entrepreneur**, traduit de l'américain par Hoffman Patrice, éditions Jan-Claude Lattes, 1985, P53

<sup>2)</sup>- Ibid, P54

<sup>3)</sup>- حياة مراح: إشكالية المقاول الجزائري الجديد، دراسات اجتماعية، العدد 05، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، وتعاونية الرشد القبة القديمة، الجزائر، جانفي 2010م، ص 29

ومع كل هذا فإنّ المقاول لم يكن له دوراً محورياً إلاّ بعد الانتقال من الاقتصاد الخاص (المرتبط بالحاجات المنزلية والأسرية) إلى الاقتصاد السياسي في نظر (Habermas) حيث أدى هذا الانتقال إلى ظهور نظام للحاجات يتمثل في فضاء السوق الذي حرر الفرد من فضائه الخاص وأدخله في علاقة مع الفاعلين الاقتصاديين الآخرين، حيث وجد الفرد نفسه مضطراً شيئاً فشيئاً إلى التعامل معهم لضمان رفاهيته وتنمية ربحه الخاص<sup>(1)</sup>.

وبالتالي إيجاد مكانة له بين الآخرين يُثبت من خلالها هويته الذاتية في نظر الآخرين، وهي ما قد تحقق له الحصول على الاعتراف من طرف الآخرين، وبالتالي الشعور بالانتماء، ومن ثمة بالتماهي والانتماء لطبقة المقاولين، وهو ما سبقه إليها (ابن خلدون) منذ القرن الرابع عشر ميلادي الذي أدرك بنظريته العلمية أن الاختلاف في وسائل الإنتاج يؤدي إلى الاختلاف في علاقات الإنتاج، ومن ثمة الاختلاف في العادات والتقاليد وأساليب التفكير والمعرفة، أي الانتقال من حالة تقوم فيها الحياة الاجتماعية على أساس العمل أو الإنتاج الأولي كالصيد والزراعة، إلى حالة تقوم فيها الحياة على العمل الصناعي، وبالتالي الانتقال من اقتصاد المعيشة إلى اقتصاد السوق، وهو ما يعني بدوره الانتقال من العمل الفردي إلى العمل الجماعي والتعاوني الذي قد يؤدي إلى الانتقال من الهوية الفردية إلى تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين.

بالإضافة إلى ذلك فقد برزت أهمية ودور المقاول في التطور الاقتصادي مترامنة مع ظهور دراسات لـ (J.A.Shumpter) سنة 1935م، حيث يرى أن دور المقاول يتمثل في الثورة على روتين الإنتاج والعمل على إصلاحه باستغلال اختراع ما، إنتاج سلعة جديدة، اختراع طريقة إنتاج جديدة لسلع قديمة، إعادة تنظيم فرع صناعي جديد وهكذا<sup>(2)</sup>، وبالتالي ففي نظره المقاول هو ذلك الشخص الذي يعمل على التغيير للأفضل والأحسن بهدف كسر الروتين وإعطاء صبغة جديد للعمل من أجل نجاح المشروع المراد القيام به وإنجازه، ومن ثمة الحصول على أرباح كثيرة، وهو ما أكدّه (أحمد زكي بدوي) عندما عرّفه على أنّه: «هو قبل كل شيء ذلك الشخص القادر على التجديد والابتكار، حيث يُخرج منتجات جديدة ويُنتجها بأساليب جديدة»<sup>(3)</sup>، ومن ثمة يمكن القول أنّ المقاول هو ذلك الفاعل المحب للتجديد والتغيير

<sup>(1)</sup> - يورغن هابرماس: مرجع سبق ذكره، ص 30

<sup>(2)</sup> - Joseph Shumpeter: **Captitalisme, Soslisme et Démocratie**, Petite bibliothèque Payot, Paris, 1942, P186

<sup>(3)</sup> - أحمد زكي بدوي: **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية "انجليزي-فرنسي-عربي"**، مكتبة لبنان، بيروت، 1978م، ص 35

للأفضل، والذي يملك قدرات جسمية وعقلية تساعده على تسيير مؤسسته بكفاءة وفعالية عاليتين التي من خلالها يمكنه تحقيق أهداف المؤسسة.

بينما حسب كل من **(Julien)** و**(Marchesney)** فالمقاول هو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: صاحب الخيال الواسع حيث يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يحب حل المشاكل ويحب التسيير والابداع والقيادة، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي لا يضيع أي فرصة عند حصوله على معلومة هامة ويحاول استغلالها بالشكل المناسب<sup>(1)</sup>.

ومع بداية الثمانينات ووفق تصور مختلف نجد من ربط المقاول بالمؤسسة المصغرة ليصبح في تصورهم هو الممول والمسير والمنظم والمهندس وهو ما أشار إليه **(G.Gilder)** عندما أصرّ على أن الحاجة هي التي تحرّض الخيال<sup>(2)</sup>، فقد لا يملك هذا الشخص المعرفة الكاملة، ولكنّه يملك الخيال الذي يجعله قريبا من ذوي الكفاءات والتعامل معهم واستغلالهم بالشكل اللازم لتحقيق النجاح والربح.

فقد أشار **(Drucker)** إلى أهمية وضرورة البحث عن منابع الابداع التي تظهر من خلال التغيرات والتي لا بد من معرفة استغلالها وكيفية تطبيقها بنجاح، والمقاول بالنسبة له هو ليس بالرأسمالي مع أنّه بحاجة إلى رأس مال لاستغلاله في أي نوع من أنواع النشاط الاقتصادي، وليس مستثمرا، وليس موظفا، بل يمكن أن يكون شخصا يعمل بمفرده<sup>(3)</sup>، نلاحظ من خلال ما جاء به **(Drucker)** أن المقاول هو من يكون التغيير شعارا له من أجل الابداع والابتكار والسعي لتقديم دائما كل ما هو جديد، وليس بالضرورة أن يكون المقاول بالمؤسسة الكبيرة، بل كذلك بالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، كما ليس من الضروري أن يكون مالكا لرأس المال حتى يكون مقاولا، كما قد تجتمع كل المسميات من موظف، ومستثمر، وصاحب عمل في شخص واحد وقد تقتصر تسمية واحدة فقط عليه، فالمهم هو أن يتصف ويتميز بصفة الابداع والابتكار أي أن يملك خيال واسع يُمكنه من القيام بمشروع جديد يحقق له أرباح كثيرة.

بينما تجد الباحثة أن المقاول والفكر المقاولاتي من المنظور السوسولوجي هو وليد العالم المعاش بكل ما يحيطه من خصوصيات ثقافية وأصول مختلفة تراكمت من خلال السيرورة التاريخية، الاجتماعية،

<sup>(1)</sup> - صندرة سايبى: محاضرات في إنشاء المؤسسة، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، قسنطينة، (2014، 2015)، ص8،

[كتاب إلكتروني]، [http://www.univ-constantine2.dz/files/CV-enseignants/creation-entreprises.pdf]

<sup>(2)</sup> - مراح حياة: مرجع سبق ذكره، ص31

<sup>(3)</sup> - Drucker Peter: Op cite, P-P (43-50)



الدينية للمجتمع، بالإضافة إلى أخذ التغيرات والتطورات الحاصلة سياسيا واقتصاديا بعين الاعتبار، لذلك نجد أن المقاول والفكر المقاولاتي كان موجود منذ القرن الرابع عشر أين وصفه (ابن خلدون) كما سبق الذكر بالصانع والذي أعطاه جزءا كبيرا في كتابه المقدمة حيث نظر إلى الصانع على أنه مقاول، والصنائع بالمهنة أو الحرفة أو العمل، وهو في نظره من يملك صنعة أو حرفة ما، فهو يعمل ويحصل مقابل عمله أو صنعته على أجر، يسد من خلاله حاجياته الأساسية من ماكل ومشرب ومسكن، وما إن تختلف وسائل الإنتاج تختلف بالضرورة علاقات الإنتاج، ومن ثمة يتم الانتقال من البسيط إلى الكمال، وهو ما يعني الاستثمار من أجل تطوير الحرفة التي يمارسونها وتوسيع نشاطها، ومن ثمة زيادة الأرباح والانتاجية.

أما في فلسفة (Max Weber) تم الانطلاق من تفسيره لظاهرة مفادها أن المالكين للثروة لا علاقة لهم بالاقتصاد، ولا يحصلون على ما يحصلون عليه بفضل المكانة الاجتماعية، ولكن بفضل عامل الدين، وخاصة البروتستانتية، من هنا بدأ (Weber) يفسر الظاهرة بالرأسمالية التي تعني في نظره النظام الذي يقوم على المقابلة الصناعية، والهدف هو تحقيق الحد الأقصى من الأرباح بفضل التنظيم العقلاني للعمل والانتاج، وبالتالي فالمقاول في نظره يتميز بالرغبة في مراكمة الثروة بلا حدود وبلا نهاية، وحبّ الظهور والعمل بلا كلل وهذا تلبية للدعوة الربانية التي تتواجد أصولها في المذهب الكلفاني، الذي يدعوا إلى ضرورة العمل تلبية لنداء الله، ولا يجب أن يبذر الانسان الأموال تبذيرا أو يضيع وقته حتى تتراكم الثروة<sup>(1)</sup>.

كما يعتبر في نظره أن إهدار المرء لوقته هو أسوأ الخطايا، فالعمل يمثل حسب هدف الحياة، مثلما حدده الله، وكل ساعة تضيع تُطرح من العمل الذي يقربه من الله، وباعتبار أن الانسان ورث عن الله واجباته تجاه الثروات التي أوكله بها أن يضاعف عددها، ومن ثمة يتشكل رأس المال عبر الادخار الاجباري التقشفي...ينبغي اعتبار الخبرات المكتسبة رأس مال ينبغي استثماره...فهي أفضل وسيلة إن لم تكن الوسيلة الوحيدة لضمان خلاصه، كما ولد سلوك عقلاني من روح التقشف المسيحي، ومهنة الاستثمار (المقابلة) عند الفرد، حيث تمكّن أوائل المقاولين الكالفينيين بعد حرمان أنفسهم من البذخ وإرغامها على إعادة استثمار أرباحهم واعتبار نجاح مؤسساتهم علامة على انجاز واجبهم كمسحيين، ومن

<sup>1)</sup>- Philippe Bernoux: **La Sociologie des organisations**, Ed seuil, Paris, 1985, P-P (38-41)

هنا بدأ نشر روح الاستثمار وثقافة الاستثمار والحساب العقلاني وحس الأعمال وكلها ساهمت في تشكل المكونات الأساسية لهوية المقاولانية الرأسمالية<sup>(1)</sup>.

هذه الهوية التي تأتي حسب (*Weber*) على مستويين: «مستوى أول يمثل الصورة الكونية، أي جملة المعتقدات والمسلمات الافتراضية عن العالم، التي على ضوئها يمكن الوصول إلى إجابة شافية حول مغزى الوحدة وحقيقة الكون، ومستوى ثاني يمثل السياق التصوري وهو الي تضع فيه الذات الجمعية نفسها ضمن تقسيمات العالم، انطلاقاً من النواحي الثقافية والاجتماعية والأخلاقية، وانطلاقاً من هذا الأخير ينظر للأخر المحدد الأساسي للهوية»<sup>(2)</sup>.

ومن ثمة فإن المقاول حسب (*Weber*) هو كل من تتوفر فيه روح وأخلاق الرأسمالية، من شجاعة وحب للعمل والابداع، والعقلاني في كل شيء، ومتفطن لكل ما يحدث داخل وخارج مؤسسته، ويعطي وقته للعمل وبدون كلل، وتعتمد المجتمعات الصناعية على الفردانية في العمل لا الجماعية حسبه، وهذا لربط فكرته بفكرة المذهب الكلفاني الذي يقول أن كل انسان سيكون وحيدا أمام الله مما يضعف فكرة الجماعة.

أمّا بالنسبة لـ (*Karl Marx*) فقد وصف المقاول بأنه يولد رأسماليا ولا يولد مقاولا، كما أنه ليس حراً في نظره بل هو سجين الهياكل الاقتصادية والاجتماعية التي يتواجد فيها، والتي فرضت عليه إمّا أن يكون محكوم عليه بالاغتناء أو الاختفاء، لأن بحلول الرأسمالية حلت البرجوازية التي ظهر فيها العمل مقابل الأجر، وأصبح هناك تركيز للثروة الخاصة، التي يتم استثمارها في أعمال انتاجية<sup>(3)</sup>، ومن هنا أصبح المجتمع منقسم إلى طبقتين الطبقة البرجوازية المالكة لوسائل الانتاج (المقاولين)، وطبقة البروليتاريا المحرومة من هذه الملكية (الأجراء أو العمال البسطاء).

وقد احتلت البرجوازية هذه المكانة نتاج سيرورة تاريخية طويلة فحاجتها لمراكمة الرأسمال جعلتها طبقة ثورية بامتياز، مع العلم ان التطور الحتمي للنظام يجعل الطبقة اللاحقة أكثر تقدم من الطبقة السابقة التي تحمل بذرة موتها بين مناكبها لتبرز طبقة أخرى<sup>(4)</sup>، وهذه الأخيرة تنبأ (*Marx*) بظهورها أين

<sup>(1)</sup> - كلود دوبار: مرجع سبق ذكره، ص- ص(71-73)

<sup>(2)</sup> - مراد وهبه: مرجع سبق ذكره، ص461

<sup>(3)</sup> - رابح كعباش: *سوسيولوجيا التنمية*، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري/قسنطينة، الجزائر، 2007،

تصبح وسائل الانتاج ملكا للمجتمع حسب اعتقاده، كما يصبح المجتمع خاليا من الطبقات الاجتماعية<sup>(1)</sup>، ومن ثمة تتطور وسائل الانتاج بصفة حرّة ليكون المقاول هو كل فرد مالك لرأس مال وقادر على تسيير وتنظيم وتحمل مسؤولية القيام بمشروع ما أو عمل ما.

في المقابل نجد (ميشال كروزيه *Michel Crozier*) قد أطلق مصطلح الفاعل على المقاول الذي عرفه على أنه ليس فرداً ولكن قبل كل شيء تنظيم، حيث لا يمكن تحليله بغض النظر عن محيطه، والفرد داخل التنظيم هو عنصر للتسيير العقلاني، المجتمع يتطور بواسطة إستراتيجية عقلانية محددة الهدف وتترك للفرد هامش من الحرّية مهما كانت الضغوطات الخارجية، فإن الفرد الفاعل داخل النسق يحتفظ دوماً ببنافذة من الحرّية، مما يعني أن المقاول هو كل فرد يمكنه أن يقوم بعمل ما داخل المؤسسة له معنى، ويساهم بشكل أو بآخر في تحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها، فإن تكون فاعلا في نظر (Alain Touraine) هو أن تكون لك القدرة أن تكون ممثلا، بمعنى أن تغير محيطك عوضا أن تكون محددًا من طرفه<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فالمقاول هو الفاعل، المخاطر، القائد، الممول، الحرفي، المسير للمؤسسة مهما كان حجمها أو نوع نشاطها، وقد يكون الوحيد صاحب المؤسسة، كما قد يكون شريكا لمقاولين آخرين، ومن ثمة فهو الذي يقوم بمجموعة من الأفعال داخل المؤسسة لها معنى وتساهم بأي شكل من الأشكال في تحسين الانتاج وتطوير المؤسسة وازدهارها.

وقد عرف المقاول عدة تطورات وتغيرات وهذا بتغير الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بداية من القرن السادس عشر، أين كان يُقصد به ذلك الشخص الذي يُدير المؤسسات كبيرة الحجم وثقيلة الوزن، ليصبح بعدها في القرن السابع عشر ذلك المغامر والمجازفة الذي يربط بينه وبين الدولة عقد يُلزمه بالقيام بعمل ما، ثم ينتقل بعد ذلك في القيام بعمل منطلقا من محيط سمّاه (R. Cantillon) و(Say) بالبلا يقيني، أي أن يشتري بثمن مؤكد ويبيع بثمن غير مؤكد الأرباح والخسائر، ليُصبح في القرن 19م بالمالك لرؤوس الأموال، المبدع، المبادر والمتقبل للمخاطرة.

وبالتالي ومن خلال كل ما سبق ذكره يمكن أن نقول أن المقاول قد أصبح اليوم هو ذلك الفاعل المسؤول على اتخاذ القرارات اللازمة، والمنسق والمنظم للموارد البشرية والمادية والطبيعية والمالية، يملك مؤسسة خاصة به بالتعاون مع مقاولين آخرين سواء في المال أو في التسيير، ويهدف من خلالها إلى

<sup>(1)</sup> - رابح كعباش: مرجع سبق ذكره، ص116

<sup>(2)</sup> - دبلّة عبد العالي: مرجع سبق ذكره، ص- ص (48-53)

تحقيق الأرباح، ويكون المقاول (المقاولين) واعي بكل ما يحيط به من داخل وخارج المؤسسة، كما يكون متوقّع ومتحمّل بيقين لجميع المخاطر التي قد تحول دون تحقيقه للأهداف المراد الوصول إليها، مما يعني أن يكون شخصا عاقلا بالغا، لا يهم إن كان يحمل شهادة أكاديمية علمية أو دون مستوى تعليمي، لا يهم إن كان من الجنس الذكوري أو من الجنس النسوي، ولكن مهم جدا إن كان ذو خبر مهنية أو ذو صناعة مكتسبة، لأنها ستساعده على تسيير مؤسسته، وتجعله قادرا على تسييرها وقيادتها.

## 2- مفهوم الشباب:

يعتبر هذا المفهوم من المفاهيم التي يتغير معناها من مجتمع لآخر، ومن مجموعة إلى أخرى، الشباب هو جمع مذكر ومؤنث معاً، ويعني في (معجم الوسيط) «الفتاء والحداثه، ويطلق لفظ شبان، وشبية كجمع لمذكر مفرد شاب، ويطلق لفظ شابات، وشبان، وشواب كجمع مؤنث على مفرد شابة، وأصل كلمة شباب هو شب، بمعنى صار فتياً، أي من أدرك سن البلوغ ولم يصل إلى سن الرجولة»<sup>(1)</sup>، ويضيف (ابن منظور) أن الشباب يعني «وشب وهو لون المرأة خمار أسود لبسته، أي زاد في بياضها، ولونها فحسها»<sup>(2)</sup>.

وبالتالي نجد أن مصطلح الشباب حسب المعاجم العربية تم تحديده في ذلك الشخص البالغ والتي تعني دخوله إلى مرحلة المراهقة ولم يصل إلى مرحلة الرجولة، والمقصود بسن الرجولة هي مرحلة الكهول، وبين مرحلة البلوغ وقبل سن الرجولة تحدث تغيرات على الفاعل سواء على المستوى الفكري العقلي أو على المستوى البدني الجسماني، أي يصبح قادر على العطاء أكثر من أي مرحلة أخرى من مراحل الحياة التي يعيشها الانسان، وهي مرحلة طويلة زمنيا مقارنة بالمراحل الأخرى من مراحل الحياة.

أمّا عند المعاجم الأجنبية فإن لفظ الشباب عند المجتمعات التقليدية حسبهم تعتبر مرحلة وجيزة ومحددة من الحياة بعقائد ومناسبات، كمحافل تدل على بداية حصول الأفراد على حالات اجتماعية واضحة ومعترف بها، ثم تغير المفهوم من خلال التغيرات الاجتماعية، فأصبح مرتبط بأوقات التكوين، والدراسة، وسن المراهقة إلى ما بعد العشرين سنة، ثم تمتد إلى ما بعد ذلك بالنسبة للطلبة الجامعيين<sup>(3)</sup>.

لكن نجد أن مفهوم الشباب حسب ما جاءت به الأمم المتحدة ليس ببعيد عن المعاجم الأجنبية، فقد حددت تعريفا للشباب حيث طبقا لمعيارها فإن مرحلة الشباب تشمل الجماعة العمرية ما بين (15

<sup>(1)</sup> - شوقي ضيف وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 998

<sup>(2)</sup> - ابن منظور: لسان العرب، المجلد الأول، دار الصادر، بيروت، ص 482

<sup>(3)</sup> - Raymond Boudon et al: **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, édition paris, 2005, P129

و24) عاما، إلا أن هذا على المستوى الواقعي طبعا يختلف تعريف الشباب باختلاف الثقافات من بلد إلى آخر، والدليل على ذلك هو اختلاف الباحثون في تحديد بداية مرحلة الشباب ونهايتها، فهناك من رأى أنها تغطي الفترة من سبع عشرة سنة إلى سبعة وعشرون سنة أو ما بعدها، وهناك من حصرها ما بين خمسة عشرة سنة حتى نهاية حدود الثلاثين، ويراهم آخرون عصية على التحديد تختلف بدايتها ونهايتها من فرد إلى آخر ومن جنس إلى جنس ومن ثقافة إلى ثقافة<sup>(1)</sup>.

لقد أصبح يستخدم هذا اللفظ بشكل عشوائي، وهذا راجع لعدم وجود تصنيف موحد لفئة الشباب حسب الباحث (رشيد حمدوش)، فهل يتم تصنيف هذه الفئة ضمن فئة الطلبة، أم تصنف ضمن فئة الموظفين، أم ضمن فئة العاطلين عن العمل، أم فئة الشباب تدخل ضمن فئة المراهقين كما يروج لها أصحاب علم النفس، أم فئة الثانويين، أم الجامعيين<sup>(2)</sup>، وبالتالي لا يمكن حسبه معرفة من أين تبدأ مرحلة الشباب ومن أين تنتهي، وعلى أي أساس يتم تحديدها هل يتم تحديدها بالفئة العمرية، أم يتم تحديدها على أساس السلوكيات والقدرات العقلية، أم يتم تحديدها حسب المستوى الدراسي والدرجة العلمية.

حيث نجد بعض الباحثين من حاولوا إعطاء تعريف للشباب من خلال الصفات التي يتميز بها أصحاب هذه المرحلة، حيث في نظرهم الشباب يمثلون مجموعة سمات نفسية وسلوكية يتصف بها الفرد في بعض مراحل عمره، ومن أهم هذه الصفات نجد أنه لا بد أن يمتلك الفرد للطاقة الفياضة والحيوية، بالإضافة إلى قدرته على الحركة الدائمة والابتكارية، والقدرة على العمل والانتاج أو إعادة الانتاج، وبالتالي فإن الاجابة على سؤال مفاده على أي أساس يتم تحديد مرحلة الشباب هو الذي قد يمكن الباحثين نسبيا إلى ايجاد مفهوم شبه موحد لهذه الفئة التي تعتبر من بين أهم فئات المجتمع ككل باعتبارها أحد أهم الموارد المساهمة في دفع عجلة الاقتصاد الوطني، ومع ذلك لا يمكن تحديد أو وضع تعريف موحد للشباب في ظل اختلاف العوامل الاقتصادية والسياسية والثقافية من بلد إلى آخر.

ولم يصبح لمعنى الشباب حالة اجتماعية عامة إلا منذ عشرات السنين، مما يعني أن فترة الشباب تبقى غامضة ومحل صراع في مختلف المجتمعات ولا يمكن تحديدها بفترة زمنية معينة فهي تنشأ من خلال ما يمكن أن يقدمه لها المجتمع من مكتسبات تساهم في نضجه ووعيه.

<sup>(1)</sup> - محمد ياسر الخواجة: اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011، ص، ص (16)،

(17)

<sup>(2)</sup> - رشيد حمدوش: "مفهوم الشباب وعملية بناء الرباط الاجتماعي (عناصر للنقاش مع محاولة بناء نمطية للشباب في المجتمع الجزائري المعاصر"، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 05، جامعة بسكرة، مارس 2013م، ص232

وهذا الأخير هو ما أكده (*Pierre Bourdieu*) عند تعريفه للفظ الشباب على أنه عبارة عن "بناء عقلي أنتجته بنية اجتماعية أو حقل اجتماعي..."<sup>(1)</sup>، مما يعني أنه عبارة عن فئة اجتماعية ساهم المجتمع في إنتاجها وبنائها، كما أن (*Bourdieu*) لم يحدد فئة الشباب بعمر أو زمن معين، بل اكتف بوصفه بالبناء العقلي أي متى أصبح الفرد قادرا على الانتاج فهو من فئة الشباب، وهذا التحليل الأخير ترى الباحثة أنه يتناسب مع موضوع دراستها لذلك تتبنى مفهوم الشباب على أنه متى وجد الفاعل نفسه قادرا على الانتاج أو إعادة الانتاج وتقديم الاضافة اللازمة التي تجعله يحقق اهدافه الخاصة وأهداف المؤسسة بصفة عامة، ومن ثمة تنمية وازدهار المجتمع ككل فهو من فئة الشباب.

### 3- مفهوم المقاولين الشباب:

بعدما قامت الباحثة بتقديم مجموعة من المفاهيم حول المقاول والفكر المقاولاتي من جهة، ومفهوم لفظ الشباب من جهة أخرى، ستحاول من خلال هذا الجزء توضيح مفهوم المقاولين الشباب والمقصود بهذا المفهوم، ولكي تقدّم ذلك ارتأت أن تدعم مفهوم المقاولين بعرض لمجموعة من النماذج حول المقاولين الشباب في الجزائر وهذا بالاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة حول المقاولين الشباب، وباعتبار أن لكل مجتمع خصوصياته الخاصة التي تحكمه، وهذا بحكم اختلاف الثقافات من عادات وتقاليد من مجتمع لآخر، وبحكم اختلاف السيرورة التاريخية والاجتماعية والاقتصادية.

ومن ثمة فإن شخصية المقاول الجزائري ونوع النشاط الذي يمارسه يختلف عن المقاولين الغير جزائريين، لذلك حاولت الباحثة من خلال هذه الجزئية التعرف على أنواع المقاولين الجزائريين انطلاقا من دراسات قام بها باحثون على المقاولون الجزائريون من أبرزهم (*Jean Penef*) الذي هدف من خلال دراسته إلى التعرف على الأصول الاجتماعية والسلوكات التي يتبناها هؤلاء المقاولون بالاعتماد على متغير المسارات الاجتماعية من أصل اجتماعي، أصل جغرافي، مستوى تعليمي وتجربة علمية<sup>(2)</sup>.

وقد توصل من خلال دراسته على 250 مقاول بالعاصمة سنة 1970م، إلى وجود ثلاث أنواع من المقاولين في هذه الفترة الزمنية التي كانت تشهد ارتفاع للاقتصاد العمومي بالمقارنة مع الاقتصاد الخاص، وتمثل أنواع المقاولين في فترة السبعينات بـ:

<sup>(1)</sup> - عبد العالي ديلة: مرجع سبق ذكره، ص82

<sup>(2)</sup> - Penef Jean: *Les Chefs d'entreprise en Algérie*, In Acte du Colloque: «Entreprises et entrepreneurs en Afrique», Harmattan, Paris, 1983, P-P(571-578)

**(1) المقاولون التجار:** هذا النوع من المقاولين يتراوح أعمارهم بين (50-60) سنة، ينحدرون من شرق وجنوب البلاد (قسنطينة، واد سوف، مسيلة، وبسكرة)، وهم من عائلات وأسر نبيلة وعريقة في المجتمع، بحكم تميزهم بمكانة دينية مرموقة في المجتمع ومتعارف عليها بحب الوطن والغيرة عليه ودليل ذلك مشاركتهم لثورة المقراني سنة 1871م، ما دفع من المستعمر يسلبهم جميع ممتلكاتهم، ليصبحوا تجار بسطاء قبل أن يتحول نشاطهم للاستيراد والتصدير، بعدها تجار الجملة.

ومع صدور قانون الاستثمارات بموجب الأمر 66-284 المؤرخ في 15 سبتمبر 1966م<sup>(1)</sup>، وضع مجموعة من المبادئ منحت فرص الاستثمار للقطاع العام والأجنبي، والاستفادة من تحفيظات وضمانات، أين تم انشاء مؤسسات للنقل، التخصص في انتاج وتوريد التمور، تعليب أو تحويل المنتجات الفلاحية، بالإضافة إلى تحويل نشاطهم من التجارة إلى الصناعة، وهذه المؤسسات هي عبارة عن وحدات ذات حجم صغير في مؤسسة كبيرة تحوي بين (50-100) عامل، كما تم انشاء مؤسسات ذات حجم أصغر تحوي على عدد ما بين (20-50) عامل، بينهم تجار قدامى من أصول مزابية وقبائلية هم أحفاد لباعة متجولين حسب (*Jean Penef*)، الذي توصل إلى أن هذا النوع من المقاولين هم تجار كبار غير متخصصين في المهنة ولا يشاركون في الانتاج، ويستعملون تكنولوجيا بسيطة.

**(2) المقاولون العمال:** هذا النوع من المقاولين لا ينحدرون من عائلات ذات رأسمال أو مكانة اجتماعية مميزة كما سبق الذكر في النوع الأول، بل بسطاء وينحدرون من عائلات فقيرة ذات أنشطة فلاحية وتجارية، كما أن مستواهم التعليمي لا يتجاوز الابتدائي ومنهم من قدماء المهاجرين من أصول قبائلية، لهم خبرة معتبرة اكتسبوها من خلال العمل بالمصانع الفرنسية، سمحت لهم بإنشاء مؤسساتهم التي تمركزت في المدن الكبرى.

وما يميز هذا النوع من المقاولين هو أنهم يمارسون الصناعات الحرفية العصرية، كما يشكلون هوية خاصة بهم تميزهم عن غيرهم من المقاولين، فمؤسساتهم تظهر وتختفي حسب الظروف والمواسم، فالكل نشاط موسم خاص بهم والحاجة للعمل أو منتج معين وقته وظرفه، فكلما قربت الأعياد كانت الحاجة للهدايا، فتأتي الحنكة بانتهاز الفرص وتقديم نشاط يتناسب بالظروف والمواسم، وإن كان هذا النوع من النشاط ذا قوة اقتصادية ضعيفة فلا يمكن تجاهلها، وهو ما أشار إليه (*Jean Penef*) الذي قال أن

<sup>(1)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم 66-284، "المتضمن قانون الاستثمارات"، الجريدة الرسمية، العدد 80، الصادر بتاريخ 15 سبتمبر 1966م، ص-ص (1202 - 1208)

للرأسمالية الصغيرة دورا غير متجاهل في عرض التشغيل والسوق، وذلك بعرض سلع ذات نوعية رديئة لكن بسعر ضئيل لزبون فقير... وجود مقاولين من أصل بسيط ومن طبقات متوسطة وشعبية يعطي للرأسمال الجزائري طابعا خاصا، ومن هنا نلاحظ أن لهذا النوع من المقاولين العمال يشكلون لنا هوية خاصة بهم، حيث يشتركون في مجموعة من الخصوصيات التي تميزهم عن غيرهم من المقاولين.

**(3) المقاولون غير المسيرين:** أطلق (*Jean Penef*) هذه التسمية على أصحاب المؤسسات الذين يملكون مؤسسات لكنهم لا يقومون بتسييرها، بل يوظفون تقنيين أو إطارات أجنبية لتسييرها، في الوقت الذي يقومون هم بالاهتمام بأشغال أخرى كالاستيراد والتصدير، بيع وشراء عقارات وغيرها من الأعمال. بالإضافة إلى نوع آخر من المقاولين الذين يسيرون مؤسسات مختلطة أو متعددة الجنسيات، حيث يقوم بتسييرها مقاولون جزائريون الذين لهم مستوى تعليم عالي أو ثانوي، ومعفيين من الخدمة الوطنية، وذو شخصية رزينة وحذرين، هكذا وصفهم (*Jean Penef*)، كما وصف مؤسساتهم بأنها إما عائلية أو مهنية.

ومن ثمة فإن المقاولين الجزائريين في فترة السبعينات حسب دراسة لـ (*Jean Penef*)، ينقسمون إلى ثلاث أنواع، مقاولون تجار، مقاولون عمال، ومقاولون غير مسيرين.

في المقابل نجد هناك دراسات أخرى تحدثت عن المقاولين الجزائريين في فترة التسعينات، والتي توصلت لوجود أنواع جديدة من المقاولين الجزائريين، نحاول تلخيصها في ضوء دراسة للباحث (أحمد يعقوب) الذي أشار لوجود مقاولين جدد هم الذين ورثوا مؤسسات أهاليهم التي تم انشاؤها بصدور قانون الاستثمار سنة 1966م السابق الذكر، ليرحل مؤسسيها في السبعينات ويرثوها الأبناء الذين يتميزون بخصائص مختلفة عن آبائهم، ذوي مستوى تعليمي ومهني أفضل بحكم اتمامهم لدراساتهم في تخصصات الهندسة والادارة وما يتناسب مع أنشطتهم<sup>(1)</sup>.

وهو ما أكدته دراسة (آن جيلي) التي توصلت إلى خمس نماذج من المقاولين كالتالي:

**(1) المقاول الاطار:** سنهم أكثر من 50 سنة، ذو تكوين عالي، يملكون خبرة مهنية ومعرفة فعلية في القطاع العمومي بحكم كانوا اطارات قدامى شغلوا مناصب سامية، وبعد التقاعد أو التسريح قاموا بإنشاء مؤسساتهم، والأهم من كل هذا فهم يملكون رأس مال اجتماعي تم تشكيله من خلال شبكة العلاقات المهنية، وسيرورة الحياة الاجتماعية.

<sup>(1)</sup> - نعيمة نيار: "الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات الصغيرة والمصغرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008، ص46



(2) المقاولون الورثة: وينقسمون إلى ثلاث فئات في نظر (آن جيلي):

(1-2) شباب بين (25-30) سنة، ذو مستوى تعليمي وتأهيلي عالي، يتأسسون مؤسسات ورثوها عن آبائهم (مؤسسات عائلية).

(2-2) مقاولون بين (40-50) سنة، ورثوا خبرة مهنية ومعرفة فعلية عن آبائهم، وهم ذو مستوى تعليمي ضعيف.

(3-2) شباب ورثوا الخبرة والرأس مال الاجتماعي من خلال العمل بمؤسسات آبائهم، ثم رغبوا في الاستقلالية لإنشاء مؤسسات خاصة بهم، وهذا بدعم مالي من آبائهم، بالإضافة إلى دعم الدولة من خلال انضمامهم أحد أجهزة وبرامج التشغيل (... ANSEJ, CNAC).

(3) مقاولون ذو تقاليد مقاولاتية: سنهم 50 سنة، ذو تأهيل ضعيف، أصحاب خبرة مهنية وتجربة، من عائلات تجارية قاموا بإنشاء مؤسسات ذات اسم عائلي ولها دور اجتماعي، كإنشاء قاعات لحفلات، قاعات للرياضة والترفيه، وغيرها من المؤسسات التي تخدم أفراد المجتمع.

(4) مقاولون مغربون: أصولهم قبائلية، عادوا بعدما هاجروا إلى فرنسا محملين بخبرات مهنية كبيرة اكتسبوها من خلال العمل بمصانع فرنسية، لينشؤوا مؤسسات خاصة، وهذا بدعم من الدولة (قانون الاستثمارات 1982م).

(5) مقاولون عمال: لهم خبرة وتجربة مهنية في القطاع العمومي، عملوا على استثماره من خلال إنشاء مؤسسات خاصة بهم، وهذا بعد تسريحهم في فترة العشرية السوداء التي تغطت بسببها ظاهرة البطالة وعدة أزمات اجتماعية واقتصادية أخرى، فكان الحل ببرامج التشغيل التي أطلقتها الدولة في فترة الإصلاحات، والتي من خلالها عاد المقاول بقوة ومن جديد للاستثمار<sup>(1)</sup>.

ومن خلال كل ما سبق ذكره من أنواع للمقاولين الجزائريين من فترة السبعينات مروراً بفترة التسعينات وصولاً إلى يومنا الحالي، وعلى ضوء دراسات كل من (جان بيناف، أحمد يعقوب، وأن جيلي) فقد تم التوصل إلى مجموعة من الخصائص والمميزات التي يمتاز بها المقاولون الجزائريون، سنحاول التطرق إليها من عدة جوانب شخصية (ذاتية)، اجتماعية، ذهنية وتعليمية (المستوى التعليمي)، تنظيمية (مهنية)، وتتمثل كالتالي:

<sup>(1)</sup> - المرجع نفسه، ص، ص(48، 49)

(1) **الجانب الشخصي (ذاتي):** باعتبار أن هذه المؤهلات والمواصفات شخصية فهي تنمو عبر حياة الفرد وبيئته الاجتماعية، وقد أعطى (أحمد بن نعمان) في كتابه نفسية الشعب الجزائري حوالي 44 صفة تتصف وتتميز بها الشخصية الجزائرية، من أهمها وهو ما ذكرته الدراسات السابقة الذكر عن المقاول الجزائري تتمثل في:

- **الصراحة:** وتعني الأسلوب المباشر في المعاملات مع الأفراد والجماعات.
  - **الثقة بالنفس والوضوح:** يجب أن يكون المقاول واثقا من نفسه، وواضح في المعاملات مع الغير، كما يعني الوضوح هو الاتفاق المسبق حسب (أحمد بن نعمان)<sup>(1)</sup>.
  - **تحمل المسؤولية:** يقوم بعمله إلى النهاية، ويركز على اتمامها بشكل متقن، رغبة في الوصول إلى النتائج المراد الوصول إليه، ولا يكون هذا إلا بالجدّ في العمل، والصبر، والمثابرة والتضحية، وهي صفات يتصف بها الفرد الجزائري.
  - **روح التحدي:** وهي نتاج تاريخي فمن يعرف التاريخ الجزائري يدرك أن صفة التحدي أصبحت مرتبطة بالشخصية الجزائرية التي افتكت الاستقلال والحرية من مستعمر دام حوالي 130 سنة<sup>(2)</sup>، فرسخت صفة روح التحدي بالشخصية الجزائرية، التي سهّلت على المقاول المغامر والمخاطر، المبدع التكيف معها دون صعوبة، للعمل بتحدي والأخذ في الحسبان نسبة المخاطر الممكن مصادفتها.
  - **الاعتماد على النفس:** هي صفة تجعل منه محبا لتحمل المسؤولية في كل ما يقوم به.
  - **النظرة المستقبلية:** القدرة على التنبؤ بالمستقبل والتطلع للمستقبل، مما يعني امتلاكه لخيال واسع من أجل الابتكار، والتنبؤ بالفشل قبل النجاح في عمله، مع الأخذ في الحسبان الحيطة والحذر.
- (2) **الجانب الاجتماعي:** وهو ما تم اكتسابهم من خلال المسار الاجتماعي انطلاقا من تنشئة أسرية واجتماعية، مرورا بعلاقات وتجارب وخبرات حياتية ومهنية، تتمثل باختصار في:
- **التمسك بالأصل:** والمقصود به هو استغلال كل ما ورثه من العائلة والمجتمع من خبرات وتجارب مهنية ومعرفية، فكرية، أو مادية أو مالية، والقدرة على استثمارها بالشكل اللازم، وفي الوقت المناسب.

<sup>(1)</sup>- أحمد بن نعمان: **نفسية الشعب الجزائري**، ط1، دار الأمة، الجزائر، 1997م، ص107

<sup>(2)</sup>- المرجع نفسه، ص 131

- القدرة على التكيف: بمعنى قدرة المقاول على التعامل مع مختلف الموارد سواء المالية، المادية، الطبيعية، وخاصة البشرية، وهي التي تؤهله للقيام بعمله بكفاءة وفعالية، بالإضافة إلى محاولة أن يكون دائما مرنا في التعامل مع الموارد البشرية.

(3) الجانب الذهني والتعليمي: يقصد بها المستوى التعليمي للمقاول الجزائري الذي يعتبر عاملا مهما في نشأة ونجاح المقاولين الجزائريين، وهو ما أثبتتها الدراسات السالفة أين كان سلاحا عصريا أعطى نشوة وتغيير في طريقة تقديم المشاريع وامكانية استغلال التكنولوجيات الحديثة في العمل بالشكل اللازم، بالإضافة إلى توظيف ما تم اكتسابه من معارف وتكوين في تقديم واختراع وإبداع لمقاولات جديدة في السوق الجزائرية.

ومن هنا يمكن القول أن المقاولين الشباب من خلال الدراسة التي تقوم بها الباحثة هم جماعة الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية ذات الطابع الربحي الاقتصادي، وكل مؤسسة تضم أكثر من مقاولين في شكل تعاونية أو شراكة يمارسون نوع واحد من أنواع النشاطات الفرعية للصناعة التقليدية الحرفية أو أكثر من نوع من أنواع النشاطات من صناعة النسيج والزرابي، وصناعة الجلود، صناعة الحلبي، صناعة الفخار وغيرها من أنواع النشاطات الفرعية التي سيتم توضيحها في الجزء الموالي من الدراسة.

### ثانيا: نشأة وتطور الفكر المقاولاتي في الجزائر

عرف المجتمع الجزائري تحولات كثيرة بعد فترة الاستقلال، وبالرغم من الفراغ التنظيمي والقانوني الذي شهدته المؤسسات الاقتصادية آنذاك بسبب خروج المستعمر وترك المؤسسات فارغة من العمال، بالإضافة إلى هجرة بعض العمال الجزائريين، كل هذا جعل النظام الجزائري يدخل مرحلة سميت بمرحلة التسيير الذاتي لتغطية هذا الفراغ<sup>(1)</sup>، وهذا من خلال اكتساب البعض للخبرات ممن كانوا يشتغلون في المؤسسات مع المستعمر الفرنسي، ما جعلهم يكتسبون الخبرة الكافية في العمل داخل المؤسسات الصناعية في فترة ما بعد الاستقلال، وهو ما يعتبر مكسبا للجزائر والجزائريين حيث وبالاعتماد على خبراتهم في إعادة تشغيل هذه المؤسسات ساهم بشكل أو بآخر في اخراج البلاد من أزمة اقتصادية واجتماعية كانت على وشك الوقوع فيها البلاد آنذاك.

<sup>(1)</sup> - رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوم، الجزائر، 2003م، ص29

وفي مرحلة السبعينات تميّز المجتمع آنذاك بانتهاج النهج الاشتراكي والاعتماد الكلي على المؤسسات العمومية، وهذا راجع إلى تدخل الدولة من خلال التأميم وإنشاء الشركة الوطنية جعل منها الفاعل الوحيد في المشروع التنموي وجعل من العلاقات الاجتماعية والصناعية علاقات مغتربة بين الفلاح وبين الأرض، وبين العمال ورأس المال، مما استدعى الأمر إلى تبني فكر التسيير الاشتراكي الذي يهدف إلى ردّ الاعتبار للعمال من خلال إعادة تنظيم علاقاتهم مع المسيرين من خلال مشاركتهم في التسيير إلى جانب دورهم كمنتجين، وتحديد أساليب وتقنيات لتسيير المؤسسات، أين تم إنشاء المؤسسات الكبيرة الحجم والثقيلة الوزن مثل (سونطراك، سوناكوم، سونلغاز وغيرها)، وهو ما يُطلق عليه بالاقتصاد الثقيل، في المقابل كان القطاع الخاص - من حرف ذات طابع عائلي - يشهد في هذه المرحلة تهميش كبير نظرا لسياسة الدولة آنذاك التي كانت تهتم بشكل كبير بالتصنيع الثقيل بالدرجة الأولى، مما جعل من نشاط الصناعة التقليدية يعرف تراجع كبير في هذه الفترة.

وبالتالي فقد ظل المقاول الجزائري مهمش بتهميش القطاع الخاص إلى غاية بداية الثمانينات، عندما عمدت الدولة الجزائرية إلى تقديم الدعم الاقتصادي الحرّ فبدأ الاهتمام بالقطاع الخاص تدريجيا<sup>(1)</sup>، وهذا من خلال صدور مجموعة من القوانين والتشريعات هدفت لإدماج الاقتصاد الجزائري باقتصاد السوق من سنة (1982م إلى 1988م) حيث سمحت هذه القوانين بمشاركة القطاع الخاص في تنمية الاقتصاد الوطني، وهو ما يعتبر فرصة كبيرة لإخراج الموروث الثقافي إلى اقتصاد السوق الذي عرف تهميش في السنوات السابقة، ومع ذلك بقي المجتمع الجزائري محافظا و متمسكا ووفيا للموروث الثقافي الجزائري من حرف وصناعات تقليدية ليعرف طريق النور من جديد، وهذا من خلال قانون (82-11)<sup>(2)</sup> المتعلق بالاستثمار، إنشاء الديوان التوجيهي للمتابعة والتنسيق للاستثمار الخاص سنة 1983م، فتح الغرفة الوطنية للتجارة خاصة بالمقاولين الخواص 1987م، إعادة هيكلة الاقتصاد والدخول في اقتصاد السوق 1988م.

وفي نهاية الثمانينات ومع انهيار الاشتراكية بدأ ضغط المؤسسات المالية الدولية على الاقتصاد الجزائري، فأدى إلى غلق الكثير من المؤسسات العامة وتوسع القطاع الخاص، ولكن ضمن شروط

<sup>(1)</sup> - رشيد واضح، مرجع سبق ذكره، ص34

<sup>(2)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 11/82، "المتعلق بالاستثمار الاقتصاد الخاص الوطني"، الجريدة الرسمية، العدد34، الصادر بتاريخ 24 أوت 1982م، ص1692

فرضها القانون (90-10)<sup>(1)</sup> في مجال الاستثمار على اقتصاد السوق فأدى إلى توقف نشاط العديد من المقاولين عن عملهم من جهة، ووجود صعوبة في إنشاء مؤسسات خاصة جديدة من جهة أخرى، وتتمثل هذه السياسة في تنظيم قواعد اقتصاد السوق، وتنظيم سوق الصرف، وحركة رؤوس الأموال، وإعادة هيكلة النظام المصرفي بالجزائر، وإعادة تنظيم البنوك التجارية، بالإضافة إلى دورها في تمويل استثمارات المؤسسات وتحديد مهام البنك المركزي (بنك الجزائر).

وما يميّز هذه الفترة هو استثمار القطاع الخاص في نشاطات خدمائية لا تتطلب أموال ضخمة ومخاطرها محدودة<sup>(2)</sup>، كما تميّرت هذه الفترة بأزمة خطيرة في البلاد (أزمة العشرية السوداء) أين كادت أن تُفقد الدولة سيادتها في ظل مناخ ساهه العنف والتخريب، وهو ما نتج عنه تفشي ظاهرة البطالة بشكل كبير من جهة، والبطالين دون المستوى الجامعي من جهة أخرى، وهو ما جعل الدولة الجزائرية تفكر وتدبر في إيجاد الحلول للتقليل من نسبة البطالة آنذاك وإلى يومنا هذا، التي تتناسب مع مختلف الفئات سواء من الناحية العمرية، أو من ناحية المستوى التعليمي من جهة أخرى، أين تم اخراج بعدها مجموعة من البرامج في إطار مكافحة ظاهرة البطالة التي شهدت انتشار كبير في تلك الفترة، تشجع على الخصخصة والعمل الحرّ، من بينهما قوانين الاستثمار والقروض المصغرة، مما نتج عنه ظهور العديد من الهيئات التي تدعم انشاء المؤسسات وتتمثل هذه البرامج باختصار في<sup>(\*)</sup>:

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) في جويلية سنة 1994م، الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS) في جوان 1996م، وكالة دعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) في جويلية 1996م، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار 2001م<sup>(3)</sup>، ومن خلال هذه البرامج بالإضافة إلى دور مديرية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هدفت الدولة إلى الحدّ من هذه الظاهرة بإيجاد فرص عمل رسمية

<sup>(1)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 10/90، "المتعلق بالنقد والقرض"، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادر بتاريخ 18 أفريل 1990م، المادة (184، 185، 186)، ص 542

<sup>(2)</sup> - ضو نصر وعلي العبسي: "التحارب الدولية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ملتقى وطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، 05-06 ماي 2013م، ص 9 (مقال إلكتروني) [http://www.univ-eloued.dz/stock/com-ges-eco/pdf/50.pdf] (\*- أنظر الصفحة ص - ص (89-93)

<sup>(3)</sup> - عبد الفتاح بوخمخ وصدرة سايبني: "دور المرافقة في دعم وإنشاء المؤسسات الصغيرة: واقع التجربة الجزائرية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 7، العدد 3، 2011م، ص ص (203، 402)، مقال إلكتروني

[http://journals.ju.edu.jo/JJBA/article/viewFile/2716/2431]

خاصة أن نسبة الشغل في القطاع الخاص (غير رسمية) في ارتفاع، ومن هنا فقد عرف المقاول الجزائري العودة من جديد وبقوة لاقتصاد السوق إلى يومنا هذا.

### ثالثا: واقع الصناعة التقليدية الحرفية في الجزائر

#### 1) مفهوم الصناعة التقليدية الحرفية

طبيعة الدراسة التي بالكاد أن تكون ميدانية بحتة أكثر مما هي تركز على الجانب النظري، فرضت على الباحثة أن تتطرق في دراستها من البناء التحتي المتمثل في الموروث الثقافي للمقاولين بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة، وهو المتمثل في النشاط الاقتصادي للصناعة التقليدية الحرفية، الذي يمارسه المقاولون الشباب في شكل مؤسسات تعاونية فيما بينهم أو جمعيات ربحية، هذا باعتبار أن الموروث الثقافي يستدعي حضور الذاكرة الجماعية للمقاولين التي من خلالها تتم العودة إلى أسرار الماضي الذي يمثل الأصل، لذلك نجد أن لكل مجال عمراي واجتماعي ذاكرته الاجتماعية والجماعية الخاصة به، والتي تميزه عن غيره، فالأفراد يرتبطون بعمرانهم ومجتمعهم وينتمون إليه، وتتشكل لهم هوية خاصة تميزهم عن غيرهم من الأفراد ومن الجماعات الأخرى.

ومن يركز بالنظر إلى تسمية النشاط المتمثل في الصناعة التقليدية الحرفية يدرك بأن هذه الثلاث المصطلحات يشكل كل واحد منها مدلول خاص به (صناعة)، (تقليد) و(حرفة)، أما الصناعة فقد عرّفها (ابن منظور) في معجمه (لسان العرب) على أنها مشتقة من الفعل: صنَع، يصنعه، صنعا، ومن ثمة فهو مصنوع، وصُنِعَ عَمَلُهُ، أي الصُّنْع هو العمل، ويواصل قوله: واصطنعه يعني اتخذه، فيقال: اصطنع فلان خاتما، أي سأل رجلا ليصنع له خاتما، واستصنع الشيء: أي دعا إلى صنعه، والصناعة هي حرفة الصانع وعلمه الصنعة والصناعة أي ما تستصنع من أمر<sup>(1)</sup>.

وبالتالي فإن الصناعة في نظر (ابن منظور) وحسبه هي حرفة الصانع، وهي كل علم وفن مارسه الانسان حتى يصنع حرفة خاصة به ولها جودتها.

والصنائع حسب (عبد الرحمن ابن خلدون) هي نوعان بسيطة التي يختص منها بالضروريات من نجار أو حداد أو خياط أو جزار أو حائك، ومركبة فيختص منها بالكماليات وهي من ميزة العمران الحضري مقابل العمران البدوي البسيط.

<sup>(1)</sup> - ابن منظور: مرجع سبق ذكره، ص 208

أما بالنسبة للصناعة عند (ابن خلدون) فهي في نظره هي: «... ملكة في أمر عملي فكري، ويكونه عمليا هو جسماني محسوس والأحوال الجسمانية المحسوسة أتم فائدة...»<sup>(1)</sup>، وبالتالي فالصناعة عنده هي فن مكتسب، ومن خلال تكرار ممارسته عدة مرات يصبح وكأنه ملكا للصانع، ثم يصبح يضيف عليه ما يتناسب معها، ويحسنه بما يراه قد يضيف عليه فائدة أكثر عند استخدامه، وهو ما يعني أنه فن وفكر وبالممارسة والتعود أكثر يبدع فيه الصانع فيضيف عليه ما يزيده جودة عالية.

ومن ثمة فالصناعة التقليدية الحرفية اليدوية هي عبارة عن علم وفن مكتسب، والصناعة عند ابن خلدون لا تقتصر على تحويل المواد الأولية إلى أدوات وإنما تشمل كل الأعمال الانسانية الفكرية والعلمية من فلاحه، نجارة، حدادة، حياكة، خياطة، فنون، وعلوم وما إلى ذلك<sup>(2)</sup>.

ويقوم الصانع الذي تطلق عليه الباحثة في دراستها هذه بالمقاول - وجمعها المقاولون - بالقيام بعمله الذي يعمل على اظهاره في أحسن جودة ليكسبه أرباحا كثيرة تعود على مؤسسته بالفائدة من جهة، كما تكسبه مكانة مميزة ومرموقة بين الآخرين مما يجعله يشعر بالانتساب لمجموعة المقاولين، وهو بدوره ما يجعله يشعر بالانتماء، ومن ثمة يشكل لنا هوية مقاولين في الصناعة التقليدية الحرفية تميزهم عن غيرهم من المقاولين في مختلف أنواع النشاط الاقتصادي من جهة، وعن غيرهم من المهنيين (الهوية المهنية الجماعية) من جهة أخرى.

في المقابل نجد أن (Saint Simone) يذهب مذهب (ابن خلدون) في مفهوم الصناعة فيعتبر أن كل عمل منتج ومفيد، وأن كل من يقوم بعمل في أي ميدان من الميادين كالفلاحة، الصيد، التجارة وغيرها صناعة، وكل الأعمال اليدوية والعقلية الفكرية هي صناعة<sup>(3)</sup>.

ومع ذلك فإن الصناعة التقليدية الحرفية التي كان يطلق عليها بالصناعة أو الحرفة اليدوية لم يكن لها مكانة إقتصادية كبيرة مقارنة بمختلف أنواع النشاط الاقتصادي من صناعة ثقيلة والفلاحة والتجارة، وهذا قد يكون راجع ربما إلى:

<sup>(1)</sup> - عبد الرحمن بن خلدون: مقدمة العلامة ابن خلدون المسمى ديوان المبتدأ والخير في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر، الدار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2007، ص، ص (404، 405)

<sup>(2)</sup> - المرجع نفسه، ص، ص (409، 410)

<sup>(3)</sup> - إدريس خضير: التفكير الاجتماعي الخلدوني وأثره في علم الاجتماع الحديث، موفم للنشر، الجزائر، 2007، ص 214

- كون الصناعة التقليدية كانت لا تتميز بالعديد من الخصائص الأساسية لأية مؤسسة حيث أغلبها كانت مؤسسات عائلية وراثية، فالمقاول الحرفي هو القائد وهو المسير وهو العامل وهو المسوق لمنتجاته ولا يوجد وسيط بينه وبين السوق.
- كما لا يوجد هيكل تنظيمي لمؤسسته التي كان في العصر الوسيط هو الأول والأخير في المؤسسة حيث كان يقوم بكل الوظائف الادارية والفنية لوحده.
- كما أن المقاول الحرفي للصناعة التقليدية الحرفية إذا كان في حاجة لمساعدة مقاول آخر حرفي صنع أدوات إنتاجية فيكون ذلك في شكل تعاون وليس في شكل شريك في صيغة شراء رب العمل لقوة عمل.

بعدها تطور إلى ما يسمى بالعمل المانيفاكتوري والتي تعني العمل باليد، ولكن في شكل مختلف عما كان من قبل، حيث أن الاختلاف يكمن في أن هناك فصل لعملية الانتاج عن عملية البيع، وكان ذلك مزامنا للتطورات الحاصلة آنذاك من تطور لوسائل الاتصال والمواصلات، واكتشاف مناطق جديدة بالعالم مما جعل الحاجة للاهتمام بعملية البيع ضرورية وفصلها عن عملية الانتاج للقدرة على بين المنتجات بكميات أكبر والتعريف بهوية مؤسسته بشكل أكبر، فكلما اعترف الآخرون بالمؤسسة كلما ينعكس ذلك على هوية العمل التعاوني لها، إلا أن هذا ضيق الخناق على الحرفي الذي تحول من مقاول لمؤسسته إلى عامل بمؤسسته أدى إلى فقدان المقاول للكثير من الامتيازات التي كانت تكسبه الشعور بذاته وبهويته الفردية.

وبعد الثورة الصناعية بدأت مرحلة التصنيع والعمل بالمصانع التي تميّزت بأنّ العمل الصناعي أصبح يتميز بالتقنية كونه أصبح مجالا خاصا للمهندس وللخبير في الانتاج، وليس كما كان في السابق مجالا مقتصرًا على الحرفي<sup>(1)</sup>، بالإضافة إلى هذا تميزت هذه المرحلة بدخول الآلة وشكل الآلة الذي أدى إلى أن العمل الصناعي أصبح يتطلب خصائص فيزيولوجية من أجل إنجاز وتنفيذ العمل المراد إنجازه. ومن جهة أخرى أصبح يتطلب كفاءة وقدرة معنوية لتحمل مشقة العمل الروتيني اليدوي الآلي (التايلورية)، وبالتالي فإننا نلاحظ من خلال هذا التطور من الحرفي الصانع في العصر الوسيط إلى ما بعد ظهور التصنيع والمصانع وظهور المدرسة الكلاسيكية وغيرها من المدارس أصبح كل فرد يملك

<sup>(1)</sup> - محمد المهدي بن عيسى: مرجع سبق ذكره، ص ص(139-145)



مؤسسة خاصة أو مجموعة أفراد شركاء يملكون مؤسسة يطلق عليهم تسمية مقاول أو مقاولين مهما كان نوع النشاط الاقتصادي الذي يمارسه ومهما كان حجم المؤسسة التي يملكها ونوعها.

أما في الجزائر في بدايات القرن الثامن عشر وبالضبط في الفترة التاريخية بين (1700-1830) فإن المصطلح الشائع قديما كان (الجماعة)، ويكاد يكون المصطلح الوحيد للدلالة على التنظيمات الحرفية، ولا بد من الإشارة أن هذا المصطلح كان متداولاً على نطاق واسع في مصر وسوريا إبان العهد المملوكي، واقتصر على الجماعات المهنية دون سواها، إلا أنه أضحى غير مستعمل في العهد العثماني لأسباب مجهولة وغير واضحة حسب الباحثة (غطاس عائشة).

ويدل مصطلح الجماعة حسب ذات الباحثة على التنظيم الاقتصادي والاجتماعي ذات أسس أخلاقية خاصة، تحمي أصحاب كل حرفة من التعدي وتضمن مستوى مقبولا للحرفة، وتحدد أسعار منتجاتها وتنظيم العلاقة بين الدولة وأرباب الحرف، كما لا تفرق الباحثة (غطاس عائشة) بين الصناعة والحرفة كما ميّز وفرق بينهم (ابن خلدون) حيث ترى أنهما يرمزان إلى شيء واحد<sup>(1)</sup>.

وقد تم تحديد تعريف الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر بصدور الأمر رقم (96-01) المؤرخ في 10/01/1996م، والمحدد للقواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف والنصوص التطبيقية لها، حيث نصت المادة (5) منه على أن الصناعة التقليدية والحرف هي: «كل نشاط إنتاج، أو إبداع، أو تحويل، أو ترميم فني، أو صيانة، أو تصليح، أو أداء خدمة يطغى عليها العمل اليدوي، وتُمارس بصفة رئيسية ودائمة، وفي شكل مستقر، أو متنقل، أو معرضي، وبكيفية فردية، أو ضمن تعاونية للصناعة التقليدية والحرف، أو مقولة للصناعة التقليدية والحرف»<sup>(2)</sup>.

وباعتبار أن لهذا النوع من الصناعات لها ارتباط وثيق بجملة الثقافات المتنوعة بالجزائر، فهذا يعني أن لها أهمية كبرى كونها لها علاقة بالسيرورة التاريخية للمجتمع ككل، ولا بد من المحافظة عليها والاستمرار في عملية انتاجها وتطويرها من خلال ايجاد الآليات المناسبة لتفعيل العجلة الاقتصادية نحو تنمية اقتصاد البلاد إلى جانب النشاطات الاقتصادية الأخرى.

<sup>(1)</sup> - عائشة غطاس: الحرف والحرفيون بمدينة الجزائر 1700-1830 (مقاربة اجتماعية اقتصادية)، أطروحة دكتوراه دولة في

التاريخ الحديث، أطروحة منشورة، قسم التاريخ، جامعة الجزائر، 2001م، ص ص (144-147)

<sup>(2)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم 96-01، "يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف"، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر بتاريخ 14 جانفي 1996، ص 4

والصناعة التقليدية والحرف تعتبر من الصناعات الصغيرة التي تمتلك فيها الجزائر قدرات هائلة كصناعة تساهم في تفعيل الآليات الاقتصادية، حيث تتمتع بتشكيلة متنوعة جداً، فحسب المرسوم التنفيذي رقم 07-339 المؤرخ في 2007/10/31م تضم قائمة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف بالجزائر 24 قطاع نشاط يحوي 338 حرفة<sup>(1)</sup>.

وقد شهد قطاع الحرف التقليدية تطوراً كبيراً حيث توسّعت القاعدة الحرفية بنسبة تُقدّر بـ 102,98 %، حيث أرتفع عدد المشروعات من 79.850 مشروعاً حرفياً سنة 2003م إلى 162.085 مشروعاً حرفياً سنة 2009م، أي ما يعادل 82.235 مشروع جديد.

وسجّل قطاع الصناعة التقليدية والحرف تطوراً هاماً في حجم الاستثمارات المحققة، حيث ارتفع حجم الاستثمار الإجمالي بأكثر من مليار دينار جزائري في الفترة 2005-2008م، هذه الزيادة في حجم الاستثمار رافقها أيضاً ارتفاع بارز في حجم الإنتاج، حيث شهد الإنتاج زيادة تُقدّر بحوالي 20 مليار دينار جزائري خلال نفس الفترة، ما يعني أنّ إنتاجية القطاع ترتبط بزيادة الاستثمار فيه، وبالتالي يؤكد أنّ تنمية قطاع الصناعة التقليدية تحتاج إلى الرفع من حجم الاستثمارات الحقيقية في القطاع إلى جانب التأطير الجيد والتنظيم الأمثل للحرفيين.

وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنّ الإنتاج الداخلي الخام قد سجّل نمواً كبيراً سنة 2009م ليصل إلى 106 مليار دينار، وهو ما يمثل نسبة زيادة تُقدّر بـ 43,2 %، و يُتوقع أن يصل إلى 592 مليار دينار سنة 2025م<sup>(2)</sup>.

في المقابل نجد من يطلق تسميت المقاول على كل من يمتحن مهنة البناء وأشكالها فقط، ويطلق على من يمارسون الفلاحة والصناعة الثقيلة بالمستثمرين، بينما من يمارسون الصناعة التقليدية الحرفية بالحرفيين وعمالهم بالصنائع، إلاّ أنّه من خلال دراستنا هذا سننعمد على فكرة أن لكل فرد مؤسسة خاصة ذات طابع ربحي مهما كان نوع نشاطها، ومهما كان حجم المؤسسة ونوعها فهو يسمى مقاول وجمعها مقاولون، ومؤسسته هي عبارة عن مقولة، وهذه الأخيرة لها جملة من الشروط أن تتوفر عليها وتتمثل باختصار في:

<sup>(1)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 07-339، الذي يحدد "نشاطات الصناعة التقليدية والحرف" *الجريدة الرسمية*، العدد 70، المؤرخ في 31 أكتوبر 2007، الصادر بتاريخ 05 نوفمبر 2007، ص18

<sup>(2)</sup> - جليلة بن العمودي: "استراتيجية تنمية قطاع الصناعة التقليدية والحرف بالجزائر في الفترة ما بين (2003، 2010)"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، سنة 2011، ص51

- وجود رأسمال معقول بالإضافة إلى وجود ميل عند صاحبه أو أصحابه (مقاول/مقاولون) إلى الاستثمار فيه والابداع والابتكار مع رغبة ذاتية في الاشراف المباشر على تلك الأموال.
- الملكية قد تكون فردية وقد تكون جماعية (عائلية، شراكة محدودة)، حيث أن قلة رأس المال يسمح للأشخاص امتلاك مشروعات تتماشى وقدراتهم.
- قلة التدرج الوظيفي نتيجة قلة العاملين فيها.
- المرونة، حيث أن المقاول لها قدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية<sup>(1)</sup>.

## 2) أنواع نشاط الصناعة التقليدية الحرفية:

يعرف نشاط الصناعة التقليدية الحرفية تنوع كبير بين مختلف العصور والبلدان، وهذا راجع لتعدد الثقافات واختلافها فيما بينهم، وقد ظهرت عدة أنواع للصناعة التقليدية حسب ضرورة الحاجة إليها من قديم الزمان، فلولا الحاجة للمسكن والمأوى لما ظهرت حرفة البناء، ولولا الحاجة للمأكل والمشرب لما ظهرت صناعة الفخار، ولو الحاجة للسلاح لما ظهرت صناعة السيوف، ولو الحاجة للأفرشة والزرابي لما ظهرت صناعة النسيج، وغيرها من أنواع الصناعة التقليدية الحرفية التي عرفت حتى من قبل عصر الاسلام.

إلا أن الاختلاف كان يكمن في مكانة أصحاب هذه الحرف من عصر لآخر، حيث كانت تعرف تهميش عند اليونان وهو ما تؤكد جمهورية (Plato) أين وضع الفلاسفة في المستوى الأول وجعل من أصحاب الحرف كالزراع والصناع في أدنى مستوى، ولم يخرج (أرسطو) عن تصور أستاذه (Plato) الي يعتقد أن الحياة عمل وليست إنتاج، وأن العبيد هم أداة لخدمة الأسياد، في إشارة منه إلى أن الحرفيين هم مجرد عبيد، ولم تختلف النظرة حول العمل عند الرومانيين الذي تم ربطه بالرق والعمل الزراعي حيث أن مهانة العبد ومعاقبته تكون بإرغامه على العمل اليدوي، وعلى غرار احتقار اليونان والرومان للحرفيين، فإن أشرف العرب قبل الاسلام كانوا يعتبرون أن العمل اليدوي هو خاص بالخدم والأعاجم والمستضعفين من الناس.

أما بظهور الاسلام فقد تغيرت النظرة للحرفيين (المقاولين) من نظرة احتقار إلى نظرة إعجاب واحترام، فقد كان الرسل والأنبياء والصحابية من المهاجرين والأنصار أصحاب مهن وحرف، فمنهم اللحام،

<sup>(1)</sup> - مراد بلخيري وخديجة شناف: "المقابلة النسوية في الجزائر واشكالية التوفيق بين الاجتماعي والاقتصادي"، أشغال الندوة العلمية الوطنية (15 مارس 2016)، بعنوان: المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية (دراسات وأبحاث)، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، منشورات مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، السداسي الأول، 2016، ص178، (كتاب إلكتروني).

النَّجَار، الحَدَّاد، النَّسَّاج، الجَزَّار، الخِيَّاط، الحَجَّام وغيرها من الحرف اليدوية التقليدية، كما أن الصناعة تطورت في هذه الفترة لوفرة المواد الخام النباتية والمعدنية، واتساع العمران في المدن الإسلامية، مع انتشار الفتوحات الإسلامية في الشرق والغرب، ودخول شعوب البلاد المفتوحة إلى الإسلام، غير أن هذه الصناعة بقيت تمارس داخل البيوت أو المحال التجارية فقط<sup>(1)</sup>.

ومن خلال هذه الجزئية ستحاول الباحثة تقديم عرض حول أنواع الصناعة التقليدية الحرفية التي تزخر بها الجزائر، والتي تعكس هويتها السوسيوثقافية، وتستهلها بذكر أشهر الأنواع وتتمثل في:

## 1-2) صناعة النسيج: من الصعب معرفة الفترة الزمنية التي وجدت بها هذه الصناعة بالجزائر، إلاّ

أن وجودها يعود إلى زمن بعيد حيث كان الرّحّل يستخدمونها في خيامهم وأفرشتهم، ومن أهم

المناطق التي اشتهرت بصناعة الزرابي منطقة "جبل عمور" تدعى زرابي الهضاب العليا

وهي منطقة رعوية، مما جعل أهلها يستفيدون من صوف المواشي لصناعة الزرابي.

ولكل منطقة خاصيتها في صناعة الزرابي حيث على سبيل المثال نجد أن الزرابي تتكون من وحدات على شكل معين بلون أسود أو أزرق قاتم، وتكرار الوحدات الزخرفية لا يخضع للتناظر، ولكّنه جد محكم وينتهي بوحدات زخرفية هندسية<sup>(2)</sup>. بالنسبة لزرابي منطقة "جبل عمور"، وهو ما يميزها عن غيرها من أنواع الزرابي لمختلف المناطق الأخرى بالجزائر التي تعرف بتنوع ثقافتها وتوسعها.

وتتميز منطقة ورقلة بهذا النوع من الصناعة التقليدية حيث أنّها تعرف بعدة أنواع من الزرابي أهمها: زربية مشهد الصيد التي نالت سنة 1975م في إحدى المسابقات الدولية على الميدالية الذهبية بمدينة نابل الإيطالية، وزربية الجريدة، زربية المسجد الكبير، زربية فرفارة، زربية سدراته، زربية تيمزمت، زربية كنيكيلة<sup>(3)</sup>، وغيرها من أنواع الزرابي التي لكل واحدة منها خصوصيتها التي تميزها عن غيرها من أنواع الزرابي وتعكس هوية مقاوليها والمنطقة التي ينحدرون منها.

<sup>(1)</sup> - روبي مصدق: "الحرف والصناعات في المغرب الأوسط على عهد المماليك الوطنية"، مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، العدد الرابع، جامعة معسكر، جوان 2013م، ص ص (138، 139)

<sup>(2)</sup> - ر. أوسيف: "تعرف على الصناعة التقليدية في الجزائر عبر التاريخ"، غرفة الصناعة التقليدية والحرف الطارف، تاريخ نشر المقال: 9 ماي 2011، (مقال الكتروني) [www.cam36.com/?p=402]، تاريخ الاقتباس: (15 مارس 2016)

<sup>(3)</sup> - غرفة الصناعة التقليدية والحرف ومديرية السياحة والصناعة التقليدية: يوم دراسي حول "الصناعة التقليدية ودورها في التنمية المحلية"، مطبعة حميد أوجانة، ورقلة، 10 ديسمبر 2015م، ص 3

ولكل نوع من أنواع النشاط الاقتصادي خاصيته التي تعكس الخلفية السوسيوثقافية للمقاولين بصفة خاصة، وللمجتمع أو المنطقة التي ينحدرون منها بصفة عامة، ولا يمكن فهم هذه الخصوصيات إلا بالرجوع إلى العالم المعاش التي انبثقت منه هذه الصنعة.

مما يعني أن هذا النوع من النشاط الاقتصادي هو بمثابة الفعل التواصلي الذي يتم نقله من جيل إلى جيل آخر، للاستمرار في عملية إنتاجه أو إعادة إنتاجه بوسائل حديثة من طرف المقاولين الشباب حسب ما يتناسب مع تغييرات البنية الاجتماعية دون المساس بخصائصها المميزة لكي لا تفقد هويتها المتعارف عليها.

**2-2) صناعة الجلود:** عرف الانسان الحاجة إلى استخدام الجلود من عصور ما قبل التاريخ،

حيث كانت اللباس الذي يحتمي فيه من تقلبات مناخية، إلا أن أنه لم يكن يعرف كيف يمكن حماية الجلود من التعفن، وهذا راجع كونه لم يهتد آنذاك إلى ما يسمى بالدباغة.

وهذه الأخيرة هي عملية تحويل الجلد القابل للتعفن إلى مادة طبيعية متعددة الاستعمال وبعيدة المدى، وكذا متينة لاستخدامها في مختلف الاستعمالات الممكنة.

وقد عرفت عملية دباغة الجلود طرق متعددة لتتطور بتطور الأحداث والوسائل التكنولوجية وتعرف انتشار أوسع وطرق أسهل ومنتجات أكبر، تساهم في نشر ممارسة هذه الحرفة لتصبح لها مكانة خاصة في الاقتصاد الوطني، لها مقوماتها وخصوصيتها لتشكل ويعاد تشكيل هويتها وهوية أصحابها من خلال ممارسة هذا النشاط الحرفي.

حيث كان في القديم يتم دباغتها بالتدخين، والملح، الضرب وفرك الجلد بأدوات حادة لفصل بقايا اللحم والصوف على الجلد، ثم استخدم المصريون القدامى الشب، وعرفت استخدام أوراق السماق والبلوط في القرن الثامن عشر.

أما بالنسبة للوسائل الحديثة فتم اكتشاف نبات القسطل وفوائده في دباغة الجلود، كما عرف تطور العلوم وخاصة ما له علاقة بالكيمياء من تطورات ساهمت كلها في اخراج عملية دباغة الجلود إلى الواجهة لاستخدامها في صناعة عدة منتجات جلدية من محافظ وأحذية وألبسة جلدية وغيرها، وهذا من أجل المساهمة والنهوض بها في الاقتصاد الوطني<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> - محمود فوزي شعوبي وعبد العزيز شيخاوي: "دراسة احصائية لمساهمة قطاع الجلود والأحذية في الاقتصاد الجزائري خلال الفترة (1974-2007)", مجلة الباحث، العدد 09، جامعة ورقلة، 2011م، ص101، (مقال الكتروني)،

### 3-2) صناعة السلالة:

تعتبر حرفة السلالة أو السلالة من الحرف التي عرفها الانسان منذ القديم وخاصة في المناطق الصحراوية وهذا نظرا لوفرة وجود النخيل وموادها ومن ثمة توفر وجود منتجاتها التي تتمثل في الأظقة السعفية وبناء المنازل بجذع النخل وجريدها، وبناء سقوف البيوت بها، حيث تعرف بشدة مقاومتها كانت النخلة ولا تزال مصدر فخر واعتزاز شعب الجزائر حيث اشتهرت الصحراء منذ القديم بنخلها، فإنتاجها يدخل في جميع الأدوات التقليدية، فجميع البيوت الصحراوية القديمة دخل جذع النخلة وسعفها وجريدها في بنائها.

فمن خلال وبواسطة سعف النخيل تفنن الحرفيون في صناعة العديد من المنتجات، فمنها يتم صناعة الحصير الذي تفرش به أرضية المنازل، وكذلك تصنع به القفف والمظلات، والسلال. أما الألوان التي يتم مزجها في صناعة السعف وتزيينها تتمثل في الألوان التي تعكس جمال الحياة الصحراوية من اللون وردي، أحمر، أزرق، أخضر، والبني، وهذا حسب احدى الحرفيات التي تم استجوابها بهذا الخصوص<sup>(1)</sup>.

### 4-2) الحلي والمجوهرات: تشتهر مختلف مناطق أنحاء الوطن بهذا النوع من النشاط حيث نجده

في الأوراس، قسنطينة، بلاد القبائل والهقار، حيث يصنع الحلي الأوراسي في أغلب الأحيان من الفضة ويمتاز بدقة النقوش كالحزام الفضي، والعقد والقيراط، نلاحظ أن معظم هذه المجوهرات خالية من الألوان.

أما الحلي المصنوعة في بلاد القبائل تتميز بألوانها المختلفة حيث تضاف إلى الفضة قطع صغيرة من الزجاج الملون بالألوان الأساسية كالأحمر والأصفر والأخضر والأزرق مما يزيد رونا وجمالا.

### 5-2) صناعة الفخار: وهي من أقدم الحرف التقليدية لأنها ترجع إلى عصر ما قبل التاريخ والسبب

هو وفرة الطين في مختلف الأماكن، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة كانت لها زيارة إلى مؤسسة لصناعة الفخار ببلدية مشونش ببسكرة، ولاحظت أن نوع النشاط الممارس وهو صناعة الفخار هو بمثابة تجسيد للغة التواصل بين المقاولين والعمال، حيث يتم تقسيم العمل على مراحل لكل مرحلة عمال خاصين بها وهذه المراحل كالتالي:

<sup>(1)</sup> - هبة أيوب: أحب صناعة السلالة وأتطلع لاتقان فن الترميل، جريدة المساء اليومية، العدد 5451، 27 ديسمبر 2014م

➤ يبدأ العمل من تحويل الطين إلى مادة سائلة من خلال وضعها داخل آلات مخصصة التي تحمل ما وزنه القنطار من الطين ويضاف لها كمية من المياه ثم يخرج في شكل طين سائل، ثم يقومون بتحويله إلى شكل مجسمات من الطين التي يتم وضعها لتجف مدة معينة.

➤ ثم يتم نقلها إلى قسم آخر يهتم أصحابها بوضع هذه المجسمات على آلات لتشكيلها في أشكال مختلفة من الأواني المنزلية الفخارية: طأس، كأس، صحن، قدر وغيرها من الأواني المنزلية، ثم وضعها لتجف.

➤ ثم يتم ادخالها إلى الفرن حتى يتغير لونها فتصبح متماسكة بشكل جيد لدرجة أنه يصعب كسرها بسهولة.

➤ ثم يتم الانتقال إلى مرحلة أخرى وهي مرحلة صبغها بمادة معينة ليصبح من السهل الرسم عليها.

➤ ثم تصل إلى المرحلة الأخيرة وهي مرحلة أو قسم الفن والزخرفة أين يتم تزيينها بالشكل الذي يعكس في غالبية الأمر هوية المنطقة المنحدرين منها المقاولين بحيث تعكس هويتهم الثقافية(\*).

ومن ثمة فإن سكان الأرياف يلجؤون إلى جمع الطين من الأودية، ثم يضيفون إليها الماء ويعجنوها، ثم يصنعون منها أواني مختلفة الأشكال، تأتي بعد ذلك مرحلة الزخرفة بواسطة ألوان طبيعية، ثم يدخلونها تحت الجمر أو داخل الفرن لتجف، ويطولونها بعد ذلك باللورنيش لتصبح لامعة وجميلة ثم تكون جاهزة للاستعمال.

## 6-2) الطرز التقليدي: الزيّ الجزائري يعيدنا إلى الحفلات والسهرات أين يضع الرجال والنساء أبهى

ملابسهم، محين بذلك عادة ألفية في الجزائر وهذا الزي النسوي على وجه الخصوص يسرد من خلال نسيجه وحيآكته وطرزه عادات وتقاليد جزائرية، من الشرق إلى الغرب، ومن الشمال إلى الجنوب، عرفت الأزياء نفس المراحل التاريخية التي عرفت بها البلاد، كما تبرز تأثرها بالعوامل الخارجية رومانية أو فينيقية أو عربية أو أندلسية أو عثمانية أو فرنسية، وأشهر الألبسة الجزائرية هي القفطان الجزائري للنساء والعباءة بمختلف أنواعها للرجال، يعتبر الطرز

(\*)- دراسة ميدانية استطلاعية على شركة الفخار ذات مسؤولية محدودة ببلدية مشونش، بسكرة، بتاريخ (27 فيفري 2016)

التقليدي من بين أشهر الأنواع التي تتمركز بمدينة تفرت الكبرى، وقد عرف هذا النوع من النشاط انتشارا كبيرا على المستوى المحلي والوطني والدولي. بالإضافة إلى الأنواع السابقة الذكر تزرخ الجزائر بأنواع أخرى تتمثل في صناعة منتجات مختلفة من سعف النخيل، فن الترميل ووردة الرمال، صناعة التحف الفنية، خياطة الألبسة التقليدية، وصناعة الجلود الفنية.

#### رابعاً: دور الدولة في إعادة إنتاج الصناعة التقليدية الحرفية ومكانتها في الاقتصاد الوطني

يعتبر مفهوم إعادة الإنتاج في معناه السوسيولوجي مدين بفكر (Marx) والعمليات الاقتصادية بأنها عمليات إعادة إنتاج بسيطة تتميز بدوام الإنتاج واستقرار علاقات الإنتاج أي يتم استبدال الأفراد مع الزمن ولكن النظام يعيد إنتاج نفسه بشكل مماثل.

إن عمليات إعادة الإنتاج ليست قابلة للملاحظة فقط في المجتمعات التقليدية، لقد برهن علم الاجتماع التنظيمات مثلا ان نسقا تنظيميا يمكن ان يعيد إنتاج نفسه حتى ولو كان غير فعال او غير مرض من وجهة نظر الفاعلين الذين يتكون منهم هذا النظام، ويكفي لكي يعيد النظام إنتاج نفسه إلا يكون أيا من الفاعلين مدفوعا للتحرك من اجل تحويله، وقد وصف (Crozier) نظاما من هذا النمط تحت اسم قانون الاحتكار في الظاهرة البيروقراطية<sup>(1)</sup>.

كما عبّر (Bourdieu) وفي تناوله لعلاقة الفعل بالبنى الاجتماعية، ركّز على أهمية الوضع المكاني للفاعل، وعلاقة الفاعل بالبناء الاجتماعي، وهي العلاقة التي تنتهي بأن يقوم المقاولون بإعادة إنتاج هذا البناء، وبمعنى أكثر وضوحاً فإنه يؤكد على أن الممارسة هي الفعل الاجتماعي لنشاط الصناعة التقليدية الحرفية الذي يقوم فيه المقاولون بالمشاركة في إنتاج البنية الاجتماعية، وليس مجرد أداء أدوار بداخله.

وقد عملت الدولة بهدف تغطية المكانة الاقتصادية التي أصبحت تتمتع بها المؤسسات الحرفية ببلادنا على اتخاذ جملة من الإجراءات والتدابير تدرج ضمن سياسة الدولة واستراتيجيتها المخصصة لتحقيق تنمية مستدامة لقطاع الصناعة التقليدية والحرف؛ حيث تستفيد المؤسسات في إطار الإستراتيجية الموضوعية من مجموعة التدابير والآليات والبرامج، التي من شأنها المساهمة أولا في الحفاظ على النسيج

<sup>(1)</sup> - موسى خويلد: "السلطة الرمزية للفاعلين في المجال الاجتماعي وعلاقتها بإنتاج السلطة غير الرسمية في الإدارة المحلية"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع الاتصال في المنظمات، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2012،



القاعدي من المؤسسات ذات الطابع الحرفي، وكذا تحفيز الاستثمارات في القطاع من خلال تحسين المناخ الاستثماري فيه.

أسفرت هذه الإجراءات عن تسخير هيئات عديدة لتقديم الدعم المالي والقرض، إضافة إلى وضع مجموعة من البرامج التكوينية والتأهيلية وأخرى للترقية وتحسين التنافسية تعدّ من بين أنماط الابتكارات في مجال التسيير والتطوير، إلى جانب ذلك حظيت الأعمال التسويقية والترويجية بنصيبها من الاهتمام، وتم في نفس الإطار وضع الشروط التي يتم على إثرها منح تسمية صناعة تقليدية جزائرية وكذا علامة الدمغة لمنتجات الزرابي ومثيلاتها.

سجّلت هذه الإجراءات والمبادرات المتخذة في إطار استراتيجية تنمية قطاع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر والرامية نحو إعادة بعث هذا الأخير، حصيلة أولية مشجّعة تعكس حجم الإصلاحات المُبادر بها والمكانة المهمة التي أصبحت تحظى بها المؤسسات الممارسة لأنشطة القطاع في تحقيق الأهداف من خلال الدور الاقتصادي الذي أنيط بها إلى جانب أدوارها التقليدية.

وعلى الرغم من النتائج المثمرة المحقّقة في إطار الاستراتيجية الموضوعة، غير أنّ المؤسسات الحرفية لا تزال تعرف جملة من الصعوبات، إذ تشير الدراسات والأبحاث الخاصة بقطاع الصناعة التقليدية والحرف بالدول النامية عموماً والجزائر خصوصاً إلى تعرّضها للعديد من الصعوبات التي تُعرقّل نشاطها في الأجل القصير وتهدّد نموّها وبقائها في الأجل الطويل، فقد أظهرت إحصائيات دراسية<sup>(\*)</sup> سنة 2008 بأنّ حوالي 25,5% من المشاريع الحرفية في الجزائر هي متوقّفة عن النشاط بسبب العوائق التي تواجهها هذه الأخيرة، ويمكن حصر أهم المشاكل التي تواجه المؤسسة الحرفية وتحدّ من تنميتها فيما يلي:

✓ عدم إدراج قطاع الصناعة التقليدية والحرف كأولوية تنموية ضمن السياسات الاقتصادية الإصلاحية للبلاد وكذا ضعف التشريعات والنّظم الواضحة لدعمه.

✓ عدم الاستقرار التنظيمي الذي عرفه القطاع.

✓ صعوبة التموين بالمواد الأولية والتجهيزات.

✓ سوء ظروف ممارسة النشاط الحرفي.

✓ نقص التأهيل المهني للحرفيين.

✓ ضعف التحفيز المالي والجبائي.

<sup>(\*)</sup> - مكتب الدراسة والاستشارة مكلف بالدراسة الميدانية من طرف وزارة المؤسسات ص وم والصناعة التقليدية بورقلة

✓ ضعف القدرة التنافسية للمنتوج الحرفي.

✓ إشكالية تسويق المنتج التقليدي.

✓ صعوبة تصدير المنتج التقليدي.

✓ نقص الدراسات والأبحاث بالإضافة إلى ضعف التنظيمات الجموعية وقتها.

هذه الصعوبات جعلت من المؤسسات الحرفية مؤسسات ذات مردودية ضعيفة وغير متكيفة مع المستجدات، أو بمعنى أدق أنّ قطاع الصناعة التقليدية والحرف انتقلت إليه نفس معضلة القطاع الصناعي بمؤسساته الكبيرة؛ الأمر الذي دفع بالدولة نحو السعي إلى تحقيق تنمية مستدامة للقطاع ووضع حد للصعوبات التي تواجهها المؤسسات الحرفية، علاوة على مضاعفة الجهود المبذولة للتغلب على الانعزالية التي تميّز عمل الكثير من المقاولين الحرفيين وكذا موقف التبعية لإعانة الدولة لديهم من خلال برامج متنوعة أبرزها برنامج أنظمة الإنتاج المحلية<sup>(1)</sup>.

ولقد أكد رئيس الجمهورية (السيد عبد العزيز بوتفليقة) على الدور الهام المنوط بقطاع الصناعة التقليدية في إبراز التراث الوطني والمساهمة في النشاط الاقتصادي، مشدداً بذلك على ضرورة الاهتمام بتكوين وتأهيل شريحة الحرفيين (المقاولين)، مضيفاً أن الصناعة التقليدية وبالإضافة إلى كونها عنصراً هاماً في إبراز التراث الوطني وتعبير عن هوية شعب وثقافة أمة جذورها غائرة في التاريخ، هي إلى جانب ذلك نشاط اقتصادي هام ساهم ويساهم في الجهود الوطني للتنمية والتطور، ووعياً منها بذلك عملت الحكومة على بعث حركية فعالة للنشاطات الحرفية على جميع المستويات وعلى رأسها تسطير مخطط عمل للتنمية المستدامة للصناعة التقليدية آفاق 2010 يتضمن عدة محاور أهمها: تطوير التشغيل في القطاع والمساهمة في التصدير خارج قطاع المحروقات وتطوير العمل المنزلي لا سيما في أوساط المرأة الريفية، وكان نتيجة ذلك أن ساهم قطاع الصناعة التقليدية في إحداث ما يقارب 340 ألف منصب شغل وتحقيق 117 مليار دينار في الناتج الداخلي الخام، وفي سياق ربطه بين تطور مشاريع البرامج وانتعاشها وضرورة ترقية الكفاءات القادرة على إدارة دواليب القطاع توقف رئيس الجمهورية في رسالته عند عنصري

<sup>(1)</sup> - محمد المهدي بن عيسى وجليلة بن لعمودي: استراتيجية تنمية المؤسسات الحرفية في الجزائر (نظام الإنتاج المحلي SPL نموذجاً)، مقال الكتروني، ص، ص(5، 7)

التكوين والتأهيل، حيث استفاد نحو 10 آلاف مقاول من تكوين وتأهيل في اختصاص إحداث المؤسسات وتسييرها، يضاف له تأهيل 48 مكونا معتمدا لدى المكتب الدولي للشغل<sup>(1)</sup>.

نلاحظ أن رسالة رئيس الجمهورية الجزائرية تتوافق مع ما جاء به (Philippe Bernoux) من قبل في دراسته أين توصل إلى أن أهم آليات تشكل الهوية في المؤسسة تتمثل في:

1- **التكوين:** حيث إذا تم إعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة بهدف إعطاء ثقافة أن نجاحه

مرتبط نجاح المؤسسة، فإنه سيؤدي بالضرورة إلى ربط العامل بمؤسسته والانتماء والولاء إليها.

2- **الخبرة المهنية:** هي عبارة محصلة الثقافة المهنية التي أصبح يمتلكها المقاول والعامل، والتي

تنشأ من خلال جملة العلاقات الاجتماعية، والممارسات المهنية التي تم اكتسابها على مدار

الحياة، والتي من خلالها تشكلت الهوية الفردية الشخصية، ومن خلال العلاقات مع الآخرين

والتفاعل والتواصل فيما بينهم تحولت إلى هوية جماعية داخل المؤسسة.

3- **الاعتراف من طرف الآخرين:** لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف

أو تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها، ويعتبر تشكل مجموعة الانتماء هو عبارة عن

أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي<sup>(2)</sup>.

ومن أجل تحقيق المرافقة المثلى للمقاولين الشباب تعززت هياكل الدعم والتأطير والمرافقة بتوسيع

عدد الغرف التقليدية من 20 غرفة سنة 1999 إلى 31 سنة 2004 وستشمل جميع ولايات الجمهورية،

وهو ما أكدته الاحصائيات بغرفة الصناعة التقليدية والحرف بورقلة، التي بلغ عدد المقاولين المسجلين بها

من سنة 1999 إلى غاية 31 أكتوبر 2015 حوالي 10217 مقاول، وتم استحداث مناصب شغل أين

بلغ عددها حوالي 26616,5 منصب شغل.

لقد أعطت برامج وأجهزة التشغيل مساعدات كبيرة للمقاولين الجزائريين من أجل فتح مؤسساتهم

الخاص التي يرغبون في تطبيق تصورات حول مشاريعهم المهنية من خلالها، فهي ظهرت لتدعم حاملي

المشاريع المهنية من مختلف الفئات (ذكور وإناث)، ومن مختلف المستويات (الابتدائي، المتوسط،

الثانوي، الجامعي)، بالإضافة إلى الرغبة في الدفع بعجلة اقتصاد السوق الجزائرية، وحاولت الباحثة من

خلال هذه الجزئية عرض موجز لمختلف أجهزة دعم الدولة مرفقة ببعض الاحصائيات الخاصة بالمجال

<sup>(1)</sup> - جريدة الأيام الجزائرية: "للصناعة التقليدية دور في إبراز التراث ودفع عجلة النشاط الاقتصادي"، نشرت في 20/11/2009،

الجزائر، (مقال الكتروني) [http://www.djazairress.com/elayem/49263]

<sup>(2)</sup> - محمد المهدي بن عيسى: مرجع سبق ذكره، ص، ص(239، 240)

المكاني لميدان الدراسة إن وجدت، وهذا بهدف التعريف بها ودورها وأهميتها في محاول إعادة إنتاج النشاط الصناعية لمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر بصفة عامة، وبولاية ورقلة بإعتبارها ميدان الدراسة التي قامت الباحثة بدراستها بها ومن أهم هذه الأجهزة تتمثل في:

#### 1) مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أنشأت مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-19 المؤرخ في 25 جانفي 2011، المتضمن إنشاء مديرية ولائية للصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار.

**أولاً: مهام مديرية الصناعة و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار:**

1. متابعة التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتقييس والقياس القانونية والأمن الصناعي.
2. مساعدة مؤسسات القطاع الصناعي لتحقيق عملياتها في ميدان التنافسية الصناعية والابتكار.
3. اقتراح كل عملية تهدف إلى المحافظة على النسيج الصناعي وتطويره وكذا اقتراح أي مبادرة لترقية الاستثمار.

4. متابعة تسيير مساهمات الدولة.

5. السهر على جمع ونشر المعلومات الخاصة بالنشاطات الصناعية.

6. تنفيذ الاستراتيجيات وبرامج العمليات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

**ثانياً: تنظيم مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار:**

تتشكل مديرية الولاية للصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار من أربعة مصالح هي:

1. مصلحة التقييس والقياس ومراقبة المطابقة.

2. مصلحة ترقية الاستثمار والتنمية الصناعية ومتابعة مساهمات الدولة.

3. مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4. مصلحة إدارة الوسائل.

تجدر الإشارة إلى أن تنظيم المصالح يحدد بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، وزير المالية، الوزير المكلف بالجماعات المحلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

بلغ عدد المؤسسات إلى غاية 31 ديسمبر 2014 عدد المؤسسات 7212 مؤسسة صغيرة

ومتوسطة، وكانت تقدر عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال سنة 2012م بحوالي 7072 مؤسسة

بينما كانت سنة 2004م لا تتجاوز 3002 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، أي أنه منذ سنة 2004م إلى غاية سنة 2012م تم إنشاء ما يقارب 4025 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، وهو عدد يمكن أن نقول عنه أنه غير كافي مقارنة بمعدل متوسط عدد المؤسسات التي يتم فتحها كل سنة والتي تقدر بقرابة 400 مؤسسة خلال السنة الواحدة، والجدول التالي يوضح تعداد تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية ورقلة ميدان الدراسة من سنة (2004م - 2012م) على الشكل التالي:

الجدول رقم (3): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 2004 الى غاية 2012

عدد المؤسسات ص و م لسنة 2005	حركية المؤسسات لسنة 2005				عدد المؤسسات ص و م لسنة 2004
	التطور	اعادة انشاء	الشطب	انشاء	
3433	431	29	43	445	3002
عدد المؤسسات ص و م لسنة 2006	حركية المؤسسات لسنة 2006				عدد المؤسسات ص و م لسنة 2005
	التطور	اعادة انشاء	الشطب	انشاء	
3931	498	16	27	509	3433
عدد المؤسسات ص و م لسنة 2007	حركية المؤسسات لسنة 2007				عدد المؤسسات ص و م لسنة 2006
	التطور	اعادة انشاء	الشطب	انشاء	
4350	419	19	55	455	3931
عدد المؤسسات ص و م لسنة 2008	حركية المؤسسات لسنة 2008				عدد المؤسسات ص و م لسنة 2007
	التطور	اعادة انشاء	الشطب	انشاء	
4879	529	18	42	553	4350
عدد المؤسسات ص و م لسنة 2009	حركية المؤسسات لسنة 2009				عدد المؤسسات ص و م لسنة 2008
	التطور	اعادة انشاء	الشطب	انشاء	
5487	608	25	48	631	4879
عدد المؤسسات ص و م لسنة 2010	حركية المؤسسات لسنة 2010				عدد المؤسسات ص و م لسنة 2009
	التطور	اعادة انشاء	الشطب	انشاء	
6020	533	33	92	592	5487
عدد المؤسسات ص و م لسنة 2011	حركية المؤسسات لسنة 2011				عدد المؤسسات ص و م لسنة 2010
	التطور	اعادة انشاء	الشطب	انشاء	
6549	529	51	93	571	6020
عدد المؤسسات ص و م لسنة 2012	حركية المؤسسات لسنة 2012				عدد المؤسسات ص و م لسنة 2011
	التطور	اعادة انشاء	الشطب	انشاء	
7027	478	48	98	528	6549

المصدر: مديرية الطاقة والمناجم بولاية ورقلة

## (2) الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

قامت السلطات الجزائرية بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة<sup>(1)</sup>، الذي كُلف بتقديم التعويضات للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية المنصوص عليها في نظام للتأمين عن البطالة، بالإضافة إلى مساعدتهم من أجل إعادة الاندماج في الحياة المهنية. يعمل على تمويل مشاريع البطالين البالغين من العمر بين (35-50) سنة ويصل التمويل فيه إلى 10 ملايين دينار.

كما يقوم الصندوق بدعم العمل الحر يهدف إلى إدماج البطال في سوق الشغل من خلال مرافقة المقاولين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وذلك بتزويدهم بخدمات الإعلام والتوجيه والتكوين، كما يسهل الاستقادة من القروض البنكية للاستثمارات التي تم التأكد من جدواها. ومن مهامه مساعدة المؤسسات على تبني الوسائل الحديثة في التسيير من خلال خدمات خبراء مختصين في شتى المجالات كدراسات السوق، فرص الاستثمار.... الخ. ويقوم أيضاً بالمساهمة في تكوين المسيرين والعمال.

## (3) الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار (ANDI)

أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمقتضى مرسوم تنفيذي<sup>(2)</sup>، تقوم الوكالة من خلاله بتسهيل عمليات الاستثمار وتقريب الإدارة من المستثمرين، وتقديم التوجيهات والنصائح لهم بموجب قانون الاستثمار لسنة 2001، وذلك في إطار تنسيق مجهودات الحكومة في دعم المشاريع الاستثمارية وتعزيز التشاور بين كل الإدارات المعنية بإنشاء وتطوير ثقافة الاستثمار والمقاولاتية.

يشمل دعم الوكالة كل أنواع الاستثمارات، لذا فإن مهامها متعددة وتتمثل بإيجاز فيما يلي:

- ضمان ترقية وتطوير ومتابعة الاستثمارات الأجنبية والمحلية.
- استقبال واعلام ومساعدة المستثمرين في اقامة المشاريع.
- منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمارات.
- تسيير صندوق دعم الاستثمار

<sup>(1)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 11/94، المتضمن "التأمين من البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية"، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994، ص12.

<sup>(2)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 282/01، المتضمن "صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية، العدد 50، الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 2001، ص7.

- المساهمة في تنمية وترقية الفضاءات والأشكال الجديدة للاستثمارات داخل الاقتصاد الوطني<sup>(1)</sup>.

#### 4) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كهيئة ذات طابع خاص<sup>(2)</sup>.

وهي أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه بعض فئات المجتمع، خاصة تلك الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية، وذلك نظراً لدوره المهم في تشجيع روح المقاولاتية، وتدعيم المبادرة الفردية، ونشر ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة.

كما تقوم الوكالة بدعم وتوجيه ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر نحو تجسيد مشاريعهم.

ويتراوح القرض الذي تمنحه الوكالة بين 50000 دج وحد أقصى 400000 دج.

#### 5) الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ):

ومن بين هذه البرامج والأجهزة نجد الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)، التي تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996م<sup>(3)</sup>، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة. وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لانعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.

**الهدف من انشاء الوكالة:** من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز تتمثل في:

- تشجيع فتح النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
  - تشجيع كل الأشكال والاجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- وتلعب الوكالة دورا توجيهيا واعلاميا كبير بفضل شبكتها عرب كامل ولايات الوطن وذلك من خلال:

- حملات اعلامية تحسيسية متواصلة.

<sup>(1)</sup> - صندرة سايبى: مرجع سبق ذكره، ص 43

<sup>(2)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 14/04، يتضمن "انشاء الوكالة لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر بتاريخ 25 جانفي 2004، ص 08.

<sup>(3)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي، رقم 96-296، المتضمن "انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996، ص 12.



## الفصل الثالث: إنتاج وإعادة إنتاج ممارسة الصناعة التقليدية عند المقاولين الشباب

- أسلوب المرافقة الفردية الذي اتبعته مع كل شاب مبادر.
  - المجهودات التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار.
  - تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود إلى تحقيق نتائج ايجابية في ظرف زمني قصير نسبيا.
- وحصيلة أنواع النشاطات الاقتصادية للمقاولين المنتمين لوكالة الدعم وتشغيل الشباب *ANSEJ* بالإضافة إلى عدد مناصب الشغل التي وفّرتها الوكالة للمقاولين في العشر السنوات الأخير من (2004 إلى 2014) نوضحها في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): يوضح عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل حسب قطاع النشاط لوكالة *ANSEJ*

قطاع النشاط	المشاريع الممولة	
	العدد	مناصب الشغل
الخدمات	1 244	2 878
الأعمال التقليدية	380	754
الفلاحة	25	77
النقل	1090	1 880
مهن حرة	76	174
صناعة	375	1 045
البناء والأشغال العمومية	546	1 790
الصيانة	63	183
هيدروليك	21	66
أخرى	164	420
المجموع	3984	9267

المصدر: مديرية وكالة دعم وتشغيل الشباب *ANSEJ*

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن هناك تنوع في أنشطة المقاولين الشباب المنتمين لهذه الوكالة تتمثل حوالي 3984 مؤسسة موزعة بين مؤسسات خدماتية، أعمال تقليدية، فلاحة، نقل، مهن حرة، صناعة، البناء والأشغال، الصيانة، هيدروليك، وكل نوع من النشاطات عدد من المؤسسات وعدد من مناصب الشغل التي وفّرتها لهم الوكالة.

وهذه النشاطات لا تقتصر على الشباب المقاولين من خريجي الجامعة فقط، بل أيضا على المقاولين الحاملين لمؤهل علمي ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي، تكوين مهني، بالإضافة إلى فئة أخرى دون مستوى والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (5): يوضح عدد المسجلين بوكالة التشغيل حسب مستواهم العلمي

Nombre Dossiers Financés	Niveau_Instruction
PRIMAIRE	426
MOYEN	1629
SECONDAIRE	766
UNIVERSITAIRE	340
FORMATION PROFESSIONNELLE	807
NON DÉFINI	16
<b>Total</b>	<b>3984</b>

المصدر: مديرية وكالة دعم وتشغيل الشباب *ANSEJ* (2014-2004)

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تتمثل في المقاولين الذين لهم مستوى تعليمي متوسط حيث يقدر عددهم حوالي 1629، والمقاولين خريجي التكوين المهني في المرتبة الثانية ويقدر عددهم بـ 807 مقاول، وحوالي 766 مقاول مستوى ثانوي، و 426 مستوى ابتدائي، في المقابل نجد أن عدد المقاولين من خريجي الجامعة يقدر عددهم بـ 340 مقاول وهو أقل عدد مقارنة بالمستويات الأخرى، وتأتي في ذيل الترتيب 16 مقاول دون مستوى وهذا طبيعي لتوقف الوكالة عن قبول البطالين من حاملي المشاريع دون مؤهل علمي وهو ما سبق ذكره من خلال التعريف بالوكالة.

#### خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولت الباحثة أن تنتهج ذات الأسلوب الذي سارت عليه في الفصل السابق من دراستها، حيث انطلقت من تحديد مفهوم المقاول لغويا واصطلاحا، ومن منظور الفكر الاقتصادي والسوسيولوجي، وهذا من خلال عرضها لمفهوم المقاول والشباب كل على حدة، ثم عرض لمفهوم المقاولين الشباب كمصطلح مركب بالاستعانة بدراسات سابقة حول المقاولين في الجزائر، وهذا بهدف محاولتها لتقديم مفهوم إجرائي للمقاول الذي تقوم عليه الباحثة بدراستها. ثم تطرقت لنشأة تطور الفكر المقاولاتي بالجزائر بإعتبارها النسق الأكبر، وهذا من خلال عرض موجز لأهم المراحل التي مرت بها المؤسسات الجزائرية بعد فترة الاستقلال، وكيف كانت مكانة المقولين الشباب وكيف أصبحت إلى يومنا هذا.

بعدها قامت الباحثة بالتطرق للمتغير الثاني وهو النشاط الاقتصادي المتمثل في الصناعة التقليدية الحرفية، أين قامت الباحثة بعرض تاريخي سريع على هذا النوع من النشاط عبر مختلف الأزمنة مستعينة بذلك بفكر (ابن خلدون) بالدرجة الأولى باعتباره أعطى في مؤلفه المقدمة أجزاء عديدة من أجل الصانع والصنائع والتي تعني المقاول صاحب الحرفة ونشاطه بمختلف أنواعه التي تم اكتشافه في عهده ومن قبله، وهو ما دعمته الباحثة بعرض لأنواع النشاط الاقتصادي في الصناعة التقليدية الحرفية بمختلف أنواعها خاص الموجودة بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر.

لتختم الباحثة هذا الفصل من خلال تطرقها إلى دور الدول في إنتاج وإعادة إنتاج نشاط الصناعة التقليدية الحرفية بالمؤسسة الجزائرية خاصة عند فئة الشباب، دون أن تنسى أن هذا النشاط هو بمثابة الفعل التواصلي الذي تحدّث عند (Habermas) في مقاربتة.



## الفصل الرابع:

### الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند أصحاب

### مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

تمهيد

أولاً: الثقافة التسييرية لمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر

ثانياً: آليات تعزيز المضامين الثقافية المشتركة عند أصحاب مؤسسات الصناعة

التقليدية الحرفية بالجزائر

ثالثاً: المكانة الاجتماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

بالجزائر

الخلاصة

### تمهيد:

باعتبار أن كل تنظيم اجتماعي له بناء تحتي وبناء فوق، ولا يمكن أن يتشكل هذا الأخير من دون الأول آلا وهو البناء التحتي الذي يتمثل في نوع من أنواع النشاط الاقتصادي وهو نشاط الصناعة التقليدية الحرفية، والتي حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة معرفة دور وكيفية تشكل الهوية الجماعية للبناء الفوقي من خلال البناء التحتي أي نوع النشاط الاقتصادي الممارس عند مقاولي مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية.

ولمعرفة ومحاولة تحليل وفهم ذلك تناولت الباحثة في هذا الفصل ثلاث جزئيات مستهلة ذلك بمحاولة معرفة آليات تشكل الثقافة التسييرية لمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر، وهذا لأن أي مؤسسة يصعب عليها أن تستمر في عملها إذا انعدم التسيير المناسب لها، لأنه يساعدها على البقاء والاستمرارية والتقدم، ولأن كل بناء تحتي خصوصيته حاولت الباحثة معرفة آليات تشكل الثقافة التسيير من خلال نشاط الصناعة التقليدية الحرفية بالمؤسسة.

ثم تطرقت للجزئية الثانية المتمثلة في محاولة معرفة آليات تعزيز المضامين الثقافية المشتركة عند المقاولين في مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، أخذنا في عين الاعتبار عاملين مهمين هما الفعل التواصلية عند (*Habermas*) والرأسمال الثقافي عند بيار بورديو.

وفي الجزئية الثالثة تطرقت الباحثة إلى محاولة معرفة المكانة الاجتماعية من خلال تحليل الشبكات العلائقية للمقاولين بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية التي تعكس هويتهم الجماعية المهنية معتمدة في ذلك على الرأسمال الاجتماعي عند بورديو.

### أولاً: الثقافة التسييرية في مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية الجزائرية

#### 1) مفهوم الثقافة التسييرية في المؤسسة:

#### 1-1) مفهوم الثقافة:

إذا رجعنا إلى اللغة العربية نجد أن لفظ (ثقافة) مصدرها ثقف، رجل ثقافة، صار حاذقا، وثقفت الشيء حذقته، والرجل المثقف الحاذق الفاهم، وغلّام ثقيف أي ذو فطنة وذكاء، في معناها الاصطلاحي نجد أن مصطلح (ثقافة) بدأ استعماله في أواخر القرن الثامن عشر بألمانيا في دراسات تتعلق بالتاريخ العام، أين اعتبروا أن التاريخ الإنساني هو في الوقت نفسه تاريخ التقدّم، واستعمل هذا اصطلاح (الثقافة) لتحديد ووصف هذا التطور والتقدّم، ويبدو أن المؤرخين الذين وظفوا هذا المفهوم قد استعاروه من اللغة

الفرنسية بالرغم من أنه لم يكن يحمل هذا المعنى، وكانوا يكتبونه (*Culture*) وقد كان يعني باللغة الفرنسية في القرون الوسطى العبادة الدينية، ليصبح في القرن التاسع عشر يكتب على الشكل التالي (*Kultur*)، واستعمل لفظ (*Couture*)، و(*Coture*) لتشير الى الحقل المزروع، واستعمل لفظ (*Culturer*) وفعل (*Couturer*) لتعني عملية فلاحه الأرض، كما تم استعماله ليدل على التعميم ثم أخذ معنى التقدّم العقلي لشخص ما، أو العمل الضروري لهذا التقدّم، وقد أصبح لهذا اللفظ معنى أكثر اتساعا عندما استعمل في اللغة الألمانية ليدل على التقدّم العقلي والاجتماعي للجماعات<sup>(1)</sup>.

وبالتالي يعتبر مفهوم الثقافة من بين المفاهيم الشاسعة التي يصعب التحكّم فيها وإعطائها تعريفا جامعا، ونظرا لشاسعتها وكثرة مفاهيمها ارتأت الباحثة التوقف عند بعضها خاصة من التعاريف التي صاغها علماء الاجتماع بصفة خاصة، والعلوم الانسانية بصفة عامة، محاولة الخروج بتعريف له صلة بموضوع الدراسة، واستهلت ذلك بتعريف (تايلور *E, Taylor*) للثقافة التي وصفها على أنّها: "ذلك الكل المركب الذي يشمل على المعرفة والمعتقدات، الفن، الأخلاق، القانون والعادات، أو أي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الانسان بصفته عضوا في الجماعة"<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن الثقافة هي شيء مكتسب تراكمي من خلال تشكل كل ما يمكن أن يكتسبه الفرد في مجمل حياته، سواء من الأفراد أو من خلال تواجده كعضو داخل الجماعة، التي قد يكتسب الفرد من خلالها قيم مشتركة، وهو ما أكدّه (هوستفيد *Hofstede*) الذي عرف الثقافة على أنّها الخصائص والقيم المشتركة التي تميز مجموعة من الأفراد عن المجموعات الأخرى<sup>(3)</sup>.

وبالتالي فقد أصبحت الثقافة تستند إلى مجموعة من الوقائع الاجتماعية التي يمكن ملاحظتها مباشرة في فترة زمنية معينة، وهو ما جعل الأنثروبولوجيا في الولايات المتحدة الأمريكية تصل إلى الحدّ الذي عرّفت فيه نفسها كعلم للثقافة.

<sup>(1)</sup> - خالد حامد: مرجع سبق ذكره، ص، ص (154، 156)

<sup>(2)</sup> - غياث بوفلجة: القيم الثقافية والتفسير، ط 2، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003، ص 7

<sup>(3)</sup> - مصطفى عشوي: الثقافة والقيم الأخلاقية، مجلة الطفولة العربية، الكويت، العدد العاشر، مارس 2002، نقلا عن الموقع

الالكتروني: [http://faculty.kfupm.edu.sa/MGM/mustafai/Temp/Ethics.htm#\_ftn1]

## الفصل الرابع: الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

في المقابل نجد أن هذا المفهوم كان غير واسع الاستعمال عند رواد علم الاجتماع، ولعل السبب في ذلك يعود لعدم استخدامه من طرف ( *Auguste Comte, Karl Marx, Max Weber, & Émile Durkheim* ) الذين يعتبرون من الرواد الأساسيين لعلم الاجتماع.

فيما عبّر (ريموند فيرث *Raymond Firth*) عن الثقافة بقوله: "إذا نظرنا إلى المجتمع على أنه يمثل مجموعة من الأفراد، فإن الثقافة طريقتهم في الحياة، وإذا اعتبرناه مجموعة العلاقات الاجتماعية، فإن الثقافة هي محتوى هذه العلاقات، وإذا كان المجتمع يهتم بالعنصر الانساني وبتجميع الأفراد والعلاقات المتبادلة بينهم فإن الثقافة تعني بالمظاهر التركيبية المادية واللامادية التي يتوارثها الناس ويستخدمونها ويتناقلونها"<sup>(1)</sup>، نجد أنّ (*Firth*) من خلال هذا التعريف فقد حدد لنا مجموعة من خصائص الثقافة التي حاولت الباحثة إبرازها كما يلي:

- الثقافة مكتسبة حيث يتم اكتسابها من المجتمع وبالذات من خلال العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين مختلف الأفراد من جيل إلى جيل.
- ثقافة المجتمع هي التي تحدد نمط وأسلوب الحياة في المجتمع.
- تعتبر الثقافة تراكمية حيث يبدأ الأفراد دائماً من حيث انتهت الأجيال السابقة، ومما تركته من تراث اجتماعي فتطور في بعض جوانبه حسب التغيرات الموجودة في العالم المعاش، وتستمر في ذلك إلى الأجيال الأخرى، وهكذا دواليك.
- الثقافة ذات خاصية مادية وتعني كل ما يصنعه الانسان لسد حاجياته من ملابس وآلات ووسائل نقل واتصال وغيرها، أي كل ما يمكن أن يخترعه الانسان.
- الثقافة ذات خاصية معنوية: فتعني الأفكار والقيم والعادات والتقاليد وكل ما يتعلمه الانسان في حياته، وكذا ما يتعلمه من شعوذة وسحر وما مرّ عليه في حياته، وكل ما ينتجه ويعيد إنتاجه من خلال الدور الذي يقوم به في حياته، والمعنوية (اللامادية) تعتبر أدوم من الثقافة المادية التي تعتبر دائمة التحول والتغير.<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> - محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979، ص111

<sup>(2)</sup> - حسان الجيلاني: "التغير الثقافي في المجتمع الصحراوي (وادي سوف نموذجا)"، مجلة البحوث والدراسات، العدد 9، جامعة الوادي، يناير 2010، ص159

ومما سبق نجد أن مفهوم الثقافة عند علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا لم يتم التمييز بين مفهومي الثقافة والحضارة، بل تم اعتبارهما أنهما يعنيان نفس المعنى، إلا أنه العلماء المعاصرين حاولوا التمييز بين المصطلحين، وهو ما نجده عند (مالك بن نبي) الذي قدّم تعريفاً حول الثقافة كان أشمل وأدق من المفاهيم السابقة حسب وجهة نظر الباحثة، مما جعل منها تتبناه في دراستها حيث وجدت أنه عرفها في مؤلفه (مشكلة الثقافة) بأنها هي مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية، التي تؤثر في الفرد منذ ولادته، وتصبح لا شعورياً العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه، وهو المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته، والمحيط الذي يعكس حضارة معينة، ويتحرك في نطاقه الإنسان المتحصّر.

ويعتبر (مالك بن نبي) أن هذا التعريف يضم بين دفتيه فلسفة الإنسان وفلسفة الجماعة، أي مقومات الإنسان ومقومات المجتمع، والمقصود بفلسفة الإنسان تلك النزعة الفردية الحاكمة على الثقافة الغربية والمؤثرة في تكوين رؤيتهم للثقافة، بينما المقصود بفلسفة الجماعة هي تلك النزعة الاجتماعية الحاكمة على الثقافة الاشتراكية، والمؤثرة في تكون رؤيتهم للثقافة<sup>(1)</sup>، وهو ما يعني أن الثقافة مكتسبة وتتشكل ويتم بناؤها عبر سيرورة تاريخية للفرد والجماعة حيث تم غرسها منذ ولادته، وهي عبارة عن مجموعة المبادئ والأخلاق والقيم والعادات والتقاليد التي كانت محيطة به دائماً، مما يؤكد فكر (Habermas) في ضرورة العودة للواقع المعاش والانطلاق منه لتحليل أي ظاهرة اجتماعية.

### 2-1 مفهوم التسيير ومميزاته:

لقد تعددت تعاريف التسيير بتعدد التيارات الفكرية، ومن هذا المنطلق يمكن إعطاء بعض المفاهيم الأساسية للتسيير، من بينها أن التسيير (*la gestion*) كلمة مشتقة لغة من السير، وهو يدل على الأثر والحركة، أما اصطلاحاً فهو النشاط الفني المنتظم وفقاً لقواعد تنظيمية إجرائية، معدة مسبقاً، حتى يمكن متابعتها، أمّا باللاتينية (*Ménager*) التي تم استعمالها بفرنسا في القرن السادس عشر ومعناها رعى، ومنها (*Ménagement*) بمعنى الرعاية.

وفي المؤسسة الاقتصادية لا بد من رعاية عدة مصالح كمصالح المساهمين في رأسمال المؤسسة، ومصالح العاملين بالمؤسسة، وكذلك مصالح الممولين والذبتين والإدارة العامة والمؤسسات المالية

<sup>(1)</sup> - مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، ط4، دار الفكر، دمشق، سوريا، 2000، ص73



## الفصل الرابع: الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

(البنوك)، وأمام التغيرات في العالم الاقتصادي فإن رعاية مصالح كل المتدخلين في المؤسسة يتطلب نكاهاً كبيراً وتحكماً دائماً في الوضعية.

وضرورة هذا التحكم هو الذي أدى إلى تغيير الكلمة الفرنسية (*Ménager*) بالكلمة الأمريكية (*Manus*) وبالتالي (*The manager*) وهو القائد أو الزعيم أو رئيس المصلحة أي المسؤول المسير أو المقاول الذي يعمل ويتحرك بذكاء وحيوية مع فريقه، حيث لا يضحى بأي مصلحة من المصالح المتواجدة ولو كانت متناقضة، ومن مستلزمات فن الإدارة والتسيير الابتكار، (*la créativité*) مع العلم أن الابتكار هو إنتاج الأفكار، والمانجمنت هو طريقة تدبير منظمة لقيادة المؤسسة باستعمال توجيهه والتخطيط والمراقبة، وبالتالي فهو فن منتج للتطور<sup>(1)</sup>.

في المقابل نجد من عرّف التسيير على أنه "أحد الأدوات المسخرة لتحقيق أهداف التنظيم وأهمّها، إن عدم ملائمة هذه الوسيلة للواقع الاجتماعي والثقافي يؤدي إلى التأثير السلبي على مستوى الإنتاج وعلاقات العمل في المؤسسات"<sup>(2)</sup>، وبالتالي فإنّه حسب هذا التعريف التسيير هو وسيلة يتم عن طريقها تحقيق أهداف المؤسسة المحددة سلفاً، كما أشار التعريف إلى أن عدم ملائمة هذه الوسيلة مع ثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع ككل، سيؤثر هذا بالشكل السلبي على أداء العمال الفردي والجماعي، وهو ما يؤدي بدوره إلى التأثير على مستوى إنتاج المؤسسة، مما قد يتسبب ذلك في التأثير على علاقات العمل بين المقاولين فيما بينهم، وبين المقاولين والعمال بالمؤسسة، وهو ما يعني أهمية وسيلة التسيير وضرورة وجودها ودورها في نجاح المؤسسة، وهذا من خلال تدبير شؤون العمال وقيادتهم وتوجيههم وتنظيمهم، بغية تمكينهم من تنفيذ الخطط الموضوعة لهم، بهدف المحافظة على كيانهم واستمرار وجودهم، وهو ما يعني استمرار وجود المؤسسة ككل، وبالتالي بناء وتشكل هويتها والمحافظة عليها.

ومن جهة أخرى هناك من يعرف التسيير بأنه: "عملية تنفيذ الأنشطة مع الأفراد، وتسيير هذه العملية إلى أنشطة التخطيط والتنظيم والقيادة والتقييم التي يجب القيام بها لتحقيق الأهداف"<sup>(3)</sup>، مما يعني أنّها هي تلك المجموعة من العمليات المنسّقة والمتكاملة، التي تشمل أساساً التخطيط، التنظيم، التوجيه، والمراقبة، بالإضافة إلى أن التسيير حسب ما سبق ذكره من مفاهيم يتضمن الأهداف التي تعني النتائج

<sup>(1)</sup> - محمد زهير حمام: محاضرات في علوم التنظيم والتسيير، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 56

<sup>(2)</sup> - بوفلجة غياث: مرجع سبق ذكره، ص 7

<sup>(3)</sup> - المرجع نفسه، ص 13

المراد الوصول إليها، وتتضمن الموارد البشرية التي تقوم بعملية التسيير، والموارد المتاحة التي تعني الكفاءة في الأداء بغية الحفاظ على استمرارية ونجاح المؤسسة.

وكخلاصة لكل ما سبق ذكره يمكن القول أن التسيير هو الأسلوب الذي يعتمد على المقاول من أجل تسيير مؤسسته وهذا من خلال إرشاداته وتوجيهها واستراتيجيته في طريقة التنسيق بين الركائز الأساسية للمؤسسة من تخطيط وتنظيم وتنسيق، ورقابة وتوجيه بهدف تحسين الأداء بكفاءة وفعالية، وهو ما يؤدي بدوره إلى استمرارية المؤسسة والمحافظة على هويتها ووجودها.

### 3-1 مفهوم الثقافة التسييرية في المؤسسة:

يجمع العلماء السلوكيون من مختلف العلوم السلوكية، وبخاصة في مجال علم الإنسان، على أهمية الثقافة التسييرية ودورها الحيوي في تكوين وتشكيل شخصية المقاول وقيمه ودوافعه، واتجاهاته بالإضافة إلى أن الثقافة تشكل إطاراً لنمط سلوك المقاولين.

فكما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، فكل مؤسسة أيضاً ثقافتها الخاصة بها التي تتطور مع مرور الوقت، وحتى المؤسسات العاملة في نفس المجال وفي نفس البلد، تتميز ثقافة كل منها عن الأخرى بما تشمل عليه من قيم واعتقادات ومدرجات وافتراضات ورموز ولغة وغيرها.

وتكمن الثقافة حسب (*Michel Crozier*) في قدرة المؤسسة على إنتاج مجموعة بشرية بما تحمله من علاقات تبعية وقيادة وعلاقات غير متساوية تكون مقبولة من طرف جميع أعضائها، بحيث يستطيعون تحقيق الهدف المشترك من جهة وإعادة إنتاج هذه المجموعة من جهة ثانية<sup>(1)</sup>، مما يعني أن الثقافة التسييرية تتشكل حسب من خلال إعادة إنتاج أدوات وأساليب توجيه المقاولين وتقبلها من طرف الآخرين بالمؤسسة، وهو ما يؤدي إلى وجود فعالية في الأداء لتحقيق الهدف المشترك، والقدرة على إعادة إنتاج هذه المجموعة مرة أخرى.

وحسب الدراسة التي قام بها الباحث (*بن زروق جمال*) فإن الثقافة التسييرية مرتبطة أساساً بممارسة العملية التسييرية التي تضم مجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة، التي يمكن اعتبارها على أنها مجموعة من المبادئ والافتراضات التي يعتمد عليها المسير في ممارسة العملية التسييرية ومعايير

<sup>(1)</sup> - بن عيسى محمد مهدي: مرجع سبق ذكره، ص 106

السلوك المرتبطة أساسا بإدراك الطبيعة الانسانية، البعد السلطوي، الوقت، رؤية المستقبل والنظرة للعلاقات الانسانية<sup>(1)</sup>.

وبالرغم من اختلاف التسميات بين الثقافة التسييرية والثقافة التنظيمية التي بالنسبة للباحثة تعني الهوية التنظيمية والمهنية عند أصحاب المؤسسات الحرفية التقليدية، وهي تلك القيم والمعتقدات والأهداف المشتركة بين المقاولين الشباب والتي يقوم القائد بنشرها عند تحديد طريقة القيام بالأعمال المطلوبة، وهذا من خلال نشر ثقافة تنظيمية قوامها المشاركة والابتكار والابداع وقبول المخاطرة، والعمل على تحويل فكر العاملين من مستخدمين إلى مقاولين ومن صانعين إلى أصحاب مصلحة وحرفة، وهذا بإشراكهم في رؤية وأهداف المؤسسة، ومشاركتهم في العائد باعتبارهم مشاركين ومتضامنين مع المقاولين في تحمل المسؤولية والنتائج التي تحققها المؤسسة من ربح أو خسارة، وهي ما تمثل النظرة الحديثة لتطبيق منهج المؤسسات الحديثة المفتوحة.

ومن خلال ما سبق يمكن تحديد خصائص الثقافة المقاولتية التي يعتبر عالم الاجتماع (*Weber*) من المنظرين الأوائل في مسألة الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية، أو بصيغة أخرى مسألة العلاقة بين الطبقة الاجتماعية والوقائع الثقافية، حيث يرى (*Weber*) أن الطبقات الوسطى أو البرجوازية وليس الطبقات العليا ولا الدنيا هي التي خرج منها المقاولون، وهم الذين أنشؤوا ثقافة الرأسمالية الحديثة المبنية على:

- الضمير المهني الذي حوّله إلى بديل عن التعامل السلبي مع الشؤون الدنيوية، كما كان الحال طيلة القرون الوسطى الأوروبية.
- أكدت ثقافة المقاولين قيمة العمل في حدّ ذاته، فهو ليس مجرد وسيلة لكسب العيش، بل هو القيادة نفسها والتعريف الحقيقي للإنسان، والذي يتمثل في وصفه بالعامل أو المنتج.
- لا يستهدف العمل للحصول على ثراء شخصي فقط أو على الأصح، إن الثراء الشخصي ليس هو الهدف الوحيد المطلوب، إن المطلوب هو الربحية ومقياسها هو مردودية رأس المال المستثمر.

<sup>(1)</sup> - جمال بن زروق: "الاتصال التنظيمي، الثقافة التسييرية وإدارة التغيير داخل المؤسسة"، مجلة الدراسات والأبحاث في العلوم الانسانية، العدد 6، جامعة 20 أوت 1955سكيدة، نوفمبر 2010، ص، ص (240، 241)

- تدعو تلك الأخلاقيات البروتستانتية الأفراد إلى التقشف والابتعاد عن أسلوب الحياة الأرستقراطية والانضباط وعدم الركون للاستمتاع بما يُحققونه من أرباح والتمتع الذي يصفه (Weber) بالعقيم بمنهج أعمالهم، ويحدد (Weber) فضائل الأخلاق البروتستانتية في ثلاث صفات رئيسية تتمثل في التوفير + التقشف + بذل الجهد<sup>(1)</sup>.

إلا أن كل ما سبق ذكره يعتبر مختلف تماما عن الواقع الذي نعيش فيه، حيث نجد حسب الدراسة التي قام بها الباحث (بدروي سفيان) حول «ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري» أين قام بمقابلات متعددة مع المبحوثين حول موضوع (المال، العمل، الربح)، ونتجت عن هذه الدراسة أن المجتمع تحوّل إلى مجتمع بعيد عن الدين فالثقافة المقاولاتية التي أصبحت سائدة هي ثقافة ممارسة العمل من أجل الربح بكمية كبيرة دون مراعاة الجانب الديني (الحلال/الحرام)، وهو ما يتعارض مع أخلاقيات ديننا الإسلامي الحنيف، والدليل على ذلك هو ردّ المبحوثين بالمقابلة التي قام بها الباحث، حيث جاء ردّهم حسب الباحث (بدروي) أن (الناس اليوم تحوس ادخل الدراهم برك، تراباندو، حرموه، لكن كامل الناس تخدم وتعيش بدراهمه)<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن الثقافة السائدة في مجتمعنا اليوم هي أن تكون إنسانا نزيها في هذا البلد فهذا يساوي الفشل، والعكس صحيح، حيث أن تكون إنسانا ناجحا سيسلك في أمرك وفي مصدر مدخولك، وستسأل من أين لك هذا؟

## 2) محددات الثقافة التسييرية: تشير نتائج الدراسات والبحوث التي استهدفت تحليل وتشخيص

الثقافة التنظيمية إلى وجود ستة محددات للثقافة التنظيمية حسب (جمال الدين المرسي) وهي:  
أ. التاريخ والملكية: يعكس تاريخ تطور المؤسسة ونوعيات القيادات التي تبادلت إدارتها جزءا من ثقافتها، كما يعكس نوعية الملكية وهل هي عامة أم خاصة محلية أم دولية جانبا آخر من الثقافة السائدة في المنظمة.

ب. الحجم: لا يعكس بالضرورة اختلاف الثقافة بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة بقدر ما يعكس أسلوب الإدارة وأنماط الاتصالات ونماذج التصرفات في مواجهة المواقف والتي تتأثر باعتبارات الحجم.

<sup>(1)</sup> - محمد العربي ولد خليفة: مرجع سبق ذكره، ص، ص (77، 78)

<sup>(2)</sup> - سفيان بدروي: «ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري دراسة ميدانية بولاية تلمسان»، أطروحة دكتوراه (ل م د) غير منشورة، تخصص علم اجتماع التنمية البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014م، ص 207

ج. التكنولوجيا: تركز المؤسسات المتخصصة في استخدام التكنولوجيا المتقدمة في عملياتها على القيم الخاصة بالمهارات الفنية في صياغة ثقافتها التنظيمية في حين تركز المؤسسات الخدمية مثل المؤسسات على ثقافة خدمة العملاء والمهارات الشخصية.

د. الغايات والأهداف: تتأثر الثقافة السائدة بنوعية الغايات والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها على سبيل المثال: فإن المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق الزيادة في خدمة العملاء سوف تركز على غرس القيم الخاصة بعلاقات العملاء في ثقافتها التنظيمية.

هـ. البيئة: فالطريقة التي تختارها المؤسسة في التعامل مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية من عملاء ومنافسين وموردين وعاملين.... إلخ سوف تؤثر في الكيفية التي تنظم بها مواردها وأنشطتها وتشكل بها ثقافتها.

و. الأفراد: تؤثر الطريقة التي يفضلها أعضاء الإدارة العليا ممارسة العمل وكذلك تفضيلات العاملين للأساليب المستخدمة في التعامل معهم في تشكيل قيم العمل السائدة في المنظمة وكذلك ثقافتها المميزة فالإدارة يصعب عليها فرض ثقافة لا يؤمن بها العاملون والعكس صحيح<sup>(1)</sup>.

### 3) آليات تشكل ونجاح الثقافة التسييرية في مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر:

يلعب المقاولون الدور الأساسي في تشكل الثقافة التسييرية في المؤسسة باعتبار أنهم هم أصحاب المؤسسة وبالتالي هم من يقومون بكتابة تاريخها، وأول من يحددون أسلوب العمل بها، الذي بدوره يتحدد بتحديد نوع النشاط الاقتصادي الذي يرغبون في ممارسته، فلكل نشاط اقتصادي مميزاته وخصائصه التي تميزه عن غيره من أنواع النشاط الاقتصادي الذي يفرض على المقاولين كيفية رسم سياسات وأهداف المؤسسة.

وقد قسم **(Karl Marx)** البناء الاقتصادي إلى بناءين، بناء اقتصادي تحتي وهو الذي يقصد به قوى الانتاج وعلاقات الانتاج المرتبطة بها البناء الاقتصادي، باعتبار أن عملية الانتاج الاجتماعي هي دخول الأفراد في علاقات محددة وضرورية فيما بينهم مستقلة عن ارادتهم، تكوّن البناء الاقتصادي للمجتمع، وبناء فوقي يتكون من النظام السياسي والايديولوجية السائدة وثقافة المجتمع.

<sup>(1)</sup> - جمال الدين المرسي: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2006، ص، ص (28، 29)

وبالتالي فباعتبار أن البناء التحتي هو الذي يُبنى على أساسه البناء الفوقي للمؤسسة، أو بعبارة أخرى تتأسس البنية التحتية أولاً، ثم تقوم عليها البنية الفوقية، وبالتالي علينا دراسة البنية التحتية لفهم المؤسسة، وهي تعبر عن نفسها عبر البنية الفوقية، ومن ثمة ينتج عن البنية التحتية بنية فوقية ثقافية ملائمة لها<sup>(1)</sup>، وبهذا يمكن القول أن الآليات الرئيسية لتشكل الثقافة التسييرية بالمؤسسة تتمثل في:

1- اختيار العاملين: يتم من خلال عملية الاختيار التعرّف على الأفراد الذين لهم صفات وأنماط سلوكية وخلفية ثقافية واستعدادات مناسبة لنوع النشاط الذي ستمارسه المؤسسة، فعملية التعيين تعني في نهاية الأمر اختيار الأشخاص المناسبين لقيم المؤسسة والقادرين على ممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي.

2- الممارسات الادارية: يقصد بها تلك الممارسات التي تتعلق بالمكافآت عند القيام بفعل معين، والمعاقبة عند القيام بفعل آخر، ومواعيد بداية ونهاية العمل، وتتنبى قيم المساواة والشفافية، ولكن من خبرة وواقع الممارسة يكتشف العمّال بأنّ ما هو موجد يختلف عن ما كان يجب أن يكون بالمؤسسة، والممارسات الموجودة هي التي تشكل الثقافة التسييرية للمؤسسة، وليس ما كان يجب أن يكون من ممارسات.

وهذه الأخيرة قد تتشكل وتظهر من خلال ما يفرضه نوع النشاط الممارس في المؤسسة، فلكل نشاط اقتصادي خصوصيته التي قد تفرض على العمال أسلوب ممارسة يختلف عن غيره من انواع النشاط الاقتصادي، فقد يفرض هذا النوع العمل الجماعي بدل العمل الفردي كما قد يفرض أسلوب تواصل معين من خلال الممارسة دون أسلوب آخر، مما يعني أن تشكل ثقافة تسييرية مناسبة للمؤسسة يستلزم تناسب هذه الثقافة مع نوع النشاط الاقتصادي الممارس بالمؤسسة.

3- التنشئة والتطبع: باعتبار أن مؤسسة العمل هي مكان ثاني لتنشئة الاجتماعية كما سبق الذكر والحديث عن هذا في الفصل السابق، فإن الموارد البشرية سواء كانوا من مقاولين أو عمّال فهم قبل دخولهم لمؤسسة العمل كانوا يملكون مخزون وجملة من الثقافات التي تم اكتسابها من خلال التنشئة الاجتماعية والخبرات والعلاقات الاجتماعية التي تراكمت من خلال سيرورة الحياة وهي ما أطلق عليها **(Bourdieu)** بالـ **Habitus**، وبعد دخولهم للمؤسسة يتم اكتسابهم لثقافات قد تكون مغايرة لما تم

<sup>(1)</sup> - ديفيد إنغليز وجون هيسون: مدخل إلى سوسولوجيا الثقافة، ترجمة: لما نصير، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، لبنان، 2013، ص 41

اكتسابه، وقد تكون مشابهة وربما مكّمة لما تم اكتسابه، ومحاولة توظيفها بما يتناسب مع نوع النشاط الاقتصادي المرغوب ممارسته بالمؤسسة، وبالتالي توظيفه بما يتناسب مع الثقافة التسييرية للمؤسسة التي يعمل بها<sup>(1)</sup>.

نجد أن هناك دراستين نتائجهما تتوافق مع كل ما سبق ذكر نستلهما بنتائج الدراسة السابقة ل(عز الدين تونيس وخلييل أسالا) المعنونة بـ"التأثيرات الثقافية على السلوكات التسييرية للمقاولين الجزائريين" حيث أن ظهور المقاولين في نظرهم مصبوغ بالتأثير الثقافي الخاص بالسياق والوسط الجزائري، مما جعل الباحثان يقومان بهذه الدراسة وهذا من خلال اتباعهما للنموذج السوسيو ثقافي في دراسة المقولة، كما أنهما حددا ما بعد الدخول في عملية المقولة لموضوع دراستهما، وجاءت نتائجها على أن هناك قيم ثقافية قوية تصنع السلوكات التسييرية للمقاول الجزائري كالجماعية، وغياب الرؤية المقاولاتية، والثقافة التسييرية. كما قام (عز الدين تونيس) بدراسة نظرية أخرى لكنها نظرية تبحث في الأشكال والصيغ الخاصة بالمقولة من خلال التركيز على المنظور التاريخي، حيث وجد أنه التطرق إلى المقاول الجزائري الشاب من منطلق الديناميكية المجتمعية، الجماعية، ومن منظور الشبكات الاجتماعية. ولتحليل هذا المفهوم وجد أنه لا بد الأخذ بالاعتبار ثلاث أبعاد الأول متعلق بمفهوم العقلانية الاقتصادية، والثاني مرجعيته تتعلق بالتنشئة الاجتماعية، والأطر السوسيو ثقافية المنتجة والمتحكمة في عناصر الفعل المقاولاتي، والثالثة تتعلق بالبعد الفردي والحاجة للإنجاز<sup>(2)</sup>، وهو ما سبق ذكره ويتوافق مع ما جاء به (محمد القاسم القريوتي) في مؤلفه نظرية المنظمة والتنظيم.

لنجاح الثقافة التسييرية في مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية يتطلب ذلك توافر مجموعة من العوامل تتمثل في:

- 1- المشاركة في صنع واتخاذ القرار: وجدت المؤسسات الحديثة أن هناك ضرورة إلى الأخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد، وقد ظهر هذا الاتجاه وتأكدت نتيجة لعوامل من أهمها:
- نمو المؤسسات وتضخم حجمها.

<sup>(1)</sup> - محمد قاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص، ص (287، 288)

<sup>(2)</sup> - بدرابي سفيان: مرجع سبق ذكره، ص8

• الحقيقة المنطقية التي تؤكد بأن الفرد مهما توافرت له من قدرات ذاتية فإنه يعجز عن الإحاطة بكل الظروف في كل الأوقات.

• ما لمسّه الخبراء ووضح من أهمية الشورى (الأسلوب الديمقراطي) في القيادة الإدارية الذي يتجسّد أساساً في توسيع قاعدة المشاركة في صنع القرار خاصة فيما يتعلق بتلك القرارات التي تؤثر في المشاركين أو في أعمالهم وما يحققه ذلك من مزايا عديدة مثل ضمان تعاونهم والتزامهم.

• إن توسيع نطاق المشاركة قد يؤدي إلى إثراء القرارات لأنها تصبح متأثرة بمعلومات وخبرات متنوعة، كما أن الإجراءات المتخذة تكون أكثر ملائمة لمتطلبات الموقف الذي يتفاعل معه المشاركون فضلاً عن كل مشارك يصبح أكثر اهتماماً بالموقف طالما أن القرارات والإجراءات المتخذة تتأثر به وهذا يكسبه خبرات أكثر تزيد من كفاءته ونضجه.

وبالتالي أصبحت تعتمد الكثير من المؤسسات الحديثة على نشر هذه الثقافة الجديد بمؤسساتها التي تنظر إلى مقاوليها وعمالها على أنهم ملاك وشركاء متضامنون في تحمل المسؤولية والنتائج التي تحققها المؤسسة سواء كان ربها أو خسارة، لذلك لا بد أن يكونوا على قدر من الفعالية في الأداء والقدرة على مواجهة المستقبل للمحافظة على المؤسسة واستمراريتها ووجودها، ومن ثمة على هويتها.

2- ضرورة وجود فعالية تسييرية للمقاولين والعمال بالمؤسسة: المقصود بالفعالية التسييرية هي الغاية التي من خلالها تحقق المؤسسة الأهداف أو النتائج المراد الوصول إليها بأفضل الشروط من حيث التكلفة، الوقت، الجهد والجودة في المنتج، مع العلم أن هناك تداخل واختلاف بين مصطلح الفعالية والفاعلية والكفاءة واختلاف فيما بينهم، فالمقصود بالفاعلية هي قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء بغض النظر عن تحقيق أو كيفية تحقيق الأهداف، وتكون عادة على المدى البعيد.

بينما تعني الكفاءة الوسيلة أو الطريقة التي تتبعها المؤسسة في الوصول إلى النتائج أو تحقيق

الأهداف، مع عدم الاسراف في الموارد، وهو ما حاولت الباحثة توضيحه من خلال الجدول التالي:



الفصل الرابع: الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات  
الصناعة التقليدية الحرفية

جدول رقم (6): يوضح الفرق بين المفاهيم

الكفاءة	الفعالية	الفاعلية
لا تهتم بتحقيق الأهداف من عدمها	تهتم بتحقيق الأهداف وبكيفية تحقيقها	لا تكثر بتحقيق الأهداف أو كيفية تحقيقها من عدمها
تهدف إلى عدم الإسراف في الموارد	تهدف إلى تحقيق الأهداف بأفضل الشروط	تهدف إلى المحافظة على بقاء المؤسسة واستمراريتها
تكون على المدى القصير والطويل	تكون على المدى القصير	تكون على المدى البعيد والطويل

المصدر: من إعداد الطالبة

ودليل أهمية الفعالية التسييرية بالمؤسسة هي نتائج الدراسة التي قام بها (صالح بن نوار) والتي تحمل عنوان "الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين"، بالمؤسسة الوطنية لصناعة المحركات والجرارات الزراعية بقسنطينة والتي جاءت نتائجها بأن أهم الأسس التي تساعد العاملين على أن يكونوا فعالين في تأدية وظائفهم من وجهة نظر المبحوثين، تتمثل في:

- الرجل المناسب في المكان المناسب
- الحرية في اتخاذ القرارات الهامة
- الصرامة في تطبيق العقوبات (للمتهاونين)
- جعل المصلحة العامة للمؤسسة فوق المصلحة الفردية
- توسيع مجال التشاور
- تحديد المسؤوليات والانضباط في العمل
- التكوين الجيد في مجال الاختصاص
- الاتصال الهادف وتوفير الحوافز المناسبة
- منح السلطة لشخص واحد والتقليل من النظام البيروقراطي
- الالتزام بالمعايير الأخلاقية في العمل<sup>(1)</sup>.

3- المشاركة والتعاون في العمل: إن العمل الجماعي أجدى وأكثر قيمة من العمل الفردي، وحين يتاح المناخ المناسب لجماعة ما لمناقشة مشروع معين أو أمر من الأمور أو يتبادل الرأي فيه، فإن قدرة

<sup>(1)</sup> - صالح بن نوار: "الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين"، مذكرة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2004م

هذه الجماعة على فهم المشروع وتحديد أبعاده واتخاذ قرار بشأنه تكون أفضل مما لو ترك الأمر للاجتهادات الفردية نظرا لقصور إمكانيات وقدرات الفرد.

وبالتالي فإن مصطلح التعاون يشير إلى التفاعل والعمل العام لتحقيق الأهداف المشتركة، وهو ما يظهر من خلال المواقف الجماعية حول عمل مشترك ما من أجل استمرارية ونجاح المؤسسة ككل.

وبالتالي ومن خلال كل ما سبق ذكره يمكن القول أن نجاح المؤسسة والثقافة التسييرية للمؤسسة متوقف على مدى فعالية وملائمة أسلوب الاتصال في المؤسسة سواء كان ذلك بإتصال الأفراد على نفس المستوى فيما بينهم أو فيما بين المقاولين والعمال.

بالإضافة إلى درجة مشاركتهم أي المقاولين والعمال في ابداء آرائهم واتخاذ قرارات مشتركة وشعورهم بأنهم جزء من المؤسسة والاستفادة من تجاربهم وخبراتهم، وهو ما يؤدي إلى نشر جو الثقة المتبادلة فيما بينهم، وكسب الاعتراف بضرورة وجودهم ضمن جماعة المؤسسة، وبالتالي المحافظة على هوية المؤسسة الجماعية والفردية، والعمل على إنتاج وإعادة إنتاج الثقافة التسييرية بالمؤسسة وتطويرها بما يتناسب مع الواقع المعاش بمختلف تغيراته في مختلف المجالات الاقتصادية، الثقافية والاجتماعية وغيرها.

**ثانيا: آليات تعزيز المضامين الثقافية المشتركة عند المقاولين في مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية**

### بالجزائر

حاولت الباحثة من خلال هذا الجزء التركيز على الجانب الثقافي في المؤسسة والمتمثل في الرابط الاجتماعي الذي يربط بين المقاولين ونوع النشاط الاقتصادي للصناعة التقليدية الحرفية الممارس بالمؤسسة، ومحاولة تحليل سيرورته التاريخية للقدرة على فهمه ومدى أهميته ودوره في تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب بالمؤسسة، كما يفترض أنه يرتبط بالبيئة التي ينتمي إليها المقاولون الشباب وينحدرون منها، وهذا قد يظهر من خلال العلاقات الاجتماعية السائدة التي تربط فيما بينهم داخل المؤسسة، والتي تعني كل ما يحدث من تأثير وتأثر المقاولين ببعضهم البعض بما لهم من مشاعر وأفكار وأهداف وحاجات وقيم ومعتقدات، فعندما يلتقون مع بعضهم في المؤسسة التي تنظم وتحكم وتوجه حياتهم، فهي بذلك تتعلق بكل جوانب الحياة الاجتماعية<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> - مراد زعيبي: مؤسسات التنشئة الاجتماعية، جامعة باجي مختار، غنابة، الجزائر، 2002م، ص 47

## الفصل الرابع: الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

### 1) الرباط الاجتماعي عند المقاولين الشباب:

يرى (*Durkheim*) أن المجتمعات ما هي إلا أنساق اجتماعية مكونة من مؤسسات اجتماعية، وكل واحدة منها تضم مجموعة من الأفراد والجماعات التي تسعى إلى تحقيق أهدافها في البقاء والاستمرار، وهو يتفق في نظريته هذه مع (أوغست كونت وهربرت سبنسر *Auguste Comte & Herbert Spencer*)، فكلاهما يرى أن المجتمعات تتكون من أنساق اجتماعية وضرورة وجود الشعور العام والمشارك بين الأفراد والجماعات من أجل تكوين المجتمعات<sup>(1)</sup>، وهو الذي يرى أن المجتمع أسبق من الفرد وهو الذي يتحكم في مساراته الفكرية، معتبرا أن الضمير الجمعي هو مصدر التمثلات والأفكار الجمعية في المجتمع، وهو الذي يتحكم في كل وسائل الضبط الاجتماعي.

وانطلاقا من هذا المنظور فإن المجتمع ينقسم إلى جماعات اجتماعية مختلفة كل واحدة منها تحكمها علاقات اجتماعية لجماعات العمر، جماعات الجنس، جماعات الطبقات، جماعات مهنية، وغيرها من الجماعات التي كل واحدة منها بدورها تنقسم إلى جماعات أخرى كالجماعات المهنية التي تنقسم إلى جماعات الأطباء، جماعات المحامين، جماعات القضاة، جماعات المقاولين، والتي بدورها تنفرع إلى جماعات فرعية أخرى كجماعة المقاولين في الزراعة، جماعة المقاولين في الصناعة الثقيلة، جماعة المقاولين في التعمير والبناء، جماعة المقاولين في الصناعة التقليدية الحرفية وغيرها.

وهذه الأخيرة تتأثر حسب الباحث (بدرابي سفيان) بعدة عوامل حاملة لمجموعة من المتغيرات التي يصعب تكميم العديد منها، خاصة تلك المرتبطة بالمخيل الجمعي بالتقاليد والثقافة، حيث أن المقاول ولد حسبه في بيئة اجتماعية معينة، ومناخ الأعمال مطبوع بخصوصياتها الاجتماعية والثقافية، أكثر بكثير من تلك المتعلقة بالجانب الفيزيائي أو ما تعلق بالثروات المادية<sup>(2)</sup>.

وحسب هذا الطرح السوسيولوجي فإن المحددات الاجتماعية للممارسات الثقافية هي نفسها اجتماعية، أي يمكن دراسة الاختلافات الاجتماعية للممارسات الثقافية اعتمادا على الحجج الاجتماعية، التي تقودنا إلى أن هذه الممارسة شرعية ولها مكانة اجتماعية وقيمة ثقافية تاريخية، وبالتالي فإن القدرة على ممارستها يستلزم امتلاك أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية لثقافة *Habitus* التي تم اكتسابها

<sup>(1)</sup> - خالد حامد: مرجع سبق ذكره، ص 85

<sup>(2)</sup> - بدرابي سفيان: مرجع سبق ذكره، ص 5

## الفصل الرابع: الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

من خلال نسيج العلاقات الاجتماعية المشكل من العلاقات العائلية، الاجتماعية، المهنية، الاتصال والتفاعل بين الأفراد والجماعات داخل وخارج المجال المهني.

ويعتبر الرابط الاجتماعي حسب (*Claude Dubar*) يتضمن نمطين كبيرين من العلاقات الاجتماعية:

- الأولى تركز على قوة التقاليد من روابط تمرّ عبر النسب والميراث الثقافي، وتلك الناجمة عن التمايز الجماعي والعاطفي حول شخصية كارزمية، حقيقية كانت أو وهمية.
- ثانياً الصيغ المجتمعية التي تصف العلاقات الاجتماعية المؤسسة على التوافق وتناسق المصالح بشكل عقلاني كقيمة وكغاية، وهي بدورها تضم نمطين:

- 1- العلاقة بالقيم وعقلانية الفضيلة، الأمر الذي يعني توافقاً عقلانياً في التزام مشترك.
- 2- علاقة مرتبطة بوسائل لغاية تفرض نفسها بنفسها كالمصلحة الاقتصادية بالتبادل التجاري أو المنافسة من أجل أوضاع معيشة أفضل والتجمع الطوعي للأفراد للدفاع عن مصالحهم، أو من أجل المحافظة على هويتهم<sup>(1)</sup>.

كما تعتبر العلاقات الاجتماعية هي تلك العلاقات التي تنشأ بين الناس بفضل اشتراكهم معاً في عملية الإنتاج التعاوني، حيث يربط هذا التعاون بين أعضاء الجماعة ويبقى على العلاقات فيما بينهم، كما تساهم كل من التكنولوجيا وتقسيم العمل في تشكيل هذه الأنماط من العلاقات، وعلى سبيل المثال تختلف العلاقات الاجتماعية في المصنع اليدوي عن العلاقات الاجتماعية في المصنع الذي يستخدم في الآلات، حيث ينتج عن الأول زيادة الروح المعنوية كما جاء في دراسات هوثورن للعلاقات الانسانية من خلال بعض تجارب (التون مايو *Elton Mayo*) والمدرسة السلوكية، والثاني انخفاض الروح المعنوية واعتبار الفرد بمثابة الآلة وهو ما يمثل الاتجاه التaylorي لـ(فريدريك وينسلو تايلور *Frederick Winslow Taylor*)، كما ينتج عنه التعاون الجماعي، الشعور بالانتماء، التماسك الجماعي، الرضا المهني، الفعالية في الأداء، التماهي والشعور بالثقة، فهذه المؤشرات جميعها تساهم بشكل أو بآخر في تشكل العلاقات الاجتماعية، وهذه الأخير تعتبر جزء لا يتجزأ من الرابط الاجتماعي الذي يتشكل هو الآخر من خلال روابط الدم الذي يتسع بدوره إلى روابط قرابة، التي بدورها تتسع وتتعدّد بحكم النظام

<sup>(1)</sup> - هيثم مناع: "صناعة الهوية"، (مقال إلكتروني) [http://www.achr.eu/art59.htm]، تاريخ الاقتباس: (17 جويلية 2016، الساعة 23:41)

والقواعد التي تحدد نظام الزواج المباح والمحرم، وبسبب المعايير التي تنظم العلاقات بين الأشخاص من الجماعة القربانية نفسها، ونفس الشيء بالنسبة لما يتعلّق بالسكن، وتقسيم العمل، حيث تستخدم الثقافة وتساهم في صنعها أو تشكيلها واستمرارها.

وقد قام الباحث (رشيد حمدوش) بدراسة في هذا الصدد حول "مفهوم الشباب وعملية بناء الرباط الاجتماعي عناصر للنقاش مع محاولة بناء نمطية للشباب في المجتمع الجزائري المعاصر"<sup>(1)</sup>، محاولاً بذلك توضيح أن مفهوم الشباب مرتبط أيضاً بمفهوم آخر لا يقل عنه أهمية ألا وهو مفهوم الجيل، وقد أكد في محاولته البحثية طرح إشكال يتمثل في: هل حقيقة مفهوم الشباب مجرد كلمة على حد تعبير (Bourdieu)؟ وهل يجوز التفكير في مجتمع بدون أعمار، كما أنّه حاول من خلالها دراسة عملية نسج العلاقات الاجتماعية عند فئة الشباب وبناء نمطية للشباب الجزائري.

والهوية الجماعية للمقاولين الشباب لا يمكن أن تتشكل بعيداً عن المضامين الثقافية التي ينتجها البناء الاجتماعي القائم في المؤسسة، من قيم ومعايير مشتركة بين المقاولين التي تم انتاجها من طرف البناء الاجتماعي الموجود بالمؤسسة، والقدرة على الابداع والتطوير والشعور بالانتماء للمؤسسة، ولتحقيق ذلك لابد من توفر ما يلي:

1- العمل: لا يمكن أن يتحقق التماهي والاندماج إلا إذا كان المقاول على قناعة بأن العمل يشكل في حدّ ذاته قيمة بالنسبة له، أي أن العمل شيء جيد، كما لاحظ (Weber) عند الأفراد الذين يدينون بالديانة البروتستانتية في عصره.

2- المهنة: فالمهنة التي يمتنها شخص ما بما تتضمنه من قيم ومعايير، يمكن أن تشكل إطار مرجعي للعامل يحدد قناعاته وتوجه سلوكياته، فإذا كان العامل أو الفرد على قناعة تامة بجودة وجمال المهنة التي يزاولها، فإنها تشكل له مصدر قناعة واندماج في العمل وانتماء للمؤسسة أو الجماعة التي تمكنه من مزاوله هذه المهنة.

3- البنية التنظيمية الجزئية: بما تتضمنها من ظروف عمل وعلاقات عمل وتشكل تنظيم للعمل يجعل العامل يشعر باندماج لهذا المحيط الاجتماعي وما يتولد عنه من معايير وقيم اندماجية يرتاح بها.

<sup>(1)</sup> - رشيد حمدوش: "مفهوم الشباب وعملية بناء الرباط الاجتماعي عناصر للنقاش مع محاولة بناء نمطية للشباب في المجتمع الجزائري المعاصر"، مرجع سبق ذكره، ص 221

## الفصل الرابع: الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكيل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

4- المنتج: هو الذي يساهم العامل في إنجازه، ويمكن أن يشكل لديه قيمة يجذب إليها.  
5- قيم المؤسسة: إن الاندماج وقيم المؤسسة وأهدافها، لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استطاعت هذه الأخيرة من إيجاد صيغة مناسبة تتمكن بواسطتها من الربط بين الأهداف والقيم الشخصية لعمالها وأهداف وقيم المؤسسة ككل، وبالتالي تصبح قيم المؤسسة آلية أساسية من آليات الدمج والضبط الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

### (2) مقاربات لفهم أهمية المضامين الثقافية بالمؤسسة:

إن النظرة التي لا تسعى إلى التعمق فيها ونزغ فقط الإشارة إليها تتمثل في الاستعانة بمقاربة كل من (مالك بن نبي، *A. Touraine, Bourdieu*):

1- مالك بن نبي: نظر إلى الثقافة كقيمة منتجة للفاعلية، وهذه الأخيرة تتوقف على الطريقة التي يعتمدها الفرد في الزمان والمكان، واعتمد في نظريته على الكلية والشمولية، حيث يحقق الفرد في نظره ذاته بفعل الإرادة والقدرة وهما غير نابتان منه، بل من المجتمع الذي ينتمي إليه، وبالتالي فإن الفرد في نظره لا يمكن أن ينتج دون التأثير بخلفية المجتمع الذي يعتبر هو جزءاً منه.  
أما العمل كموجه تاريخي عنده تتحكم فيه ثلاث عناصر فاعلة تتمثل في عالم الأشخاص، عالم الأشياء، عالم الأفكار، وهو ما عبّر عنه بقوله: "إن العالم الثقافي الذي يتكون من عالم الأشياء والأشخاص والأفكار تتداخل فيما بينها في كل لحظة عند نشاط الفرد أو الجماعة عبر جدلية تاريخية تتوافق وتتوازن مع مرحلته وفي كل لحظة من مسيرته، غير أنه هناك لحظات تكون العلاقة أكثر خصوصية، يزيد فيها ثقل أحد هذه المقاييس على الآخر، وعندها يكون النشاط والممارسة الاجتماعية مختلفة وغير متوازنة"<sup>(2)</sup>.

2- Touraine: الذي يرى أن الأفعال في المجتمعات الحديثة ما بعد الصناعية توجهها قيمة واحدة تتمثل في ثلاث مكونات رئيسية حسبها وهي:

أ- العمل: فهو يعتبر حسبها فعل تاريخي وليس نشاط طبيعي ليغير الإنسان به محيطه المادي فقط، بل يجعل منه واعياً بأنه فاعل تاريخي يعمل على إنتاج التغيير أو إنتاج التاريخ، ويتحدد العمل

<sup>(1)</sup> - محمد المهدي بن عيسى: "ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة"، مجلة الباحث، العدد 03، جامعة ورقلة، 2004، ص، ص (147، 148)

<sup>(2)</sup> - مالك بن نبي: مشكلة الأفكار في العالم الإسلامي، ترجمة: بسام بركة وآخرون، ط1، دار الفكر، دمشق، 1992م، ص76

كعلاقة بين الانسان ومنتوجاته، وكذا كمبدأ موجه للسلوكات، مما يعني أنه إذا حاولت الباحثة اسقاط هذه المقاربة على الدراسة التي تقوم بها فإن نشاط الصناعة التقليدية الحرفية حسب (*Touraine*) هي فعل تاريخي حقا يعمل المقاتل وبوعي منه على انتاج التغيير وإنتاج التاريخ من خلاله، وكون المقاتلين من فئة الشباب فهم يعملون على انتاج وإعادة انتاج تاريخ مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية والمحافظة على هويتهم الجماعية واستمراريتها.

ب- المعاشرة والمأنسة (*Sociabilité*): ويقصد بها العلاقات الاجتماعية بما تتضمنه من ضوابط معيارية تحكم هذه العلاقة، والمعاشرة في نظره ليست هي بحد ذاتها التي تلعب دور الموجه بل هي أيضا خاضعة لموجهات خارجة عنها والتي اطلق عليها بالفاعل التاريخي، لذلك قال أن العلاقة بين شخصين ليست فقط علاقة بين شخص وآخر لكنها علاقة تتجاوزهما وتسمو عنهما فبواسطتها يجسدان أو يتصلان بالفاعل التاريخي.

مما يعني أن الرابط الاجتماعي التاريخي هو الذي يلعب دور الموجه الحقيقي، بمعنى أن العلاقة بين المقاتلين الذين يمارسون نشاط الصناعة التقليدية أساسها الرابط الاجتماعي التاريخي الذي ينحدر منه هذا النوع من النشاط، وهو نفسه الذي ينحدر منهم المقاتلون، والذي يعكس الهوية الجماعية عند المقاتلين الشباب والرغبة في العمل الجماعي بالمؤسسة التي يحاولون من خلالها انتاج وإعادة انتاج الهوية الجماعية من خلال إعادة انتاج وممارسة الصناعة التقليدية الحرفية بالمؤسسة والمحافظة على استمراريتها ووجودها.

ج- الوعي بالفعل من أجل الآخرين: ينظر (*Touraine*) في هذه النقطة على أن الانسان عليه أن ينتقل بأفعاله من منطق الوعي بالوجود إلى منطق الوعي بالفعل من أجل تغيير الموجود والواقع المعاش، وبالتالي إعادة الانتاج بوسائل حديثة متطورة مواكبة للتغيرات والتطورات التي قد تطرأ على الواقع المعاش، وهو ما قد يؤدي إلى الابداع في العمل بالمؤسسة من أجل تحسين المستوى والانتاج بجودة عالية والعمل على استمراريتها والمحافظة عليها وتطويرها مستقبلا.

ومن ثمة فإن حسب (*Touraine*) غياب هذه الموجهات الثلاث وبالمعاني التي تتضمنها يصبح المجتمع يعيش في أزمة وعجز كبير، حيث تصبح القدرة التاريخية على الابداع غائبة، وظهور أزمة

العقلنة في تحديد الأهداف التاريخية والوسائل اللازمة وأزمة الدمج أو الاندماج، أي يصبح النموذج الثقافي غير قادر على تحقيق الاندماج<sup>(1)</sup>.

ومن ثمة نجد أن نظرة (مالك بن نبي) ليست ببعيدة عما جاء به (Touraine)، حيث كلاهما ينظران إلى الفعل الجماعي على أنه فعل تاريخي مرتبط بالقدرة الكلية للمجتمع على إنتاج حضارة معينة من عدمها، فاكتساب المقاولين لنشاط الصناعة التقليدية الحرفية الذي يعتبر الفعل الجماعي بحكم ارتباطه بتاريخ وثقافة وحضارة المجتمع الذي يتجزأ منه المقاولون، مما يعني أنه لولا القدرة الكلية للمجتمع لما كان للفعل الممارس من المقاولين فاعلية في المؤسسة تؤدي إلى إنتاج وإعادة إنتاج الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية.

**3- Bourdieu:** الذي نظر إلى الثقافة المكتسبة والتي أطلق عليها مصطلح (Habitus) من خلال نظريته حول الرأسمال الثقافي الذي في نظره يتشكل من خلال تراكم في الزمن لدى الأفراد من وعي أو من غير وعي، لإدراك واقعهم والتعامل مع ظروف تواجدهم وفق ما تقتضيه مواقعهم الاجتماعية المختلفة، ويشير هذا المفهوم سوسيولوجيا إلى المجموعة المتناسقة من الاستعدادات الذاتية التي من شأنها، أن تُكوّن التماثلات التي تُولد عادات معينة، فيصبح الفرد مَجْهَزا مع تراكم التجارب بمجموعة من العادات والاستعدادات والمؤهلات الناتجة عن تاريخ تنشئته، لتتحول بعد ذلك إلى نمط استيعاب، أي إلى مجموعة من الطموحات والسلوكيات والأحاسيس والطرق التي يشرع ويباشر بها الفرد تجاربه اللاحقة. وقد عرّفه (Bourdieu) على أنه: «نسق من الإجراءات المستمرة، ومن المعارف المكتسبة، التي يتحصل عليها الفرد، وقد يرثها من أسرته من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، لتشكل بعد ذلك بُنية من الاستعدادات المكتسبة التي تعطي للفرد نسقا قيميا معينا من الأفكار والتصورات والاستعدادات من خلالها يبني مشروعه الاجتماعي»<sup>(2)</sup>، وبالتالي فإنه على حسبه تبنى المكانة الاجتماعية على حسب ما تم اكتسابه من سيرورة الحياة.

<sup>(1)</sup> - بن عيسى محمد المهدي: علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص، ص(27، 29)

<sup>(2)</sup> - عمر داود: "التصنيف الطبقي بين الأبيتوس والرأسمال: قراءة سوسيولوجية لبيار بورديو"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 18، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة غرداية، 2008، ص212



ويتميز (Bourdieu) بين نوعين من الـ *Habitus* نوع أول يتمثل في الاستعدادات المكتسبة من الأسرة والتنشئة الاجتماعية، ونوع ثاني يتمثل في ما هو مكتسب بعد هذه المرحلة وقد يكون مكمل لها ومتأقلم مع التغيرات والتطورات التي تصادفه على أرض الواقع ويتكيف معها أوتوماتيكيا، مما يعني أن الـ *Habitus* عنده هو ليس ستاتيكي بل ديناميكي قابل للتعديل والتصحيح بعد كل ممارسة وكل تجربة، فيجعل الفرد يتماشى مع محيطه السوسيو ثقافي وقد يصل الأمر حسيه إلى إنتاج بُنية جديدة لنسق الاستعدادات يختلف عن التي ورثها واكتسبها من قبل.

#### 4- Habermas: تناولت الباحثة نظرة (Habermas) في الفصل الثاني من الدراسة، وتحاول في

هذه الجزئية توضيح مقارنة الفعل التواصلي في محاولة تحليل وفهم الثقافة التسييرية في المؤسسة.

فالفعل التواصلي المتمثل في نوع النشاط الممارس وهو نشاط الصناعة التقليدية الحرفية يعتبر له أهمية كبيرة عند المقاولين تتجاوز البُعد المهني، وهذا لكونه له رابط اجتماعي تاريخي ثقافي بالمجتمع الكلي الذي هم جزءاً منه، وبالتالي فهو يمثل ويعكس الهوية الثقافية والاجتماعية والوطنية للمجتمع. فنشاط الصناعة التقليدية الحرفية من صناعة الزرابي والجلود والحلي وغيرها من النشاطات التقليدية، لكل منها خصوصيته الثقافية التي يوثقها التاريخ لها منذ نشأته، ويعتبر تواصل هذا الفعل من جيل إلى جيل آخر والعمل على المحافظة عليه، هو يمثل المحافظة على الهوية الجماعية الثقافية والوطنية للمجتمع الجزائري ككل.

وبالتالي فإن إنشاء مؤسسات تهدف إلى دعم هذا النوع من النشاطات التقليدية الحرفية يتطلب من أصحابها المقاولين أن يكونوا محاطين بثقافة هذا النوع من أنواع نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية، وهذا بغية فهم خصوصياته الثقافية بأبعادها الاجتماعية والتاريخية والاقتصادية.

#### (3) ثقافة التفاعل الجماعي بين المقاولين في المؤسسة: يعتبر التفاعل الاجتماعي ما هو إلا جسر يمكّن

المقاولين للعبور من خلالها قيامهم بنشاط الصناعة التقليدية الحرفية بالمؤسسة، إلى تحسين الانتاج وإعادة الانتاج بفعالية وكفاءة كبيرتين لتحقيق أهداف المؤسسة.

والتفاعل الاجتماعي هو عبارة عن كلمة مستعارة من العلوم الطبيعية، تعني التأثير المتبادل بين عنصرين أو أكثر، لكل عنصر منها خصائص وتركيب وصفات مفيدة، ونتيجة للاتصال المباشر والتأثير

المتبادل بين هذه العناصر يتم الحصول على ناتج للتفاعل يمثل مركبا له من الخصائص والصفات ما يجعله مختلفاً عن العناصر المتفاعلة<sup>(1)</sup>.

بينما من المنظور السوسيولوجي يُنظر للتفاعل عند (*Durkheim*) على أنه يظهر من خلال العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات، كما أن التفاعل بهذه الصورة يحدث دون اثاره الصراع خلال التفاعل، وذلك لأن الضمير الجمعي يجعل الأفراد على وعي بتوقعات الفعل ورد الفعل، وتساند بين ضمير الفرد وضمير الجماعة<sup>(2)</sup>، وبالتالي يعتبر التفاعل الاجتماعي وسيلة اتصال وتفاهم بين أفراد المجموعة، فمن غير المعقول أن يتبادل أفراد المجموعة الأفكار دون أن يحدث تفاعل اجتماعي بين أعضائها.

وبالتالي فإن التفاعل الاجتماعي يتم من خلال الاتصال، التعاون، التوافق، التنافس، وهناك من يضيف حتى الصراع.

وهو ما أكدته كل من (*Herbert Blumer & George Herbert Mead*) عندما عرّفا التفاعل الاجتماعي على أنه عملية تكوين ايجابية لها أسلوبها الخاص المتمثل في النمط الأخلاقي، وعلى المشاركين في هذه العملية أن يحددوا اتجاهات سلوكهم على أساس تأويلات دائمة للأفعال التي يقوم بها الآخرون، حيث يؤولون المواقف التي تواجههم وتغيير استجاباتهم لأفعال الآخرين، أو إعادة تنظيم مقاصدهم ورغباتهم، مما يعني النظر إليها كوظيفة ادارة الانطباع والنظر في مدى ملاءمة المعايير والقيم التي يعتقدونها مع موقف التفاعل.

ومن هنا يمكن الإشارة إلى أنّ التفاعل الاجتماعي يقوم على مجموعة من المحددات أهمها الاتصال الذي لا يمكن حدوث تفاعل بين فاعلين أو أكثر دون أن يكون بينهم اتصال مهما كان نوعه، سواء كان سلبيا أو إيجابيا، لفظي أو رمزي، فمختلف أنواع الاتصال هي بمثابة الجسر الذي يحاول أصحاب المؤسسة من خلاله في المؤسسة إلى نقل المعلومة أو الرسالة من ذهن إلى ذهن آخر، أو من

<sup>(1)</sup> - نبراس يونس محمد آل مراد: "أثر استخدام برامج بالألعاب الحركية والألعاب الاجتماعية والمختلطة في تنمية التفاعل الاجتماعي لدى أطفال الرياض بعمر (5، 6) سنوات"، أطروحة دكتوراه فلسفة، غير منشورة، جامعة الموصل، العراق، 2004، ص34

<sup>(2)</sup> - السيد علي شتا: *التفاعل الاجتماعي والمنظور الظاهري*، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2014، ص23

ذهن إلى مجموعة أذهان تساهم في تحقيق التفاعل بينهم والعمل الجماعي كوحدة فريق واحدة بهدف تحقيق الأهداف الخاصة للمقاولين والعامّة للمؤسسة بأكثر نجاعة وفعالية.

ومن هنا يمكن تلخيص المكونات الأساسية للتفاعل الاجتماعي كما يلي:

- التفاعل عملية تكوين ايجابية، تشمل تكوين الذات وتكوين التنظيم.
- التفاعل يقوم على الأداء أو ادارة الانطباع في التفاعل، بين الايجابي والسلبى.
- التفاعل يقوم على ارتباط الفرد من خلال السلوك المألوف والاعتماد المتبادل.
- التفاعل يقوم على تأويلات دائمة للأفعال التي يقوم بها المتفاعلين خلال عملية التفاعل.
- المتفاعلون يرجعون المعايير والقيم التي يعتقدونها بما يمكّنهم من التكيف مع مواقف أطراف التفاعل<sup>(1)</sup>.

وبالتالي فإن التفاعل الاجتماعي هو عبارة عن علاقة تبادلية بين الفرد والآخر، أو الفرد

والجماعة، بغض النظر عن كون هذه العلاقة إيجابية أو سلبية.

وبما أن التفاعل الاجتماعي عبارة عن وسيلة اتصال وتفاهم بين أفراد المجموعة، فهذا يعني أن لكل فعل ردّ فعل مما يؤدي إلى حدوث التفاعل الاجتماعي بين الأفراد الفاعلين داخل المؤسسة، بالإضافة إلى ذلك فإن على المقاول القائم بالفعل أن يتوقع حدوث استجابة معينة من أفراد المجموعة إما بالسلب أو بالإيجاب.

ومن جهة أخرى فإن التفاعل بين أفراد المجموعة يؤدي إلى ظهور وإبراز قدرات ومهارات فردية، يمكن للفاعل استغلالها فيما يساهم في تطوير المؤسسة وازدهارها، كما أن تفاعل الجماعة مع بعضهم البعض يعطيها حجم أكبر من تفاعل الأفراد وهم بعيدين عن الجماعة، لذلك فإن الاهتمام أكثر بالعمل الجماعي يعطي دون شك فعالية أكثر في الأداء لتحقيق المؤسسة لأهدافها بأكثر نجاعة وجودة عالية<sup>(2)</sup>.

لذلك يُعد التفاعل الاجتماعي شرطاً أساسياً لتكوين الجماعة، إذ ترى نظرية التفاعل أنها نسق من الأشخاص يتفاعل بعضهم البعض، مما يجعلهم يرتبطون معاً في علاقات معينة، ويكون كل منهم على وعي بعضويته في الجماعة، ويكونون تصوراً مشتركاً لمجموعتهم، ويساعد التفاعل الاجتماعي على تحديد

<sup>(1)</sup>- السيد علي شتا: **التفاعل الاجتماعي والمنظور الظاهري**، مرجع سبق ذكره، ص- ص (27- 29)

<sup>(2)</sup>- نبراس يونس محمد آل مراد: مرجع سبق ذكره، ص 38

الأدوار الاجتماعية أو المسؤوليات التي يضطلع بها كل فاعل بالمؤسسة، حيث يؤدي إلى إبراز أدوار المشاركين وتعميقها داخل المؤسسة.

ومن ثمة يمكن القول أن عملية التفاعل الاجتماعي من الضروري وجودها داخل المؤسسة، وهذا لما لها من دور وأهمية بالغة في نجاح وتطوير المؤسسة من خلال الاهتمام بالعلاقات الانسانية بين مختلف الأفراد الفاعلين داخل المؤسسة.

#### 4) نماذج لدراسات حول القيم السوسيوثقافية بالمؤسسات:

**دراسة للباحث (بشير محمد):** حول الثقافة والتسيير في الجزائر، أين بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ورأى أن كل دراسة سوسيوولوجية أو انثروبولوجية حول المؤسسة الجزائرية هي بحث في إشكالية الانتقال الثقافي من المرجعية التقليدية (الزراعية) إلى المرجعية الصناعية (العصرية) الذي يقوم على التحليل الثقافي.

واعتمد الباحث في دراسته على ثلاث مقاربات منهجية وهي: التاريخانية، والتطورية، والثقافية التي يراها الأنسب لأي طرح علمي سوسيوأنثروبولوجي، إلا أنه فضل الاعتماد على منهج علم الاجتماع الديناميكي، بهدف إبراز التغيرات التي قد تظهر على سلوكيات وممارسات العمال في حال تفاعل الثقافتين التقليدية والصناعية.

وقد خص الباحث بعد تصميمه لاستمارة من حوالي 52 سؤالاً إلى أن عملية المثاقفة التي كانت تسعى إليها عملية التصنيع من خلال بث قيم العصرية لدى العامل الجزائري، لم تلق النجاح الذي كان منتظراً منها، ذلك أن القيم العصرية قد تم تحويرها عندما اصطدمت بالمرجعية الأصلية التقليدية التي أصبحت أمراً مثالياً لدى العامل الجزائري<sup>(1)</sup>.

**دراسة للباحث (بوفلجة غياث):** معنونة بالقيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث، حاول من خلالها التعرف على تلك الاختلافات والفروقات بين القيم داخل التنظيم بين القيم التقليدية وما يقابلها من قيم حديثة.

<sup>(1)</sup> - محمد بشير: الثقافة والتسيير في الجزائر بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007

## الفصل الرابع: الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

وجاءت نتائج الدراسة على أن فعالية التنظيم تتحقق في تطابق القيم داخله، حيث يفرق الباحث بين نمطين من الثقافة، الأول تقليدي متأثر بالعادات والتقاليد وبوسائل الإنتاج التقليدية، في حين يمثل النمط الثاني تلك الثقافة المتأثرة بقيم العصر من استقلالية وحرية وطرق تنظيم عصرية.

كما يشير الباحث إلى أن المؤسسات الجزائرية شأنها شأن مؤسسات دول العالم الثالث، التي تعيش وتتخبط في ازدواجية القيم هذه داخل نفس التنظيم، مما أدى إلى ظهور مجموعة من السلوكيات السلبية المؤثرة على التنظيم وفعاليتها، مما يجعل المؤسسة تفقد بريقها وحيويتها وفعاليتها<sup>(1)</sup>.

**دراسة للباحث (بويابة الطاهر):** حول الفعالية من خلالها بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية، التي من خلالها حاول الباحث دراسة تأثير الثقافة على الأداء داخل المؤسسة الصناعية، وتشخيص الدور الفعال الذي يقوم به الانسان من أجل انجاح المؤسسات التي ينتمي إليها، حيث لم ينظر إلى الانسان من الزاوية المادية فقط، وإنما ينظر إليه من الزاوية الثقافية على وجه الخصوص.

وقد استعان الباحث بالمنهج الوصفي لوصف ميدان الدراسة على عينة عشوائية طبقية من 48 اطارا موزعين على فئتين، 20 اطار من الفئة الوسطى 28 اطار من الفئة الوسطى الدنيا أي من الاطارات الادارية وأقسام الانتاج.

وتوصل إلى جملة من النتائج من أهمها أن مشكلة المؤسسات الجزائرية خاصة والاقتصاد الوطني عامة، لا يرتبط بالجوانب التقنية والمادية رغم أهميتها، بقدر ما يرتبط بالبعد الانساني، كما أن الفعالية مرتبطة بشكل قوي بالاحترام والاعتناء بالثقافة الشخصية للعامل على اعتبار أنها من العوامل الحساسة في انجاح العمل<sup>(2)</sup>.

**دراسة للباحث (عبد الفتاح بوخمخم):** حول تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، وهي دراسة ميدانية على الاطارات الوسطى والدنيا في منشآت صناعة النسيج بالشرق الجزائري، التي هدف من خلالها إلى تقييم المستوى الفعلي للأداء الاجتماعي الذي تحققه المنشآت الخاضعة للدراسة لكل من فئتي الاطارات الوسطى والدنيا.

<sup>(1)</sup> - بوتلجة غياث: مرجع سبق ذكره

<sup>(2)</sup> - صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية، مخر علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص، ص(235، 236)

وهذا باتباع خطوات المنهج العلمي على عينة عشوائية عرضية من 120 مفردة، وبالإستعانة بمعاملات الارتباط وباستخدام برنامج Excel في الحساب، وجاءت نتائج الدراسة تؤكد واقعية الأداء الجماعي في المؤسسة وعدم امكانية تجاهله، كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات بين الاطارات الوسطى والدنيا، ويحقق نظام العلاقات الانسانية السائد الفعالية بقدر مقبول من الاشباع الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: المكانة الاجتماعية عند المقاولين الشباب بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر

#### 1) مفهوم المكانة الاجتماعية للمقاولين بالمؤسسة:

تشير المكانة الاجتماعية إلى "موقع الفرد على مستوى النسق أو المجتمع ككل، فالمكانة الاجتماعية عبارة عن عدة مراكز اجتماعية يشغلها الفرد في المجتمع، وتحدد هذه المكانة بناء على هذه المراكز، وتخضع للمعايير والقيم الاجتماعية، فقد يحتل الفرد في ضوء المعايير الاجتماعية مكانة اجتماعية عليا في سلم التدرج الاجتماعي، وقد يشغل مكانة متوسطة أو دنيا، وقد يصنف المجتمع المكانة الاجتماعية تبعا للمراكز التي يشغلها الفرد، تصنيفا اقتصاديا على أساس طبيعة المهنة أو الوظيفة أو حجم الدخل الشهري، وقد يكون أساس التصنيف الانتماء العائلي أو القرابي أو تصنيف على أساس سياسي تبعا للسلطة التي يمتلكها الفرد وهكذا"<sup>(2)</sup>.

مما يعني أن الحصول على مكانة اجتماعية هو مرتبط بمعايير أخرى قد تكون لها علاقة بالمستوى المادي للفرد أو لعائلته أو لما قد يحصل عليه من خلال المهنة التي يمتنها، كما قد يحصل على المكانة الاجتماعية من خلال الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها، أو من خلال ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه على سبيل المثال قد يكون للمرأة مكانة اجتماعية في بلد ما من خلال الوظيفة التي تشغلها، ولا يكون لها ذات المكانة ببلد آخر باعتبار أن المرأة بالنسبة لهم هي للبيت فقط.

بينما يعرف (Weber) المكانة بتلك الفئة التي تعرف بوضعيتهم في سلم الهيبة والشرف، فكل ملامح أو طرق التعبير التي تُنتج من النظام الرمزي<sup>(3)</sup>، وهو ما أكده كل من (عبد الباسط محمد حسن

<sup>(1)</sup> - عبد الفتاح بوخمم: تحليل وتقييم الأداء الجماعي في المنشأة الصناعية (دراسة ميدانية على الاطارات الوسطى والدنيا في منشآت صناعة النسيج بالشرق الجزائري)، مجلة العلوم الانسانية، العدد 18، جامعة قسنطينة، ديسمبر 2002، ص- ص (125-146)

<sup>(2)</sup> - العقبي لزهري: "المراكز والأدوار الاجتماعية ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جامعة ورقلة، جوان 2002م، ص78

<sup>(3)</sup> - عمر داود: مرجع سبق ذكره، 211

ومحمد الجوهري) بأن المكانة هي تشابه الهيبة التي يتمتع بها بعض الأفراد رغم ما قد يفصل بينهم من بعد مكاني داخل المؤسسة<sup>(1)</sup>.

من جهة أخرى فإن كل مؤسسة تبحث عن مكانة اجتماعية لها ضمن زحمة المؤسسات بالمجتمع، ولكي يكون لها ذلك يجب أن تكتسب الاعتراف من الآخرين حول حسن اختيارها لنوع النشاط الذي يمكن أن تمارسه ومنتجاتها وجودته، فالمؤسسة التي تقوم بإنتاج الخمر في مجتمع مسلم ومحافظ قد لا تحض بإعجاب وتقبل الآخرين لها، بل قد تتعرض للخسارة بسبب عزوف الزبائن عن اقتناء منتجاته، كما قد يتعرض عمالها وأصحاب المؤسسة إلى فقدان وانحلال الرابط الاجتماعي بينهم وبين أفراد المجتمع ككل وهذا باعتبار أن نوع النشاط الاقتصادي الممارس يتعارض مع قيم وثقافة المجتمع ككل.

فيما قد يكون لمؤسسة أخرى تمارس نشاط خدماتي أو صناعي لمنتجات لا تتعارض مع قيم وثقافة المجتمع سيجد الاعتراف من الآخرين، وبالتالي امكانية الحصول على الاعتراف والمكانة الاجتماعية التي تجعل أصحاب المؤسسة وعمالها يشعرون بالتماهي والثقة والانتماء للمؤسسة، ومن ثمة الشعور بهويتهم الشخصية والمهنية الاجتماعية.

يمكن القول أن ما سبق ذكره هو بمثابة مؤشرات الحصول على مكانة اجتماعية للمقاولين بالمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية في الجزائر، خاص أن هذا النوع من النشاط يعتبر بمثابة جزء لا يتجزأ من تاريخ الجزائر مما يعني أنه يمثل الهوية الثقافية والوطنية عند المجتمع الجزائري، وهو ما يسهل الطريق أمام ممارسيه من مقاولي الصناعة التقليدية الحرفية، إلا أن إعادة إنتاجه من فئة الشباب يجعل هذه الأخيرة تجد صعوبة في كيفية إنتاجه وإعادة إنتاجه بوسائل حديثة وثقافة شبابية في طريقة تسيير المؤسسة من جهة، وفي كيفية جعل من هذا النوع من النشاط منافس قوي في اقتصاد السوق في ظل اكتساح السوق الجزائرية واعتماده على المواد البترولية والزراعية بنسبة أقل من جهة أخرى.

وبالتالي وبصيغة أخرى يتأثر النشاط الاقتصادي وكذلك النتائج والمؤسسات أولاً بعلاقات المقاولين الشخصية، وثانياً ببنية الشبكة العامة لهذه العلاقات<sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> - حسان الجيلاني: الجماعات دراسة نفسية اجتماعية للجماعات غير الرسمية، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 81

<sup>(2)</sup> - فيليب كوركوف: علوم الاجتماع الجديدة بين الجماعي والفردى، ترجمة: أحمد حاجي صفر، دار الكتاب العربي، لبنان، بيروت، 2013، ص 58

2) تصنيف الفئات السوسيو مهنية: تختلف التصنيفات السوسيو مهنية من بلد لآخر كل حسب ما يتوافق مع بنائه الكلي من جهة، وخصوصياته من جهة أخرى، فبالارتكاز على تحليلات (تومسون وبورديو وبولتانسكي وديروزبير وتيفنو) ازدهرت دراسات تتعلق بالتاريخ الاجتماعي للفئات الاجتماعية، وبالتوازي مع ذلك اهتم باحثون بالتصنيفات والهويات باستخدامهم موارد نظرية أخرى، وعرفت نشأة الجماعات الاجتماعية وانماط التصنيف نوعا من النماء ابتداء من نهايات ثمانينات القرن العشرين بفرنسا<sup>(1)</sup>.

إلا أننا نجد من علماء العرب من أمثال (أحمد المقريري) و(ابن خلدون) قد عالجا في تحليلاتهم الميزة طبيعة المهن والفئات المهنية عند تناولهم لمشكلات المجتمع أو الدولة الإسلامية خلال العصور الوسطى، فقد تناول (أحمد المقريري) خلال القرنين 14م و15م في كتابه "إغاثة الأمة" طبيعة المهن والطبقات الاجتماعية التي كانت موجودة خلال فترة المجاعة بمصر، ونوعية العوامل السياسية والاقتصادية التي شكلت الفئات المهنية إلى سبع فئات تتمثل في:

- 1- أهل الدولة (الحكام والقائمين على شؤون البلاد)
  - 2- أهل اليسار (فئة التجار)
  - 3- الباعة (طبقة التجار متوسطي الحال بالإضافة إلى فئة أصحاب المعاش المتمثلين في أهل السوق)
  - 4- أهل الفلح (الفلاحين)
  - 5- الفقراء وتشير أيضا إلى فئة الفقهاء وطلاب العلم.
  - 6- فئة أرباب العمل والأجراء.
  - 7- فئة ذوي الحاجة والمسكنة وهي الفئة التي تلقى التبرعات والمنح من الفئات الغنية في المجتمع.
- أما (ابن خلدون) فقد تناول العديد من الفئات المهنية والاجتماعية تتمثل في فئة الحكام والخلافة وذوي المراتب السلطانية، وفئة الصناع، الزراعة، التجار، المعلمين، الحسبة، القضاة والفقهاء، كما قام بتصنيف لأرباب النشاط الاقتصادي الطبيعي وغير الطبيعي، وهو ما يصنف اليوم بين أصحاب أو فئات العمل الانتاجي أو الخدمي<sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> - فيليب كوركوف: مرجع سبق ذكره، ص 77

<sup>(2)</sup> - عبد الله محمد عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع، ج3، دار النهضة العربية، بيروت، 2000، ص-ص (76-78)



وبعد هذه الإشارة نجد أن العلماء العرب قد سبقوا الغرب بأكثر من خمس قرون على الأقل إلا أننا نلاحظ أن فئة المقاولين في الصناعة التقليدية عند (ابن خلدون) والمتمثلة في الصناع أرقى من التصنيف الذي جاء به (أحمد المقريري) التي صنفتها في الترتيب ما قبل الأخير مما يعني أن المكانة الاجتماعية التي يحتلها المقاولون مرتبطة ارتباط وثيق بالمستوى المادي ودوره في الرفع من مستوى اقتصاد السوق لكل بلد حسب الفئات الموجودة بها.

والمكانة الاجتماعية تعكس بالضرورة الهوية المهنية الجماعية للجماعات الاجتماعية والفئات السوسيو مهنية التي لا نتساءل عنها عندما نكون ملزمين بالتصنيف والحساب في الحياة العملية حسب (ماري دوغلاس Mary Douglas)، حيث تؤكد أن التصنيفات التي تسمح لنا بالتفكير تصلنا دائما منجزة تماما في الوقت نفسه مع حياتنا الاجتماعية، سواء تعلق الأمر بالصغير والكبير، الثمين والرخيص، المثير للاهتمام والغير مثير للاهتمام، الجميل والقبيح، الصحيح والخطأ، أو بالحق والباطل<sup>(1)</sup>.

مما يعني أن التصنيفات وجدت ونحن نسير عليها دون أن نعود لتساءل عنها وعن كيفية تصنيفها، بصيغة أخرى لو تم تصنيف مقاولين الصناعة التقليدية الحرفية بمكانة عالية ومرموقة فسيكون لها ولمؤسساتهم مكانة تماثلها والعكس صحيح.

وقد ذكر (وارنر Warner) خصائص اجتماعية واقتصادية تتضمن عدة مؤشرات لقياس المكانة الاجتماعية للفرد والتي تحدد حسب الانتماء الطبقي له، وهذه الخصائص تتمثل في الجدول التالي:

<sup>(1)</sup> - فيليب كوركوف: مرجع سبق ذكره، ص 82

الفصل الرابع: الموروث الثقافي كبناء تحتي لتشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات  
الصناعة التقليدية الحرفية

الجدول رقم (7): يوضح المعايير التي تسمح بقياس وتصنيف الانتماء الطبقي للأفراد حسب

(Warner)

	الوظيفة=4 نقاط	مصدر الدخل=3 نقاط	نوع المسكن= 3 نقاط	منطقة السكن= 2
01	أصحاب المهن العالية	ثروة موروثية	منازل فخمة	أحياء سكنية راقية
02	مدراء الأعمال	ثروة مكتسبة	منازل جديدة	أحياء سكنة حسنة
03	موظفون كبار	أرباح ورسوم عالية	منازل مناسبة	مناطق سكنية متوسطة
04	عمال مؤهلون	رواتب جيدة	مساكن مناسبة	أماكن سكنية مزدحمة
05	مالكو الأعمال الصغيرة	رواتب ثابتة	مساكن مقبولة	دون المستوى العام
06	عمال شبه مؤهلين	معونات خاصة	مساكن فقيرة	مناطق سكنية فقيرة
07	عمال غير مؤهلين	معونات حكومية	مساكن فقيرة جدا	تجمعات الفقراء

المصدر: عمر داود: مرجع سبق ذكره، ص 211

(3) نماذج لدراسات حول الهوية الجماعية عند المقاومين الشباب في الجزائر:

هناك العديد من الباحثين الذين قاموا بدراسات حول الثقافة المقاولاتية أو المكانة الاجتماعية للمقاومين في الجزائر ونستهل ذلك بـ:

**دراسة للباحث بدرابي سفيان:** قام الباحث بدراسة حول "ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقاوم" التي هدف من خلالها إلى محاولة الاجابة عن سؤال مفاده ما هي عناصر التفاعل بين الثقافة المقاومة والثقافة المجتمعية لدى الشباب الجزائري المقاوم وبأي منطق يسير المقاوم مقاومته الصغيرة؟ وقد افترض الباحث أن السلوك التسييري للمقاوم الشاب يرتبط بما تمليه عليه المرجعيات الثقافية المجتمعية من خلال هيمنة المنطق المجتمعاتي على المنطق المقاولاتي، فكلما اتجه المقاوم الشاب نحو القيم المجتمعية (الاجتماعية والرمزية) كلما ابتعد عن القيم المقاولاتية (العقلانية).

وقد تم استخدام المنهج الوصفي لوصف الظاهرة كميًا وكيفيًا مستعينا بالباحث بالاستمارة بالمقابلة التي طبقها على أصحاب المشاريع من مسؤولي الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بتلمسان على عينة تم اختيارها بمعينة كرة الثلج التي تتناسب مع المنهج المستخدم.

ونتجت الدراسة على أن هناك غياب كبير للثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري المقاوم، حيث لاحظ الباحث هيمنة للمنطق المجتمعي بمختلف قيمه من الفكرة إلى الانشاء، كما أن التأثير المفترض لمختلف الأجهزة على دوافع الشباب المقاوم غائب لحدّ كبير، فتوجهات الشباب المقاوم نحو العمل الحرّ

هي نتاج محددات اجتماعية مثل البطالة وضعف القدرة الشرائية، وأخرى سوسيو ثقافية تتعلق بالعائلة وتأثير رأسمال الاجتماعي ومنطق الشبكات الاجتماعية.

وبالتالي فإن المقالة ليست مجرد ظاهرة اقتصادية واجتماعية، بل هي أيضا مسألة سوسيو ثقافية، بمعنى أنها نظام ذهني من القيم والتعليم والبنى الاجتماعية والمواقف والسلوك، فهناك العديد من العوامل المؤثرة والموجهة لما يسمى بثقافة المقالة، والمقاول ليس وحيدا في هذا المركب، بل عليه التعامل مع البيئة السوسيو اقتصادية وخصوصية مجتمعه، فاستعداداته لتنفيذ مشروعه هي جزء من إطار أوسع للإنتاج وإعادة الإنتاج، وقبول أو رفض للقيم الاجتماعية والثقافية السائدة، وهو ما جعل الباحث يقترح تحديد وتحليل وفهم الثقافة المقاولاتية والعوامل السوسيو ثقافية المؤثرة في الشباب الجزائري من حيث تصوراتهم وانجازاتهم لمشاريعهم الاستثمارية، إن الأمر يتعلق بدراسة استكشافية وصفية للعوامل السوسيو ثقافية المهينة لرجل الأعمال الجزائري الشاب<sup>(1)</sup>.

وبالتالي فإنه رغم تقهقر النزعة الجماعية ظاهريا لصالح النزعة الفردية إلا من خلال هذه الدراسة يتبين أن تموقع الشباب المقاول في الحياة الاقتصادية لا يزال مرتبطا ببنية التضامن في صورتها الحالية، وكذلك عدم قطيعتها مع الممارسات وفق الروح الجهوية والهيمنة الذكورية وغيرها من مؤشرات التضامن.

**دراسة للباحثة (كاري نادية أمينة):** حول العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، حاولت الباحثة من خلالها معرفة دور كل من الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية في عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي خلال مراحل مختلفة من حياته، وبالتالي دور هذه التنشئة في تشكيل هويته المهنية، وكيف لهذه الأخيرة أن تحدد دوره ومركزه كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع.

وهذا باستخدام المنهج الكيفي والاعتماد على أداة المقابلة لجمع البيانات على عينة من 90 أستاذ جامعي، وجاءت نتائج الدراسة على أن الأستاذ الجامعي يبني سلوكه وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تنشئته عليها.

<sup>(1)</sup> - سفيان بدرابي: مرجع سبق ذكره

ومنه فهويته ما هي إلا نتيجة لتنشئة الاجتماعية التي تلقاها من قبل، وبعد التحاقه بالجامعة كفاعل اجتماعي، كما يتلقى الأستاذ الجامعي تنشئته داخل الجامعة، والتي أساسها ثقافة تنظيمية ومجتمعية، بحيث تنطلق من نظام للقيم المجتمعية التقليدية.

وبالتالي فإن المصدر الأساسي لبناء هوية الأستاذ الجامعي هي الثقافة المجتمعية التقليدية والتي تلقاها عن طريق التنشئة الاجتماعية حسب الباحثة<sup>(1)</sup>.

**دراسة للباحث مراني حسان:** حول الهوية المهنية والاجتماعية لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، حاول الباحث من خلال هذه الدراسة معرفة خصائص هوية اطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر كفئة مهنية واجتماعية بكل أبعاد هذه الهوية ومكوناتها.

وقد اعتمد الباحث في دراسته على منهج دراسة الحالة، ومن خلال تحقيق ميداني أجراه على عينة من 20 إطار بالنسبة للمقابلة و150 إطار بالنسبة للاستمارة خلال فترة زمنية من (2001 إلى 2004) من المؤسسات الاقتصادية المتواجدة بمنطقة عنابة، ونتجت الدراسة على ما يلي:

(1) وجود أزمة حادة تميز فئة اطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، وقد يكون ذلك جراء مجموعة من العوامل لعل أهمها غياب الدور الانتاجي والتنظيمي، الذي يمثل الرأسمال الحقيقي الذي يتميز بامتلاكه الاطار في المجتمعات المعاصرة.

(2) وجود انقسامات عديدة تعاني منها هذه الفئة لاسيما بينا الجامعيين وغير الجامعيين، وبين الاطارات الوسطى والاطارات السامية، بالاضافة إلى وضعيتهم الهشة التي قد تؤدي إلى الشعور بفقدان الهوية عند الاطارات.

(3) أزمة الفئات الوسطى المثقفة التي يبدو أن القوى الاجتماعية المهيمنة عملت على اضعافها والتصدي لبوزها كجسم متماسك قوي<sup>(2)</sup>.

ومن ثمة نلاحظ من خلال هذه الدراسة غياب الثقافة التسييرية بالمؤسسات الاقتصادية أدى إلى ظهور مجموعة من المشكلات التي تساهم في فقدان فئة الاطارات إلى الهوية المهنية، وعدم الشعور

<sup>(1)</sup> - نادية أمينة كاري: **العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع**، أطروحة دكتوراه (ل م د) غير منشورة، كلية العلوم

الانسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011م

<sup>(2)</sup> - حسان مراني: **الهوية المهنية الاجتماعية لفئة اطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية**، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع العمل، غير منشورة، جامعة عنابة، 2007م

بالاستقرار والرضا المهني، وهذا ناتج عن عدم وجود وبناء رابط اجتماعي حقيقي يربط بين أعضاء المجموعة بالمؤسسة بين الجامعيين وغير الجامعيين، وبين فئة الاطارات الوسطى وفئة الاطارات السامية، وهو ما قد يؤدي بدوره إلى ضعف منتوج المؤسسات وعدم استمراريتها وفقدانها لمكانتها الاجتماعية بالمجتمع ككل.

#### الخلاصة:

قامت الباحثة من خلال هذا الفصل بمحاولة للمزج بين ما هو نظري بما هو ميداني، وهذا من خلال الاشارة إلى بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بفرضيات الدراسة التي تقوم بها الباحثة حول تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية.

حيث قامت في البداية بمحاولة التحليل وفهم تشكل الثقافة التسييرية بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بالجزائر وهذا بتوضيح مفهوم الثقافة ثم مفهوم التسييرية بشكل فردي، وبعدها تناولت مفهوم الثقافة التسييرية كمفهوم مركب بنفس الطريقة المتبعة في الفصول السابقة من هذه الدراسة، وتم الاشارة إلى محددات الثقافة التسييرية وآليات تشكل الثقافة التسييرية مع محاولة مقاربتها بمفهوم الممارسة والـ *Habitus* عند (*Bourdieu*)، ثم تحديد آليات نجاح الثقافة التسييرية بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية ومقارنتها بنتائج لدراسات أخرى على مؤسسات صناعية واقتصادية جزائرية.

أما في الجزئية الثانية فتناولت الباحثة آليات تعزيز المضامين الثقافية المشتركة في مؤسسات الصناعة التقليدية الجزائرية ومقاربة نتائجها بدراسات تناولت موضوع قيم الثقافة بالمؤسسة ومضامينها، ومدى ارتباطها بالثقافة المجتمعية كون المؤسسات وأصحابها وكذا عمالها هي جزء من هذا المجتمع، وتناولت أيضا مجموعة من المقاربات التي ساعدتها في فهم وتحليل المضامين الثقافية للمؤسسة أمثال مقاربة كل من (*A.Touraine*، *Bourdieu*، مالك بن نبي، و*Habermas*).

وفي الجزء الأخير تناولت الباحثة المكانة الاجتماعية للمقاولين الشباب بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية من خلال محاولة توضيح مفهوم المكانة الاجتماعية، وتصنيف الفئات السوسيو مهنية وتاريخ نشأتها، وختم الفصل بنماذج لدراسات حول الهوية الجماعية عند المقاولين بالمؤسسات الجزائرية.



## الفصل الخامس:

### الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: فروض الدراسة

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: العينة

رابعاً: المنهج المستخدم في للدراسة

خامساً: الأدوات المستخدمة لجمع بيانات الدراسة

خلاصة

## تمهيد:

بعد تحديد مشكلة الدراسة وأهم عناصر التراث النظري الخاص بالشق النظري للدراسة، وصلت الباحثة إلى الشق الميداني للدراسة الذي يعتبر من بين المراحل المهمة في البحث الاجتماعي، الذي من خلاله هدفت الباحثة للبحث والتقصي عن ظاهرة الدراسة المتمثلة في "تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب"، وقد استلزم هذا القيام بمجموعة من الخطوات اللازمة بهدف الوصول إلى إجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة الذي تطرقت له الباحثة أثناء تحديدها لمشكلة الدراسة في الفصل الأول. ومن خلال ما سبق ذكره عرضت الباحثة في هذا الفصل الاجراءات المنهجية المتبعة مستهلة ذلك بعرض فروض الدراسة، مجالات الدراسة (مكاني، زمني، بشري)، ثم التطرق للمنهج المستخدم في الدراسة، وبعدها مجتمع الدراسة، لتصل الباحثة في الأخير لعرض أهم الأدوات المستخدم لجمع بيانات الدراسة.

## أولاً: فروض الدراسة:

الفروض التي يعتمد عليها الباحث في أي دراسة يكون بصدد القيام بها هي التي تمكّنه وتساعده من التحكم في السياق البحثي للدراسة، كما تقوم بتوجيهه نحو المعلومات والبيانات التي نقيده في إنجاز أهداف الدراسة؛ وهي التي عرّفها (موريس أنجرس) على أنها إجابة مقترحة لسؤال البحث، يمكن تعريفها حسب الخصائص الثلاث الآتية: التصريح، التنبؤ، ووسيلة للتحقق الأمبريقي... وهو ما يعني تصريح يتنبأ بعلاقة بين متغيرين أو أكثر، ويتضمن تحقيق أمبريقي، كما يشير (موريس) إلى أنه في حالة ما إذا لم يستطع الباحث التنبؤ، فعندئذ ستعوض الفرضية بهدف البحث...<sup>(1)</sup>، بمعنى أن الهدف من الدراسة قد يكون هو نفسه فرضية الدراسة والعكس صحيح، باعتبار أن هدف الدراسة يمكنه تعويض الفروض التي تُبنى عليها الدراسة.

كما نجد هناك من يعرفه على أنه «أفضل حلّ ميسور لمشكلة من المشاكل الاجتماعية أو أفضل تفسير تحقيقه غير معروف، فهو يحاول وصف ظرف أو علاقة أو عنصر إذا وجد أنّه صحيح عن طريق الاستنتاج المنطقي، فإن ذلك يمهد الطريق لقيام تفسير معين أو نظرية معينة»<sup>(2)</sup>، ومن خلال كل ما سبق ذكره نستنتج أن هذه الفروض تحتمل الصواب وتحتمل الخطأ في نتائجها، لأنّها عبارة عن إجابة

<sup>(1)</sup> - موريس أنجرس: مرجع سبق ذكره، ص، ص (150، 151)

<sup>(2)</sup> - بلقاسم سلاطنية وحسان جيلاني: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص 129

مبدئية على التساؤل الرئيسي، وعلى هذا الأساس فإن الاجابة المبدئية للتساؤل الرئيسي لهذه الدراسة تتمثل في أن:

الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب تتشكل من خلال انتاج وإعادة انتاج الموروث الثقافي بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة، ومن ثمة فإن الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية يتشكل انطلاقاً من البناء التحي الذي من خلاله تتحدد قوى الانتاج وعلاقات الانتاج المتعلقة بالموروث الثقافي من نسيج الزرابي، والطرز التقليدي، وصناعة الفخار والجلود التي تعكس هوية الرباط السوسيومهني للمقاولين فيما بينهم من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية. وتندرج تحتها ثلاث فرضيات جزئية تتمثل في:

**الفرضية الجزئية الأولى:** تؤدي ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى التعاون في العمل بين المقاولين الشباب بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة

تركز هذه الفرضية على الجانب الاقتصادي في أسلوب العمل داخل المؤسسة بين المقاولين الشباب، في ظل وجود نوع نشاط اقتصادي موحد ومشارك يمارسه المقاولين بالمؤسسة، ويفترض أنه يتم من خلال ثقافة العمل السائدة في المؤسسة بالتواصل فيما بينهم، ونشر ثقافة العمل التعاوني داخل المؤسسة التي يفرضها نوع النشاط الاقتصادي للصناعة التقليدية الحرفية على جماعة المقاولين الشباب، وهو ما يؤدي إلى شعورهم بالتماهي والتماسك الاجتماعي، ومن ثمة بروز الروح الجماعية العالية فيما بينهم.

#### **مؤشراتها:**

- الاعتماد على النظام التعاوني بين المقاولين في العمل.
- المشاركة في صنع واتخاذ القرار.
- تنظيم وحضور الاجتماعات من حين لآخر لتسيير المؤسسة.
- تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.

**الفرضية الجزئية الثانية:** يؤدي نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى تعزيز المضامين الثقافية المشتركة بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة

تركز هذه الفرضية على الجانب الثقافي المتمثل في الرابط الاجتماعي الذي يربط بين المقاولين ونوع النشاط الاقتصادي للصناعة التقليدية الحرفية الممارس بالمؤسسة، الذي يفترض أنه يحمل مجموعة من القيم والرموز المتوارثة من جيل إلى آخر (الفعل التواصل) عند (Habermas)، وبالتالي جملة من



الثقافات المشتركة فيما بينهم الموروثة أو المكتسبة أو كما سماها (*Bourdieu*) بالـ *Habitus*، كما يفترض أنه يرتبط بالبيئة التي ينتمي إليها المقاولون الشباب، وهذا قد يظهر من خلال العلاقات الاجتماعية السائدة التي تربط فيما بينهم داخل المؤسسة.

#### مؤشراتها:

- وجود تفاعل وتواصل جماعي بين المقاولين داخل الجماعة.
- لنوع النشاط الممارس أهمية كبيرة عند المقاولين تتجاوز البعد المهني.
- هناك تشابه بين خصوصية نوع النشاط الممارس وثقافة التنشئة الاجتماعية للمقاولين.
- اكتشاف قيم سوسيوثقافية بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية

الفرضية الحزبية الثالثة: تؤدي ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية إلى منح مكانة جماعية للمقاولين

الشباب بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة

تركز هذه الفرضية على الجانب الاجتماعي والمتمثل في تراكم رأس المال الاجتماعي من خلال الأصول الاجتماعية للمقاولين ومساراتهم الاجتماعية، وحصول الجماعة على الاعتراف من طرف الغير من خلال الشبكة العلائقية، وهو ما يجعلهم يحضون بالتقدير والاحترام من طرف الآخرين، باعتبار أنهم يملكون خصائص مهنية تفرض على الجماعة التحكم بهم، وهو ما قد يؤدي بدوره إلى إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية من جهة، وإلى جو تسوده الثقة المتبادلة من جهة أخرى، وعدم البحث عن الانضمام إلى جماعة عمل أخرى من جهة ثالثة، وبالتالي الشعور بالاستقرار والانتماء للجماعة داخل المؤسسة.

#### مؤشراتها:

- شعور المقاولين بالانتماء إلى المؤسسة الجماعية.
- جو الثقة المتبادل بين المقاولين يجعل علاقات العمل بينهم أكثر الفة.
- وجود فعالية تنظيمية في المؤسسة بين المقاولين.

#### ثانيا: مجالات الدراسة:

(1) المجال المكاني: قامت الباحثة بدراستها بولاية ورقلة التي تقع على خط طول 5°15' شرقا، وخط 30°58' شمالا في الجنوب الشرقي من الوطن، يحدها من الشمال ولايات (الجلفة، الوادي، وبسكرة)، ومن الشرق (الجمهورية التونسية)، ومن الغرب (ولاية غرداية)، ومن الجنوب ولايتي

(تمنراست وإليزي)، وتبلغ مساحتها بـ 163.233 كم<sup>2</sup>، أما عدد سكانها فيقدر بـ 640.000 نسمة سنة 2015م، كما تحتوي الولاية على 10 دوائر و 21 بلدية، كما هو موضّح في الجدول التالي:

جدول رقم (8): يوضّح التقسيم الإداري لولاية ورقلة

الدائرة	البلديات
ورقلة	ورقلة، الرويسات
أنقوسة	أنقوسة
سيدي خويلد	سيدي خويلد، عين البيضاء، حاسي بن عبد الله
حاسي مسعود	حاسي مسعود
البرمة	البرمة
الحجيرة	الحجيرة، العالية
تماسين	تماسين، بلدة عمر
تقرت	تقرت، النزلة، الزاوية العابدية، تبسبت
مقارين	مقارين، سيدي سليمان
الطيبات	الطيبات، بن ناصر، المنقر

المصدر: مديرية السياحة والصناعة التقليدية لولاية ورقلة

وتزخر الولاية على إمكانات كبيرة في قطاع الصناعة التقليدية بحكم طبيعة المنطقة وعاداتها وتقاليدها، وهذا بحكم مرور الولاية على عدة مراحل تاريخية مختلفة أكسبتها تنوع في التقاليد واحتفظ الأجيال بأصالة وحضارة هذه التقاليد، وهو ما نتج عنه تنوع كبير في منتوجات الصناعة التقليدية المحلية التي تتميز بتقنيات وفنيات رفيعة المستوى<sup>(1)</sup>.

أما مجال الدراسة فقد جاء اختيار الباحثة لمؤسسات في شكل تعاونيات، مقاولات، وجمعيات ربحية مقيّدة في سجل مؤسسة غرفة الصناعة التقليدية والحرف بولاية ورقلة.

وهذه المؤسسة حدّد لها القانون الجزائري عدة مهام، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-100 المتمم والمعدل المؤرخ في 21 ذي القعدة عام 1417هـ الموافق لـ 29 مارس 1997م الذي يحدد تنظيم غرف الصناعة التقليدية والحرف عملها.

<sup>(1)</sup> - غرفة الصناعة التقليدية والحرف ومديرية السياحة والصناعة التقليدية، مرجع سبق ذكره، ص 2

وهي عبارة عن مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>(1)</sup>.

ولها مجموعة من المهام تتمثل أهمها فيما يلي:

- مسك سجل الصناعة التقليدية والحرف وتسييره.
  - تقترح على السلطات المعنية برنامج تنمية نشاطات الصناعة التقليدية والحرف على مستوى دوائرها الاقليمية وتتولى تنفيذها بعد موافقة الوزير المكلف بالصناعة التقليدية.
  - تقوم بالتصديق على منتجات الصناعة التقليدية وتسلم كل الوثائق أو الشهادات أو التأشيرات المتعلقة بنوعية الخدمات.
  - تعرض على السلطات العمومية ذات الصلة بالغرفة كل التوصيات والاقتراحات.
  - تقوم بكل عمل يرمي إلى ترقية قطاع الصناعة التقليدية والحرف وتطويره لاسيما في مجال التصدير والاستثمارات.
  - تشارك في مبادرات الهيئات التمثيلية التي لها نفس الأهداف.
  - تقوم بأعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لصالح الحرفيين التابعين لدوائرها الاقليمية.
  - تبدي آرائها في أحداث نشاطات الصناعة التقليدية والحرف.
  - تحدث مؤسسات تتصل بمهامها لاسيما الفروع ومدارس التكوين وتحسين المستوى ومؤسسات الترقية ومساعدة الحرفي وكذا هياكل العرض ومساحات البيع ومناطق النشاطات الحرفية.
- وتتمثل المؤسسات المعنية بالدراسة التي وجدتها الباحثة قد تخدم موضوع دراستها في 07 مؤسسات تتمثل في:

**(2) المجال الزمني:** تنقسم الدراسة إلى قسمين، قسم نظري وقسم ميداني، وقد استغرقت الدراسة

الميدانية حوالي السنة وثلاثة أشهر، أي من (07 ماي 2015 إلى غاية أوت 2016)، توزعت كما يلي:

**المرحلة الأولى:** المرحلة الاستطلاعية، واستغرقت هذه المرحلة حوالي احدى عشر شهرا

بالتقريب، أي من يوم (الخميس 07 ماي 2015 إلى غاية 10 مارس 2016)، على مراحل متقطعة:

<sup>(1)</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 100/97، يحدد "تنظيم غرف الصناعة التقليدية والحرف عملها"، **الجريدة الرسمية**، العدد 18، الصادر بتاريخ 29 مارس 1997م، ص 17

حيث قامت الباحثة في البداية بزيارة للوكالة الوطنية للتشغيل (ANSEJ)، أين تم القيام بمقابلة مباشرة مع مسؤول الوكالة والحصول على مجموعة من المعلومات والاحصائيات حول الوكالة والمقاولين الشباب المنتمين لها في ملف إلكتروني على شكل (Excel).  
إلاّ أنّه بعد اتمام المقابلة والاطلاع على مختلف الوثائق الخاصة بالوكالة والمقاولين الشباب المنتمين إليها، تبيّن للباحثة عدم توفر الوكالة على العينة المناسبة للدراسة التي تقوم بها.  
باعتبار أن الباحثة تبحث عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تشتمل على العمل الجماعي للمقاولين لا العمّال، أي مقاولين فأكثر في المؤسسة الواحدة من جهة، وأن يكون نوع النشاط الممارس يتمثل في نوع نشاط الصناعة التقليدية الحرفية مهما كان نوعها من جهة أخرى.  
إلاّ أنّ الوكالة تعتمد على العمل الفردي لكل مقاول مهما كان نوع النشاط، كما أن المؤسسة الجماعية بالنسبة للوكالة تقاس من خلال عدد العمّال بالمؤسسة، إلاّ أن الباحثة تعني بها عدد المقاولين بالمؤسسة.

مما استوجب من الباحثة البحث عن مكان آخر يتناسب مع نوع عينة دراستها أكثر، وباعتبار أن دراستها حول "جماعة المقاولين الشباب"، فلجأت الباحثة إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDE) أين قامت الباحثة بمقابلة مباشرة مع مسؤول الوكالة الذي بعثها بدوره إلى مديرية الصناعة والمناجم والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، بهدف الحصول على الاحصائيات المرغوب فيها بإعتبار أن الاحصائيات موجودة بالمديرية، وهو ما جعل من الباحثة تقوم بمقابلة مدير المؤسسة الذي قدّم لها مجموعة من الاحصائيات والمعلومات التي هي في الأصل مأخوذة من (La CNAS) وكالة الضمان الاجتماعي.

تحصلت على قائمة بعدد المقاولين وعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمختلف نشاطاتهم وعناوين مقراتهم بمختلف أشكالها القانونية، وهذا في ملفات إلكترونية أيضا على شكل (Word, Excel, Powerpoint).

والشكل القانوني الذي قد يتناسب مع دراسة الباحثة هو المتمثل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والتي يرمز لها بـ (SARL) وهي عبارة عن الشركة التي تتكون من شريكين أو أكثر مسؤولين عن ديون الشركة بقدر حصصهم في رأس المال، ولا يزيد عدد الشركاء في هذه الشركة عادة عن خمسة وعشرين أو خمسين مقاولا، وأهم خاصيتين لها هما تحديد عدد الشركاء في الشركة والمسؤولية المحدودة للشركاء.

إلا أنه إذا كان الشرط الأول وجد وهو المتمثل في مؤسسة جماعية للمقاولين، فإن الشرط الثاني لم يتحقق وهو المتمثل في نوع النشاط الاقتصادي للصناعة التقليدية الحرفية، وهو ما جعل الباحثة تتوقف قليلا لتحاول النظر في موضوع الدراسة من زاوية أخرى لعلها تجد طريقة تقرب بها ما هو موجود على أرض الواقع مع ما يمكن أن يتناسب مع موضوع الدراسة.

ونظرا لتزامن هذه الفترة مع برمجة المؤسسة الجامعية التي تنتمي إليها الباحثة لأيام الدكتوراه الطور الثالث في (شهر نوفمبر 2015) فقد استفادت الباحثة من توجيهات الأساتذة الذين يقومون بهذه الفعلية التعليمية لمساعدة طلبة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) بالنصائح والارشادات حول مواضيعهم دون تجاوز مهام الأستاذ المشرف اتجاه طالب الدكتوراه، وكان لهذه الفعلية أثر إيجابي للباحثة في دراستها التي توجهت بعد أن قدّم لها الأساتذة مجموعة من النصائح والارشادات إلى غرفة الصناعة التقليدية والحرف وهذا بعد أخذ رأي الأستاذ المشرف على أطروحة الدكتوراه.

قامت الباحث بمقابلة مع نائب مسؤول الغرفة لعدم تواجد رئيس الغرفة في تلك الفترة، وحاولت الحصول على مختلف المعلومات حول المؤسسة والمقاولين، أين تحصلت الباحثة على المعلومات المرغوب بها، لتقوم بزيارة أخرى لنفس المؤسسة بهدف القيام بمقابلة أخرى مع رئيس الغرفة الذي قدّم لها الاضافة من المعلومات من عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمقاولين في نشاط الصناعة التقليدية الحرفية بالإضافة إلى عناوين مقراتهم وأرقام هواتفهم، وهذا بالتعاون مع مصلحة التنظيم بولاية ورقلة.

المرحلة الثانية: مرحلة زيارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعنية بالدراسة باعتبار أن طبيعة الدراسة هي كيفية مما استوجب على الباحثة الاعتماد على الملاحظة - التي سنتطرق لها وإلى غيرها من أدوات جمع البيانات في الجزء الموالي - أين قامت بها بشكل مفاجئ بهدف أخذ فكرة عن واقع المؤسسة من جهة، والتأكد من وجود هذه المؤسسة وصحة عناوينها والاستمرارية في ممارسة نشاطها من جهة أخرى، وهو ما وضّح للباحثة عدد أفراد مجتمع دراستها بالضبط.

كما قامت الباحثة بإعداد دفتر للملاحظات وشبكة الملاحظة التي قد تفيدها في تحليل دراستها من جهة، وتساعدنا في تصميم دليل المقابلة الجماعية من جهة أخرى، وهو ما جعل من الباحثة تتداول على زيارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعنية بالدراسة أكثر من مرة الواحدة تلوى الأخرى، وهو ما أخذ منها حوالي الأربعة أشهر (من بدايات شهر جانفي إلى نهايات شهر أفريل) لتنتهي هذه المرحلة بإنجاز دليل المقابلة الجماعية.

كما قامت الباحثة بالقيام بدراسة تجريبية على مؤسستين عشوائيا، هذا قبل وبعد ما تم تقديمها للأستاذ المشرف وتعديلها لتصبح في شكلها النهائي.

المرحلة الثالثة: (من 14 ماي 2016 إلى أوت 2016) وهي مرحلة تطبيق دليل المقابلة الجماعية على عينة من المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة في صيغتها النهائية للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة، وتفرغ البيانات وتحليل وتفسير نتائجها.

**(3) - المجال البشري:** شمل مجتمع البحث الذي تمت عليه الدراسة مجموعة المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية الممارسين لمختلف أنواع نشاط الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة والذي يقدر عددهم حوالي 13 مؤسسة وتتمثل هذه المؤسسات في:

الجدول رقم (09): يوضح المؤسسات الجماعية الصغيرة والمتوسطة حسب نوع النشاط على مستوى ولاية

ورقلة

الرقم	إسم المؤسسة	نوع نشاط المؤسسة	المكان
01	مؤسسة الأصالة للحرف اليدوية	الصناعة التقليدية	تماسين
02	المؤسسة الحرفية للصناعة التقليدية الأزواي	الصناعة التقليدية	الحجيرة
03	المؤسسة النسوية لترقية الصناعة التقليدية	الزرابي	ورقلة
04	مؤسسة الشروق للأنام الذهبية	الطرز التقليدي	تقرت
05	مؤسسة أنامل للطرز التقليدي	الطرز التقليدي	تقرت
06	مؤسسة أميرة الصحراء للصناعات التقليدية	الصناعة التقليدية	تقرت
07	مؤسسة الحرف والصناعة التقليدية	فن الترميل	ورقلة
08	مؤسسة الأبرة الذهبية للطرز التقليدي	الطرز التقليدي	تقرت
09	مؤسسة كثنان الرمال	الصناعة التقليدية	تقرت
10	مؤسسة إفاسن للقصر للصناعة التقليدية	الصناعة التقليدية	ورقلة
11	المؤسسة التماسينية الأصيلة للصناعات التقليدية للنسيج والطرز	الصناعة التقليدية	تماسين
12	مؤسسة أسدوان هكتان	الصناعة التقليدية	ورقلة
13	مؤسسة حواء للابداع	الصناعة التقليدية	تقرت

المصدر: غرفة الصناعة التقليدية والحرف لولاية ورقلة

### ثالثا: العينة:

بحكم أن الدراسة التي قامت بها الباحثة تبحث في الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب، وبحكم أن الباحثة ارتأت أن تقوم بدراسة هذه الظاهرة انطلاقا من البناء التحتي لتعرف على مساهمة نوع النشاط الاقتصادي في تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة.

وهذا يعني أنه على الباحثة تحديد مجتمع البحث الذي سيكون محل الدراسة وهو الذي يعرف على أنه مجموعة من العناصر التي لها خاصية أو مجموعة الخصائص المشتركة التي تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى التي يجرى عليها البحث أو التقصي<sup>(1)</sup>.

وفرض هذا على الباحثة ضرورة الأخذ بعين الاعتبار عاملين مهمين في اختيارها لمجتمع البحث

وهما:

- أولا أن تكون المؤسسة لمقاولين فأكثر وهذا لأنه لا يمكن أن نقول على أن هذه جماعة إلاّ إذا كانت تتكون من ثلاثة أفراد فأكثر حسب الباحثة.

- أما ثانيا فأن تكون المؤسسة تمارس نشاط في أحد أنواع نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة، الذي يتطلب الممارسة الجماعية من صناعة ونسيج الزرابي، صناعة الجلود ومنتجاتها، صناعة الفخار، ممارسة الطرز التقليدي، وغيرها من أنواع نشاطات الصناعة التقليدية.

مما يعني أن مجتمع البحث يحمل خاصيتين اساسيتين وهما أن تكون المؤسسة تعاونية أو شراكة بين ثلاثة مقاولين فأكثر، وأن تكون طبيعة نشاط مؤسستهم صناعية خدمتية أو تجارية في النشاطات الحرفية التقليدية،

وهو ما يعني أن عينة الدراسة هي عينة نمطية والتي يقصد بها حسب (موريس أنجريس) أنّها عبارة عن سحب عينة من مجتمع بحث بانتقاء عناصر مثالية في هذا المجتمع<sup>(2)</sup>، وباعتبار أن الباحثة تقوم بدراسة حول أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية الجماعية، فهذا يعني توجه الباحثة بشكل مباشر نحو غرفة الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة للتعرف على عدد مجتمع البحث ومدى امكانية

<sup>(1)</sup>- موريس أنجريس: مرجع سبق ذكره، ص 298

<sup>(2)</sup>- مرجع سبق ذكره، ص 311

احصائه، أين وجدت الباحثة أن المؤسسات التي تتوفر فيها هذه الشروط تتمثل في 13 مؤسسة وهو ما يمثل مجتمع الدراسة ككل.

وباعتبار أن الدراسة التي تقوم بها الباحثة هي دراسة كيفية تحاول من خلالها معرفة كيفية مساهمة نوع النشاط الاقتصادي في تشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

وباعتبار أن عدد مجتمع الدراسة الكلي بالولاية قليل، حيث لا يتعدى 13 مؤسسة (تعاونية وجمعيات تجارية صناعية).

فأنت الباحثة أن أسلوب المسح الاجتماعي هو الأسلوب المناسب لهذه الدراسة وهو الذي يعني التعرف على الظاهرة قيد الدراسة ألا وهي تشكل الهوية الجماعية عند المقاومين الشباب في وضعها الطبيعي، ووصف مكوناتها الأساسية من رباط اجتماعي مشترك يتضمنها تشئة اجتماعية، وعلاقات اجتماعية وصناعية، وهوية ثقافية تنظيمية.

وقد يكون مسحا ميدانيا أو وثائقيًا، ويعتبر المسح الاجتماعي هو الأكثر استخدامًا في البحوث الاجتماعية<sup>(\*)</sup>، ويمكن أن يكون مسحا شاملا لكل أفراد المجتمع المدروس أو أن يكون مسحا لعينة منهم<sup>(1)</sup>، ولتحديد ذلك مرت الباحثة بمرحلتين اعتبرتهما أساسيتين وهما:

- مرحلة الاستطلاع: محاولة التحقق من مدى صحة وجود هذه المؤسسات على أرض الواقع والتحقق من صحة ارقام هواتفها وعناوينها والتي يقدر عددها كما سبق الذكر 13 مؤسسة، وبعد أن قامت الباحثة بهذه العملية وجدت أن هناك بعض المؤسسات موجودة ولا تزال مؤسساتها نشطة والتي يقدر عددها 5 مؤسسات، أين انتهزت الفرصة لأخذ مواعيد منها لزيارتها، في حين تفاجأت بوجود أسماء لبعض المؤسسات التي توقفت عن العمل منذ سنوات وتتمثل في 4 مؤسسات، وأخرى غير موجودة بولاية ورقلة بل بولاية الجزائر العاصمة والتي يقدر عددها بـ 1 مؤسسة، فيما وجدت أن بقيت المؤسسات عناوين مقراتها وارقام هواتفها خاطئة وهي تتمثل في 3 مؤسسات.

<sup>(\*)</sup> - استخدم من القرن الثامن عشر ويشهد على ذلك الدراسة التي أنجزها (هوارد J.Howard) في انجلترا حول الحالة الاجتماعية والصحية لنزلاء السجون الانجليزية

<sup>(1)</sup> - فضيل دليو: مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الانسانية والاجتماعية (1435-2014)، دار هومه، الجزائر، 2014، ص98



- مرحلة البحث: نظرا لعدم صحة عناوين وأرقام هواتف بعض المؤسسات، فكرت الباحثة في اللجوء إلى طلب المساعدة في الحصول على عناوينهم وأرقام هواتفهم من المؤسسات التي تأكدت من أنها لا تزال نشطة بالميدان من جهة، ومن بعض الأصدقاء الذين يقطنون بالمنطقة من جهة أخرى، ومن خلال هذه العملية تحصلت الباحثة على عناوين وأرقام هواتف لمؤسسات أخرى غير مدرجة بالقائمة ويتمثل عددها في 5 مؤسسات، بينما المؤسسات التي كانت مدرجة في القائمة وعناوين مقراتها وأرقام هواتفها خاطئة لم تجد لها الباحثة أي أثر، مما اضطرها لإضافة الـ 5 مؤسسات الغير مدرجة بالقائمة، وبالتالي أصبح العدد الاجمالي للمؤسسات السارية المفعول تتمثل في قرابة الـ 10 مؤسسات.

وباعتبار أنه يمكن أن يكون مسحا شاملا لكل أفراد المجتمع المدروس أي أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، أو أن يكون مسحا لعينة منهم كما سبق الذكر، وباعتبار أن الباحثة وجدت بعض المؤسسات موجودة ونشطة على أرض الواقع ولكنها غير مدرجة بقائمة غرفة الصناعة التقليدية الحرفية، فرأت أن يكون مسحا لعينة منهم وهو المتمثل في 10 مؤسسات، وهو عدد المؤسسات التي استطاعت الباحثة الوصول إليها، مع وجود 03 مؤسسات قامت الباحثة باستبعادهم لأسباب مختلفة، واحدة لأنها تمارس نشاط فن الترميل والذي لاحظت الباحثة من خلاله أنه نشاط فردي بحت حيث لا يحتاج فيه الحرفي إلى التعاون وهو ما لا يخدم الباحثة في دراستها هذه.

ومؤسسة أخرى رفضوا أصحابها التجاوب مع الباحثة في أسئلتها خاصة فيما يتعلق بخصوصيات الموروث الثقافي الذي اعتبروه أنه من أسرار العمل وخصوصيات المؤسسة ولا يمكن التصريح به. والمؤسسة الثالثة قامت الباحثة بزيارات متعددة لها ولكن كانت دائمة لا تجد أصحاب المؤسسة بل تجد فقط العاملات، وعندما حاولت الباحثة الاتصال بأصحاب المؤسسة مرارا وتكرارا لم يقيم أصحاب المؤسسة بالرد على اتصالاتها وهذا من شهر (مارس إلى غاية شهر أوت)، مما اضطر من الباحثة أخذ قرارها باستبعادهم من الدراسة.

وبالتالي أصبح عدد المؤسسات النهائي المعني بالدراسة يتمثل في 07 مؤسسات، والجدول الموالي يوضح المؤسسات المعنية بالدراسة والتي تتمثل في:

الجدول رقم (10): يوضح المؤسسات المعنية بالدراسة

الرقم	إسم المؤسسة	نوع نشاط المؤسسة	المكان
01	المؤسسة الحرفية للصناعة التقليدية الأزوي	الصناعة التقليدية	ورقلة
02	مؤسسة أنامل للطرز التقليدي	الطرز التقليدي	تقرت
03	مؤسسة شمس البادية للسياحة والترفيه	الصناعة التقليدية	ورقلة
04	مؤسسة شمس تماسين لتنمية النشاطات التقليدية	الطرز التقليدي على الصوف	تماسين
05	مؤسسة أصالة للصناعة التقليدية والتراث الثقافي	الصناعة التقليدية	تماسين
06	مؤسسة ريغة للصناعة التقليدية	النسيج والطرز التقليدي	النزلة
07	مؤسسة غزلان الصحراء	الطرز التقليدي	تقرت

المصدر: اعداد الباحثة

ويتراوح عدد أصحاب المؤسسة الواحدة بين 07 إلى 30 مقال بالمؤسسة الواحدة، إلا أن الباحثة من خلال هذه الدراسة اعتبرت أن كل مؤسسة تمثل مبحثا واحدا مما يعني أن العدد الكلي لمجتمع الدراسة يتمثل في 07 مؤسسات وهو عدد المؤسسات المعنية بالدراسة.

#### رابعا: المنهج

لقد تعددت المناهج العملية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك من أجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة، وموضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث الطريق والمنهج الذي يسلكه لمعالجة اشكاليته على أرض الواقع، والمنهج في العلم «يعني جملة المبادئ والقواعد والارشادات التي يجب على الباحث اتباعها من ألف بحثه إلى يائه بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية، والضرورية التي تخضع لها الظواهر موضوع الدراسة»<sup>(1)</sup>.

وانطلاقا من كون الدراسة التي تقوم بدراستها الباحثة تبحث في الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، فهي تبحث في التفاعل الاجتماعي بين الجماعات الاجتماعية للمقاولين من خلال الموروث الثقافي للتاريخي للمجتمع والذي يعتبر النشاط الممارس، وهو الذي من خلاله يمكن تحديد علاقات الانتاج والقوى الاقتصادية.

فهي إذا وكأنها تتناول المجتمع على أنه أفراد يحملون نوعا من الالتزام الداخلي تجاه بعضهم البعض، وتظهر من خلال ترابطهم الذي يقوم أساسا على الاتصال والتفاعل وهو ما تقوم عليه

<sup>(1)</sup> - بلقاسم سلاطنية وحسان جيلاني: مرجع سبق ذكره، ص 27

الفيونمينولوجيا كنظرية ومنهج يسعى إلى البحث في معاني الظواهر والأشياء، لا في قياس اتجاهاتها، (وهو ما تم الاستفادة منه من خلال الدراستين السابقتين للباحثة كاري نادية أمينة ومراني حسان<sup>(\*)</sup>). وقد تم استخدام الباحثة للمنهج الكيفي والاعتماد عليه في دراستها هذه، وهو الذي يعرف على أنه منهج علمي يسعى إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة، وعليه ينصب الاهتمام إلى حصر الأقوال التي تم جمعها أو الأفعال التي تمت ملاحظتها، لهذا حسب (موريس أنجريس) يركز الباحث أكثر على دراسة الحالة أو دراسة عدد قليل من الأفراد<sup>(1)</sup>.

وبصيغة أخرى المنهج الكيفي هو مجموعة من الاجراءات لتحديد الظواهر، أي من أجل تحديد نوع النشاط الاقتصادي المساهم في تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة، خاصة أن أنواع النشاط في الصناعة التقليدية الحرفية هي متعددة ومتنوعة، ولكل نوع من أنواع هذه النشاطات له خصوصياته ومميزاته التي يمتاز بها عن غيره من أنواع النشاط، ومنها ما يفرض التعاون والعمل الجماعي ليشكل هوية جماعية مشتركة، ومنها ما يمكن القيام به بشكل فردي فيشكل هوية فردية شخصية.

كما ركزت الباحثة على مجموعة من الأساليب التي رأت أنها قد تساعدها في دراستها هذه وتتمثل في دراسة الحالة باعتبارها تتماشى مع المناهج الكيفية، وتُعرف على أنها: طريقة منهجية تحدد اهتمام الباحث بحالة واحدة يتمكن من دراستها بعمق ودقة واهتمام مشخصا لجميع جوانبها سواء أكانت الحالة المدروسة فردا، أم أسرة، أم مؤسسة، أم هيئة، أم جماعة، أم مجتمعا صغيرا، والدراسة التي تقوم بها الباحثة هي حالة على جماعة من أصحاب مؤسسات جماعية في مجال الصناعة التقليدية الحرفية. وتتطوي هذه الحالة على جمع أكبر عدد ممكنا من البيانات عن الوحدة المدروسة وتأريخها القديم من أجل استنباط فهم أوسع لحالات مماثلة لم يستطع تناولها بالدراسة، ويفيد الفهم العميق لدراسة الحالة بمعرفة أبعاد الظاهرة المدروسة بشكل دقيق ومفصل، من أجل الاستزادة بأبعاد المسائل التي تحويها وخاصة في المجالات التي لا تزال مجهولة<sup>(2)</sup>.

حيث من خلال دراستها لهذه الظاهرة لاحظت الباحثة عدم توفر مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة المعنية بالدراسة على الهيكل التنظيمي، الذي من خلاله يمكن تحديد مهام ومسؤوليات

(\*)- أنظر الصفحة: 138 و139

<sup>(1)</sup>- موريس أنجريس: مرجع سبق ذكره، ص100

<sup>(2)</sup>- جمال معتوق، مرجع سبق ذكره، ص 116

العمّال والمقاولين بالمؤسسة، كما يحدد طريقة الاتصال فيما بينهم داخل المؤسسة وخارجها هذا من جهة. بالإضافة إلى عدم توثيقهم لتاريخ نشأة المؤسسة وتطورها، والهدف من وراء انشائهم لها من جهة أخرى. مما اضطر الباحثة لاستخدام تقنية تحليل السيرة الذاتية أو كما يطلق عليها أيضا تسمية تحليل سيرة الحياة أو السيرة الحياتية والتي هي جزء من دراسة الحالة والتي تعرف على أنّها: "تاريخ حياتي يحكي ذاكرة فرد أو جماعة اجتماعية محددة لها خصوصيتها الثقافية"<sup>(1)</sup>، وهذا بهدف الحصول على المعلومات حول أسلوب الثقافة التسييرية بالمؤسسة، وطريقة الاتصال بين المقاولين والعمال، بالإضافة إلى التطرق لمهام ووظائف العمّال وكيفية توزيعها، كما أمكن الباحثة من التعرّف على تاريخ المؤسسات والتغيرات الحاصلة بهم منذ نشأتهم إلى غاية يومنا هذا، والهدف من وراء اختيارهم لنوع وطبيعة النشاط الممارس، وهو ما ساعد الباحثة في تحليل ظاهرة الدراسة من جهة، وتصميم دليل المقابلة الجماعية من جهة أخرى باعتبارها التقنية الأساسية في الدراسة. (أنظر الملحق رقم 01)

كما استخدمت الأسلوب الوصفي التحليلي الذي يعرف على أنّه: "استقصاء ينصب على الظاهرة...، كما هي قائمة في الوقت الحاضر، بقصد تشخيصها وكشف جوانبها ولتحديد العلاقة بين عناصرها، فالمنهج الوصفي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث، ولكنه يذهب إلى أبعد من ذلك، فيحلل ويفسر ويقارن ويقيم الأدلة، من أجل الوصول إلى تعليمات ذات معنى، تزيد من رصيد معارفنا عن الظاهرة"<sup>(2)</sup>، ومن خلال هذه الدراسة هدفت الباحثة من خلال هذا الأسلوب إلى الاهتمام بوصف واقع جماعة المقاولين أسباب وآليات تشكلها، ودور نوع النشاط الاقتصادي في استمراريتها والمحافظة عليها، والقدرة على إنتاجها وإعادة إنتاجها من جديد في الزمان والمكان.

بالإضافة إلى هذا فقد تم استخدام أسلوب البحث الميداني وهو أحد الأساليب التي تستخدم إلى جانب الأساليب الوصفية وهو الذي يسمح بدراسة المجموعات السكانية، باهتمامه بطرق وأساليب عملها وتفكيرها واحساسها عندما تريد هذه المجموعات ابلاغها.

وانطلاقا من خلال تحديد الباحثة للمنهج المناسب للدراسة، والذي من خلاله تمكنت من توضيح معالم هذه الدراسة ميدانياً أكثر، حيث ذلك لم يكن ممكنا دون اللجوء إلى استخدام مجموعة من أدوات

<sup>(1)</sup> - مها كيال: "السيرة الحياتية منهجية وتقنيات بحثية"، مجلة الثقافة الشعبية آفاق، العدد 29، مجلة فصلية، تصدر عن مؤسسة رسالة التراث الشعبي من البحرين إلى العالم، والمنظمة الدولية للفن الشعبي (IOV)، السنة الثامنة، ربيع 2015، ص15، (مجلة إلكترونية)

<sup>(2)</sup> - جمال معتوق: مرجع سبق ذكره، ص100

الدراسة من تقنية دليل الملاحظة ودفتر الملاحظات، وتحليل المحتوى، وتصميم دليل المقابلة الجماعية، التي ساعدت الباحثة في جمع البيانات، للوصول إلى الكشف عن الحقائق وتحليلها وتفسير نتائجها بطرق علمية سليمة.

#### خامساً: أدوات الدراسة:

يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب لإكتشاف وفهم الدوافع، الوقائع، والنتائج، إلا أن طبيعة الموضوع وخصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة، فقد يتطلب موضوع ما الملاحظة كأداة أساسية وقد يتطلب آخر المقابلة.

وبالنسبة لهذه الدراسة ولجمع البيانات اللازمة لها فقد لجأت الباحثة إلى تعدد التقنيات والأدوات المستخدمة في جمع البيانات حيث اعتمدت على:

1) الملاحظة: تعتبر الملاحظة من بين أكثر الأدوات استخداماً خاصة من طرف الباحثين السوسيولوجيين، حيث لا يمكن لأي باحث عدم الاستعانة بها، حيث فضول الباحث لا يتشكل لو لم يلاحظ ظاهرة تجعله يرغب في دراستها والبحث عن اجابات لجميع الأسئلة التي قد تتنابه في تلك اللحظة.

وتعرف الملاحظة على أنها: "من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدراً أساسياً للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظته وتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات، تتبثق منها وضع فروض مبدئية، يمكن التحقق من صدقها أو عدم صدقها عن طريق التجريب"<sup>(1)</sup>، وتستخدم هذه الأداة كثيراً من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية.

ومن خلال هذه الدراسة قامت الباحثة بالملاحظة البسيطة في جولاتها الاستطلاعية، والتي من جرائها حاولت قدر الامكان الابتعاد عن الذاتية، والاحتفاظ بالحيادية، وهذا دون مشاركتها في ممارسة النشاطات معهم.

كما استعانت بها أثناء قيامها بدراسة الحالة وهذا من خلال زيارتها المفاجأة من حين لآخر لمختلف المؤسسات المعنية بالدراسة، ومحاولة تدوينها للملاحظات التي لفتت انتباهها على دفتر الملاحظات أو كما يطلق عليها البعض بدفتر المشاهدات وهي عبارة عن دفتر يقوم الباحث بإعداده من

<sup>1</sup> - فضيل دليو وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، (سلسلة العلوم الاجتماعية)، منشورات جامعة منتوري/ قسنطينة، دار البعث، قسنطينة، 1999، ص 189

أجل تسجيل ملاحظاته عليها وتدوين المشاهدات الواقعية<sup>(1)</sup>، إلا أن هذه التقنية استخدمتها الباحثة على فترات متباعدة، ولم تستطع الاستمرار فيها نظرا لعدة أسباب نذكر من بينهما:

- مقر المؤسسة: حيث وجدت الباحثة بعض مقرات المؤسسات هي بيوتهم، وبالتالي شعرت الباحثة أكثر من مرة بأنها أصبحت تشبه الضيف الثقيل، وهو ما أعطاها الاحساس بعدم الشعور بالراحة في العمل، خاصة أن هذه الخطوة تتطلب منها عدم التدخل والاحتفاظ بالحيادية قدر المستطاع.

- غالبية المبحوثين كانوا ينتظرون من الباحثة أن تقوم بتوزيع استمارات أسئلة عليهم ليقوموا بملئها، وهو ما صرح به غالبيتهم، مما جعل من الباحثة تضطر لمحاولة شرح الدور الذي يجب أن تقوم به اتجاههم، وهو ما جعل من بعض المبحوثين يشعرون بعدم الراحة في العمل بوجود الباحثة، وهذا خوفا من أن تكون الباحثة لا تقوم بإعداد بحث بقدر ما هي تقوم بعملية التجسس على أسرار العمل ومحاولة سرقتها لاستغلالها في مؤسستها أو مؤسسة تابعة لها، وهذا خاصة مع المؤسسات التي هي دون المستوى الجامعي.

كل هذه العوامل وغيرها جعل من الباحثة التفكير في ايجاد تقنيات أخرى لاستخدامها كمساعدة لمحاولة استكمال المعلومات والبيانات الناقصة، وهذا من خلال استخدامها لشبكة أو دليل الملاحظات، وهذا من أجل الحصول على معلومات أدق من خلال اقتراب الباحثة من المبحوثين أثناء مزاولتهم لعملهم، باعتبار أن دفتر المشاهدات يعتبر أداة أكثر ليونة من دليل الملاحظات الذي يعتبر أدق بكثير، مما اضطر الباحثة إلى توظيف شبكة أو دليل الملاحظة بالاعتماد على عدة مؤشرات من أجل تحديد معاني الواقع وإبراز الاطار الثقافي والاجتماعي والاقتصادي الذي تشكلت فيه الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب، وحاولت من خلاله إلى فهم الوقائع والأحداث من خلال المشاهدات لمجتمع الدراسة. (أنظر الملحق رقم 02)

كما اضطرت الباحثة للاستعانة بأداة مكملة لأداتي دفتر المشاهدات ودليل الملاحظة، وهو المتمثل في ما أسماه (موريس أنجرس) بالمشاهدات المكتملة<sup>(2)</sup>، حيث لم تكن الباحثة من تدوين مشاهداتها التي لاحظتها أثناء قيام المقاولين بنشاطاتهم المختلفة بالمؤسسة، بل اضطرت إلى طرح بعض

<sup>(1)</sup> - موريس أنجرس: مرجع سبق ذكره، ص 238

<sup>(2)</sup> - المرجع نفسه، ص 242

الأسئلة لفهم بعض الأفعال التي شاهدتهم يقومون بها، وهو ما أعطى للباحثة تصور شامل عن سير العمل بالمؤسسة، وكيفية تسيير المقاولين لها بمختلف مراحلها. (أنظر الملحق رقم 03)

**(2) المقابلة:** تعتبر المقابلة من أهم الوسائل البحثية لجمع المعلومات والبيانات من الميدان، فهي تعرف على أنها هي عملية اجتماعية صرفة تحدث بين شخصين الباحث أو المقابل الذي يستلم المعلومات ويجمعها ويصنفها، والمبحوث الذي يعطي المعلومات إلى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجهة إليه من قبل المقابل.

وتتطوي عملية المقابلة على فعل وردّ فعل، سؤال وجواب، وعلى سلسلة من التفاعلات الاجتماعية التي تعتمد على مجموعة رموز سلوكية وكلامية يقوم بها أطراف المقابلة، وبعد القيام بها يستطيع طرفا المقابلة تحقيق أهدافهما من عملية المقابلة ألا وهي جمع المعلومات والبيانات والتعرف على الآراء والمواقف والميول والاتجاهات والاطلاع على الظروف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمبحوثين الذين يقع عليهم البحث.<sup>(1)</sup>

وللمقابلة نوعين مقابلة فردية ومقابلة جماعية، وهذا النوع الأخير هو الذي اعتمدت عليه الباحثة خلال دراستها كأداة رئيسية في تحليل الظاهرة على عينة من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية بورقلة، وهذا بهدف الاطلاع بعمق على جوانب وخفايا موضوع الدراسة، وتعرف المقابلة الجماعية على أنها أداة مهمة، لأنها تعطي فرصة للمشاركين للتوافق أو لا مع بعضهم البعض، كما قد تساعد المشتركين للتذكر (ذاكرة جماعية)، وبالتالي وضع المشاركين في حالة من التفاعل لتحفيز تفكيرهم وتبادل آرائهم، وبالتالي الحصول على أكبر ممكن من المعلومات خاصة ما هو مخفي منها، وربما لولا التفاعل لما تم الكشف عنها والوصول إليها<sup>(2)</sup>.

وللمقابلة نوعين مقننة وغير مقننة، أما الأولى فتكون أسئلة الدراسة فيها مغلقة، أما الثانية فتكون أسئلة الدراسة فيها مفتوحة، وهذه الأخيرة هي التي اعتمدت عليها الباحثة في دراستها، وهذا بهدف الاطلاع بعمق على خفايا موضوع الدراسة، وقد لجأت الباحثة إلى هذه التقنية لسببين هما:

1- ليس لدى الباحثة معلومات عن آراء المبحوثين وتمثلاتهم، ولا تريد أن تلجأ إلى تحديد أي مرجعية مسبقة للاجابات المتوقعة.

<sup>1</sup> - إحصان محمد الحسن: **مناهج البحث الاجتماعي**، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2005م، ص247

<sup>2</sup> - فضيل دليو: مرجع سبق ذكره، ص، ص(212، 213)

2- كما أن طبيعة العينة التي اختارتها الباحثة والمتمثلة في العينة النمطية الغير احتمالية هي التي حددت للباحثة التوجه نحو هذا النوع من التقنيات واختيارها لها، والتي تهدف بدورها لجمع أكبر عدد من المعطيات الموضوعية ولا تحتاج إلى احتمال التكرار<sup>(1)</sup>. ولهذا قامت الباحثة بتصميم دليل المقابلة الجماعية بالاعتماد على طريقة (موريس أنجرس)، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي في نظر الباحثة إجاباتها قد تلم بموضوع ظاهرة الدراسة وتساعد في تحليلها، وذلك بالاعتماد على فروض ومؤشرات وأبعاد الدراسة. وقد تم تقسيم دليل المقابلة الجماعية إلى ثلاثة مراحل حسب فرضيات الدراسة حيث كل محور تضمن مجموعة من الأسئلة الرئيسية وكل سؤال رئيسي تحته أسئلة فرعية، وجاءت المحاور على الشكل التالي:

(أ) المحور الأول: حول الثقافة التسييرية للمؤسسة من خلال نوع النشاط الاقتصادي الممارس في نشاط الصناعة التقليدية الحرفية

(ج) المحور الثاني: حول مدى مساهمة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية في تعزيز المضامين الثقافية للمؤسسة.

(د) المحور الثالث: المكانة الاجتماعية المكتسبة من خلال ممارسة نوع نشاط الصناعة التقليدية الحرفية بالمؤسسة.

حيث قامت الباحثة بتقسيم الدراسة إلى جانب اقتصادي حول الثقافة التسييرية، وجانب ثقافي حول الخصوصية الثقافية للمؤسسة، وجانب اجتماعي حول طبيعة التفاعل والمكانة الاجتماعية، وفي الأخير تضمن دليل المقابلة مجموعة من الأسئلة الثانوية المتعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوثين من الجنس، السن، المستوى التعليمي وغيرها.

كما تم وضع التاريخ والمكان والزمان، وعدد الأشخاص (المبحوثين) الذين تم استجوابهم، بالإضافة إلى المدة التي تم استغراقها في المقابلة الجماعية. (أنظر الملحق رقم 04)

(3) تحليل المحتوى: لا يمكن الاعتماد على تقنية دليل المقابلة سواء كانت جماعية أو فردية دون

اللجوء إلى استخدام تقنية تحليل المحتوى، وهو ما أكدّه (جون كلود كوفمان *Jean Claude Kaufmann*) في كتابه المقابلة الفهمية الصادر سنة 2011م، حيث قال: "...مقابلة تجرى من خلال

<sup>(1)</sup> - سعيد سبعون: الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط2، دار القصة، الجزائر، 2012م، ص175



ديناميكية عكسية، ينطلق الباحث بكل نشاط في الأسئلة من أجل إثارة المبحوث، وتعتمد على تحليل المحتوى لتحليل البيانات<sup>(1)</sup>.

وتعتبر تقنية تحليل المحتوى تقصي مباشرة تعمل على تحليل كل ما هو مسموع أو مرئي، بحيث يكون المحتوى غير رقمي، ويعرف تحليل المحتوى على أنه مجموعة من الاجراءات التفسيرية لمواد اتصالية، استنادا إلى تقنيات قياس أحيانا كمية وأحيانا أخرى كيفية، وهي تهدف لإعداد ومعالجة البيانات ذات الصلة في الظروف ذاتها التي وقعت في تلك النصوص، أو الظروف التي قد تحدث لاستخدامها لاحقا<sup>(2)</sup>.

وقد استعانت بها الباحثة نظرا لأهميتها في البحث العلمي لاسيما أنها ساعدتها في عرض الجوانب العلمية والمراحل المنهجية في البحث السوسولوجي لتحليل السيرة الذاتية للمقاولين، والتعرّف على تاريخ نشأة مؤسساتهم، وكذا أصولهم الاجتماعية.

كما يعتبر تحليل المحتوى بمثابة تقنية بحث، تخضع إلى قواعد واضحة ودقيقة، ويتم تحليل كل محتوى الرسالة بدلالة أهداف الدراسة المعطاة بالفرضيات، كما يكتسي تحليل المحتوى أهمية بالغة، إذ كثيرا ما يتم تصنيفه ضمن التقنيات الكيفية، لكن هناك جانب كمي في هذه التقنية، وذلك من خلال عد أو حساب العناصر ذات الدلالات بالنسبة إلى فرضيات البحث<sup>(3)</sup>.

وتقنية تحليل المحتوى تعتبر عملية خاصة تختلف عن أسلوب تحليل استمارة الاستبيان، حيث تعتمد أساسا على تحليل فئات الشكل (كيف قيل؟)، والمضمون (ماذا قيل؟)، والرصد التكراري لوحداث تحليلية يختارها الباحث: كلمة، فقرة، فكرة، موضوع أو شخصية.

وفئات المضمون ستة: تتمثل في فئة المرجع، فئة الاتجاه، فئة القيم، فئة الوسائل، فئة الهدف، وفئة الموضوع، وهذا الأخيرة هي التي اعتمدت عليها الباحثة في تحليل مضمون المقابلات مع المبحوثين والوصول إلى أكبر قدر من المعلومات التي من شأنها أن تفكك موضوع الدراسة، وهذا من خلال تقطيع المقابلات، وتكون وحدة التقطيع هي الموضوع الذي يمثل جزء من المقابلة، ويكون بكيفية داخلية، إلى جانب ضرورة تفسير الاجتماعي بالاجتماعي، أي ظاهرة اجتماعية بظاهرة اجتماعية أخرى، ومحاولة

<sup>1</sup>- Jean Claude Kaufmann: **L'entretien Compréhensif**, Armand Colin, Paris, 2011, P,P (18, 19)

نقلا عن: ناصر بودبزة: "الواقع الاجتماعي التربوي لعائلات الطبقة الوسطى في الجزائر وانتاج المشروع المهني لأبنائها"، أطروحة

دكتوراه علوم في علم الاجتماع التربوي، غير منشورة، جامعة باتنة، 2015م، ص 275

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص 102

<sup>3</sup>- سعيد سبعون: مرجع سبق ذكره، ص 230

التأويل السوسولوجي يُبنى على ما تمتلكه الباحثة من تراكم معرفي ورأسمال ثقافي سوسولوجي، لتوظيفه من خلال تحليل البيانات وإعطاء المعطيات المتحصل عليها معنى<sup>(1)</sup>.

**4) السجلات والوثائق:** تعتبر السجلات والوثائق من المصادر التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات من الميدان، وهي تعتبر "تكميلية للاستمارة والمقابلة والملاحظة أو لبعضهم، كما تعتبر تكميلية في التحليل والتفسير والتعليل"، وهذا لما تقدمه من مساعدة في جمع البيانات المتعلقة بالمقاولين وعناوين مقراتهم وأرقام هواتفهم وأسماء مؤسساتهم.

وقد استعانت الباحثة ببعض الوثائق من غرفة الصناعة التقليدية الحرفية من مطويات واحصائيات، ومعلومات حول أنواع الحرف وبعض المصادر والمراجع التي يمكن الاعتماد عليها في التحليل ومحاولة التأويل السوسولوجي.

وتتمثل هذه الوثائق في المراسيم القانونية التي تعرف وتحدد مهام غرفة الصناعة التقليدية بورقلة، والتعريف بولاية ورقلة، بالإضافة إلى مطويات تعرّف بالصناعة التقليدية ودورها في التنمية المحلية، معلومات أخرى مستخرجة من دليل يحدد أنواع النشاطات التقليدية الحرفية وكيفية تقسيمها قانونياً، بالإضافة إلى معلومات حول مفاهيم تعريفية بمختلف أنواع الصناعات التقليدية من نسيج، جلود، طرز تقليدي، فخار وغيره من الصناعات التقليدية بالمنطقة.

<sup>(1)</sup> - سعيد سبعون: مرجع سبق ذكره، ص ، ص (268، 269)



## الفصل السادس:

### عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل معطيات المقابلات

ثانياً: مناقشة وتفسير بيانات الدراسة

ثالثاً: نتائج الدراسة

خلاصة

تمهيد:

تعتبر عملية عرض وتحليل معطيات المقابلات، وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية من بين المراحل الأساسية التي يعتمد عليها الباحث أثناء قيامه ببحثه الاجتماعي، فهي خطوة تلي عملية جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة.

وحاولت الباحثة من خلال هذا الفصل إلى القيام بعملية عرض وتحليل وتأويل سوسيولوجي لمعطيات المقابلات، ومحاولة تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية، وهذا من خلال اعتمادها على دليل تحليل المقابلة للإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة، وعرض مؤشرات كل محور ومدى تأثيره في متغيرات الدراسة، معتمدة في ذلك على تقنية تحليل المحتوى من أجل تكميم المعطيات وعرضها في شكل جداول بسيطة، والقيام بالعمليات الإحصائية الوصفية من تكرارات ونسب مئوية قد تضيفي على الدراسة الميدانية وضوحاً للنتائج.

#### أولاً: عرض وتحليل معطيات المقابلات

##### 1- محور البيانات الشخصية

##### 1.1- عرض الخصائص السوسيوديمغرافية كمحددات لظاهرة الهوية الجماعية

##### الحالة الأولى:

الجنس إناث، عددهن 30 حرفية، متوسط أعمارهن 35 سنة، متوسط مستواهم التعليمي جامعي، نوع النشاط الممارس في المؤسسة الطرز التقليدي على الصوف، الخبرة في الميدان 9 سنوات، نوع المؤسسة متوسطة، عدد العمّال حوالي 70 عاملة.

##### الحالة الثانية:

الجنس إناث، عددهن 10 حرفيات، متوسط أعمارهن 38 سنة، متوسط مستواهم التعليمي متوسط، نوع النشاط الممارس في المؤسسة الطرز التقليدي والنسيج، الخبرة في الميدان 14 سنة، نوع المؤسسة صغيرة، عدد العمّال حوالي 30 عاملة.

##### الحالة الثالثة:

الجنس إناث، عددهن 25 حرفية، متوسط أعمارهن 52 سنة، متوسط مستواهم التعليمي جامعي، نوع النشاط الممارس في المؤسسة الطرز التقليدي، الخبرة في الميدان 12 سنة، نوع المؤسسة كبيرة، عدد العمّال حوالي 280 عاملة.

الحالة الرابعة:

الجنس 20 ذكور، 05 اناث، عددهم 25 حرفي، متوسط أعمارهم 27 سنة، متوسط مستواهم التعليمي جامعي، نوع النشاط الممارس في المؤسسة صناعة الفخار، بالإضافة إلى ممارسة نشاطات أخرى مثل صناعة السعف، الرمل وتشكيله، النقش والرسم والتحف الزجاجية، صناعة السيوف والأسلحة التقليدية، حوامل المفاتيح، الخبرة في الميدان 5 سنوات، نوع المؤسسة صغيرة، عدد العمّال حوالي 30 عامل وعاملة.

الحالة الخامسة:

الجنس إناث، عددهن 7 حرفيات، متوسط أعمارهن 44 سنة، متوسط مستواهم التعليمي ثانوي، نوع النشاط الممارس في المؤسسة الطرز التقليدي، الخبرة في الميدان 16 سنة، نوع المؤسسة متوسطة، عدد العمّال حوالي 50 عاملة.

الحالة السادسة:

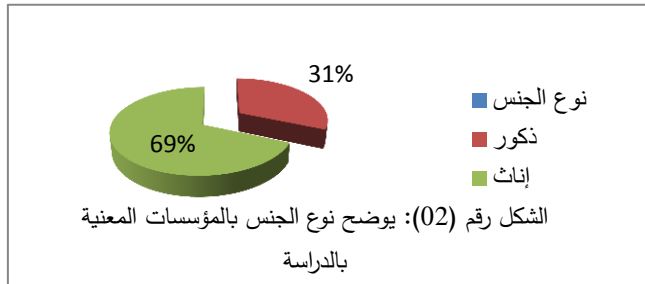
الجنس 20 ذكور و 10 اناث، عددهم 30 حرفي، متوسط أعمارهم 56 سنة، متوسط مستواهم التعليمي دون مستوى، نوع النشاط الممارس في المؤسسة صناعة المنتجات الجلدية والفضة، الخبرة في الميدان 45 سنة، نوع المؤسسة صغيرة، عدد العمال 30.

الحالة السابعة:

الجنس 4 ذكور و 11 أنثى، عددهم 15 حرفي، متوسط أعمارهم 35 سنة، متوسط مستواهم التعليمي دون مستوى، نوع النشاط الممارس في المؤسسة صناعة منتجات من الجلود، صناعة الحلبي، السلالة، الخبرة في الميدان 9 سنوات، نوع المؤسسة متوسطة، عدد العمّال حوالي 50 عامل وعاملة.

1.2 التحليل الكمي لخصائص العينة:

جدول رقم (11): يمثل جنس المبحوثين بالمؤسسات المعنية بالدراسة



نوع الجنس	التكرار	النسبة %
ذكور	45	31,46%
إناث	98	68,53%
المجموع	143	100%

لاحظت الباحثة من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة الإناث والتي قدرت بـ 68,53% أكبر من نسبة الذكور التي تمثلت في 31,46%، وهو ما يعني أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور، وهذا راجع في

نظر الباحثة لكون النشاط الاقتصادي المتمثل في احدى نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية خاصة في الجنوب الجزائري هي خاصة بالنساء أكثر من الرجال.

وهذا لعدة اعتبارات منها أن الرجال يرفضون ممارسة هذا النشاط إلا كهواية فقط وهذا راجع لاعتبارين، أولهما أنهم يرون أن نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية هي نشاطات نسائية بحكم أن غالبيتها تستلزم العمل بالخيط والابرة من نشاط صناعة الزرابي، الطرز التقليدي والنسيج، صناعة الجلود والمنتجات الجلدية، صناعة السلالة وغيرها إلا ما تعلق بصناعة الفخار وصناعة المنتجات الفضية من سيوف وسكاكين والحلي التي تعتمد على العمل بالنار والطين وهو ما يعتبر في نظرهم يليق بعمل الرجال، أما النشاطات التي تستخدم فيها الابرة والخيط فهو للنساء، وهو ما صرح به أحد المبحوثين بقوله (من يوم يومنا واحنا نعرفو باللي غير النساء هوما اللي يخيطة مش الرجال...عيب راجل يشد الابرة والخيط... ما كانش منها؟!).

وبالتالي فإن الثقافة السائدة في الجنوب حول تصنيف الفئات السوسيو مهنية حسب الجنس تختلف من منطقة إلى أخرى وهو ما يؤثر على اختيارهم للمهن التي قد يبدع فيها الفرد، وهو ما عبّرت عنه احدى المبحوثات بقولها (ما عندناش الثقافة تع الرجل يشد الخيط والابرة ويخدم مع النساء كيما في الجزائر العاصمة والا تلمسان والا الشرق قسنطينة مثلا عندهم عادي الرجل يخيطة وينسج...).

والاعتبار الثاني يتمثل في أن مدخول هذا النوع من النشاط قليل وقد يكون متقطع أو غير دائم وهذا راجع لصعوبة التسويق من جهة ويحتاج إلى الكثير من الصبر من جهة أخرى، في حين أن الرجال يميلون إلى النشاط الاقتصادي الذي فيه الربح السريع.

في المقابل وجدت الباحثة أن النساء هن أكثر ميولا لممارسة هذا النوع من العمل في هذا المجال، وهذا راجع حسبهن بحكم أنهن يعشن بمنطقة الجنوب التي كانت سابقا خالية تماما من مرافق التسلية حيث في فترة الصيف يُضطررن للبقاء في البيت خاصة لمن لا تملك عائلته المال الكافي للاصطياف من جهة.

وهو ما صرّحت به احدى المبحوثات بقولها (بحكم عدم وجود مرافق في الصحراء، وعدم امكانية التنقل لرحلة صيفية، كنا في الفترة تع الصيف بعد القرانيا نشغلوا رواحنا بحرفة معينة في الدار).

بالإضافة إلى هذا كانت الفتيات اللاتي لم يتوفقن في اتمام دراستهن لأي سبب من الأسباب، تعتبر تعلم ممارسة هذه الحرف أمر ضروري وهو ما صرّحت به احدى الحرفيات بقولها (مش معناها

اللي ما كملتش قرابتها ما تقدر تخدم والو)، في اشارة منها عن هذه الحرف وجدت كبديل لتجاوز عقبت الاخفاق وعدم النجاح في الدراسة وتجاوزها للدخول للمجال المهني.

ومن خلال ما سبق، ترى الباحثة أن هذه الأسباب وغيرها هي التي جعلت من النساء يتداولن هذه الحرف داخل البيوت ويتسلين بها من فترة إلى أخرى حتى أصبحت أمرا ضروريا بالنسبة لهن، وسلاحا لضمان مستقبلهن.

كما أن ممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي يمثل ويحدد هويتهم الفردية الشخصية والجماعية المهنية.

**جدول رقم (12): يوضح متوسط الفئات العمرية للمبحوثين وعلاقتها بمتوسط مستواهم الدراسي**

المجموع	[65-55]		[55-45]		[45-35]		[35-25]			
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
%28,57	02	%14,28	01	/	/	%14,28	01	/	/	دون مستوى
/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ابتدائي
%14,28	01	/	/	/	/	%14,28	01	/	/	متوسط
%14,28	01	/	/	/	/	%14,28	01	/	/	ثانوي
%42,85	03	/	/	%14,28	01	%14,28	01	%14,28	01	جامعي
%100	07	%14,28	01	%14,28	01	%57,14	04	%14,28	01	المجموع

لاحظت الباحثة من خلال هذا الجدول أن متوسط الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم بين (35، 45) سنة، هم أكثر فئة عمرية يقومون بتسيير مؤسسات في الصناعة التقليدية الحرفية وهذا بنسبة %57,14، فيما نجد أن بقية متوسط الفئات والمتمثلة في متوسط فئة ما بين (25، 35) سنة، ومتوسط فئة ما بين (45، 55) سنة، بالإضافة إلى متوسط فئة (55، 65) سنة، أنها تمثل ما نسبته %14,48 لكل فئة منهم على حدى.

في المقابل وجدت أن متوسط فئة الشباب الجامعي هي الفئة الغالبة في تسيير مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، والعمل على قيادتها وهذا بنسبة %42,85، فيما نجد أن ما نسبته %28,57 هم دون مستوى تعليمي، وتليها متوسط الفئات الأخرى من الشباب ذو المستوى التعليمي المتوسط والثانوي بنسبة %14,28 لكل فئة منها على حدى.

ومن خلال ما سبق تبين أن متوسط الفئة العمرية المتراوحة بين (35، 45) سنة هي الأكثر نشاطا وحيوية مقارنة بالفئات الأخرى، وقد يكون هذا طبيعي وراجع لمرورهم بمرحلة ما بعد الدراسة

ومرحلة البطالة والبحث عن العمل، ليصلوا إلى مرحلة النضج والاستقرار بعد التجارب، والقدرة على القيادة والتسيير للمؤسسات، بينما في المقابل نجد أن متوسط الفئات العمرية الأخرى من الشباب المتمثلة في ما نسبته 14,28%، بين فئات الشباب المتخرجين من الجامعة حديثاً، أو بين فئات الشباب الذين لم يبقى له سوى القليل للحصول على التقاعد ومنهم من حصل عليه فعلاً ليفكر في انشاء مؤسسة خاصة به ويتفرغ للوقوف على قيادتها وتسييرها وهو ما أدلت به إحدى المبحوثات بقولها (كي اديت la retraite قلت واعلاش ما نعملش مؤسسة نلم فيها البنات اللي عندهم موهبة في هذا النشاط يخدموا على رواحهم خاصة اللي قاعدين في الديار... كايين اللي عندهم مستوى تعليمي وكايين اللي ما عندهم مش مهم المهم عندهم موهبة وقادرين يخدموا ويبدعوا).

فيما وجدت الباحثة من كانت مؤسسته عائلية من البداية، أي خاصة وليست حكومية، وبالتالي هو صاحب القرار الوحيد في حالة رغبته في التوقف عن العمل من عدمه، والشباب في هذه الدراسة من وجهة نظر الباحثة كما سبق تعريفه هو كل من يملك القدرة عن العمل مهما كان جنسه أو سنه، ما دام هو قادر على العطاء والعمل فهو يدخل ضمن فئة الشباب حسب الباحثة.

أمّا بالنسبة لفئة الشباب الجامعي التي تعتبر الفئة الغالبة مقارنة بالفئات الأخرى، قد يكون الأمر طبيعي باعتبار أنها الفئة الأكثر مستوى تعليمي مما يعني أنهم يملكون القدرة على تسيير المؤسسات من خلال ما تم اكتسابه من التكوين الجامعي من مهارات في اسلوب تسيير المؤسسات، بالإضافة إلى اكتسابهم للمعارف في بعض الجوانب القانونية التي قد تمكّنهم من مخاطرة التفكير في انشاء مشاريع خاصة بهم والعمل على استثمارها بالشكل المطلوب، فيما نجد من هم دون مستوى تعليمي وهم من قد تكون مؤسساتهم عائلية وراثية، مما يعني انه تم اكتسابهم لجملة من الخبرات عن طريق التنشئة الأسرية والاجتماعية من خلال انخراط بعضهم في الأحزاب وانخراط بعضهم الآخر في جمعيات، وهو ما ادلو به بعض المبحوثين من هذه الفئة، وهو ما اكسبهم رأسمال ثقافي واجتماعي ساعدهم بشكل أو بآخر في بناء مشاريعهم المهنية وتحويلها من مجرد فكرة إلى واقع في شكل مؤسسة خاصة بهم يقومون من خلالها باستثمار مشاريعهم المهنية، وهذا عن طريق الممارسات الثقافية والاجتماعية التي قد تساهم في تشكل هوياتهم الفردية والجماعية المهنية.



الجدول رقم (13): يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية للمقاولين ونوع النشاط الاقتصادي الممارس.

المجموع		[20-15]		[15-10]		[10-5]		[5-1]		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%7,14	01	/	/	%7,14	01	/	/	/	/	صناعة الغزل والنسيج
%28,57	04	/	/	%35,71	03	%7,14	01	/	/	الطرز التقليدي
%14,28	02	/	/	/	/	%7,14	01	%7,14	01	صناعة منتجات مختلفة من سعف النخيل
%7,14	01	/	/	/	/	/	/	%7,14	01	صناعة الفخار
%14,28	02	%7,14	01	/	/	%7,14	01	/	/	صناعة منتجات مختلفة من الجلود
%14,28	02	%7,14	01	/	/	%7,14	01	/	/	صناعة منتجات مختلفة من الفضة
%14,28	02	/	/	/	/	%7,14	01	%7,14	01	صناعة التحف الفنية
%100	14	%14,28	02	%28,57	04	%35,71	05	%21,42	03	المجموع

لاحظت الباحثة من خلال الجدول رقم (13)، أن المقاولين الذين خبرتهم بين (5 و 10) سنوات هم الذين يمثلون أكبر نسبة بحوالي 35,71%، وتليهم فئة المقاولين الذين لهم بين (10 و 15) سنة بما يمثل نسبته حوالي 28,57%، فيما يليهم المقاولون الذين لهم خبرة 5 سنوات بنسبة 21,42%، بينما وجدت الباحثة أن من يملكون خبرة تفوق 15 سنة تُقدر نسبتهم بـ 14,28%.

أما بالنسبة للفئات السوسيو مهنية للمقاولين في نشاط الصناعة التقليدية الحرفية وجدت الباحثة أن ما نسبتهم 28,57% هم من المقاولون الذين يمارسون نشاط الطرز التقليدي وهي أعلى نسبة، تليها 4 فئات سوسيو مهنية تتمثل في صناعة منتجات مختلفة من سعف النخيل، ثم صناعة منتجات مختلفة من الجلود، صناعة منتجات مختلفة من الفضة، وأخيرا صناعة التحف الفنية المتمثل في مجسمات من الرمال ووردة الرمال، والرسم بالرمل على الألواح وعلى الزجاج، وصناعة حاملات المفاتيح، وتتمثل نسبة كل واحدة منهم بـ 14,28%، أما الفئات السوسيو مهنية المتبقية والمتمثلة في صناعة النسيج وصناعة الفخار وهذا بنسبة 7,14% لكل واحدة منهم.

وبالتالي لاحظت الباحثة أن نشاط الطرز التقليدي هو النوع الغالب من بين الأنشطة، وهو راجع لكون عدد الاناث أكثر من عدد الذكور، وهو ما يؤكد ما سبق وأن تحدثت عنه الباحثة عند تعليقها عن

خاصية النوع الاجتماعي أين وجدت عدد الذكور أكثر من عدد الإناث(\*)، حيث النشاطات التي تعتمد في ممارستها عن الأبرة والخيط هي خاصة بالنساء المقاولات أكثر من الرجال المقاولين الذين يمارسون النشاطات التي تعتمد على النار والطين.

**الجدول رقم(14): يوضح المؤسسة الجماعية حسب عدد العمال وعدد أصحاب المؤسسة:**

المجموع	مؤسسة متوسطة (250-50)		مؤسسة صغيرة (49-10)			
	ك	%	ك	%		
%14,28	01	%14,28	01	/	عدد المقاولين (9-2)	
%28,57	02	%14,28	01	%14,28	01	عدد المقاولين (10-19)
%57,14	04	%42,85	02	%28,57	02	عدد المقولين (20-30)
%100	07	%57,14	04	%42,85	03	المجموع

لاحظت الباحثة من خلال هذا الجدول أن غالبية المقاولين يملكون مؤسسات متوسطة وهذا بنسبة حوالي 57,14% من المؤسسات حيث يتراوح عدد عمّالها بين عشر عمّال والـ250 عامل حسب القانون الجزائري، في المقابل وجدت الباحثة أن ما نسبته حوالي 42,85% هي مؤسسات صغيرة الحجم والتي يتراوح عدد عمّالها بين العامل والـ9 عمّال.

أمّا بالنسبة للمؤسسات حسب عدد مقاوليها، لاحظت الباحثة أن ما نسبته 57,14% من المؤسسات يتراوح عدد مقاوليها بين (20-30) مقاول وهي التي تحتل المرتبة الأولى من بين المؤسسات، في المقابل وجدت أن ما نسبته حوالي 28,57% من المؤسسات التي يتراوح عدد مقاوليها بين (10-19) مقاول، ثم ما نسبته حوالي 14,28% من المؤسسات التي يتراوح عدد مقاوليها بين المقاولين إلى 9 مقاولين.

ومن خلال ما سبق ذكره يتبين أن غالبية المؤسسات الجماعية هي من نوع المؤسسات المتوسطة الناشطة في مجال الصناعة التقليدية الحرفية، وهو ما يعني إمكانية هذا النوع من النشاط الاقتصادي في تنمية وتطور الاقتصاد الوطني من خلال انشاء هذه المؤسسات، وهو ما قد يؤدي إلى الدفع بعجلة الاقتصاد الوطني إلى الأمام، خاصة أن هذا النوع من النشاط هو مرتبط ارتباط وثيق بنشاط آخر لا يقل أهمية عن نشاطات قطاع الصناعة الخفيفة والمتمثل في نشاط السياحة، باعتبار أن المنتجات التي تقوم

\*- أنظر الصفحة رقم 147

بصناعتها وتسويقها هذه المؤسسات هي من النوع الذي يقوم بتعريف الزائرين إلى البلاد عن السيرة التاريخية لها وهذا من خلال الفعل التواصلي للمقاولين في ممارسة كل ما يرمز لحضارة وتراث مختلف مناطق الولاية بصفة خاصة، والبلاد بصفة عامة، وهو ما يعني تعريف هذا المؤسسات وأصحابها للآخرين، والتعرف على نظرة الآخرين لهم من خلال منتجاتهم المختلفة، وبالتالي التعريف على هوية المقاولين الفردية والجماعية من خلال الاستمرار في ممارسة ودعم هذا الفعل التواصلي ومحاولة المحافظة عليه، من خلال محاولة انتاج وإعادة الانتاج الاجتماعي لهذا الموروث الثقافي.

## (2) - محور أسلوب الثقافة التسييرية للمؤسسة، وبروز العمل الجماعي:

### (1-2) عرض نتائج الجانب الاقتصادي للمؤسسة الخاص بالفرضية الأولى:

#### الحالة الأولى:

أكدت المجموعة عن بداية انشائهم لمؤسستهم بقولهم "من خلال مشاركتنا مع بعض في دورات تكوينية للموارد البشرية بالجزائر العاصمة لتعلم فن الطرز التقليدي على الصوف، أين أخذنا مجموعة من الدروس لمدة 6 سنوات، وأنهيناها بجانب تطبيقي وهو مشاركتنا نحن 22 حرفية في توأمة مع جمعية شمس الفرنسية بمعرض في (سانت اتيان Saint-Étienne) بفرنسا، أين تم بيع المنتج كله ونجح المعرض نجاحا كبيرا...". تواصل حديثها احدهن بقولها "من هنا قلنا واعلاش ما نعملوش احنا مع بعض مؤسسة خاصة بينا وما يكونش اسمنا تابع ومرتبب باسم شمس فرنسا، خلينا نعملوا مؤسسة ونسموها شمس تماسين وبالضبط سنة 2013م".

وفي الحديث حول كيفية سير العمل بالمؤسسة من بدايته إلى نهايته قالوا: العمل مقسم بيناتنا على شكل مجموعات حسب تخصص كل واحدة، كاین مجموعة مختصة بالعمل الفني من رسامات وخيطات وفنانات في مجال الطرز التقليدي على الصوف، وفريق خاص بالجانب التسييري للمؤسسة، وفريق خاص بالجانب القانوني، وفريق خاص بالجانب المالي، بالإضافة إلى جانب التسويق اللي نعتمدو فيه على المعارض والفايسبوك ثاني، "...وتواصل الحديث أخرى "يجمعنا هدف واحد وهو ترك بصمة مميزة عند الآخرين، والمحافظة على العلاقة الايجابية التعاونية بيناتنا...على ذلك احنا اخترنا هذا النوع من النشاط لأنه ما كاین ولا مؤسسة مارست هذا النشاط من غيرنا، الطرز التقليدي على الصوف احنا أول مؤسسة على المستوى المحلي والوطني اللي مارسناه، والفضل يرجع للزاوية التجانية ودعمها لينا ماديا ومعنويا".

وفي حديثهم عن كيفية صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة قالوا: "تعتمد مؤسستنا على أسلوب التسيير اللي يعطي نوع من الحرّية للأعضاء بالمؤسسة وعاملاتها، بهدف تقديم كل ما هو جديد، نستمعوا لأفكار بعضنا البعض ونتعاونوا في تجسيدها، ونحاولوا نحافظوا على الروح الجماعية اللي في المؤسسة". وعن السؤال الذي مفاده متى تجدون أنفسكم في حاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي قالوا: "العمل المراد انجازه يتم أخذه على أساس فكرة، وهو الاجابة على سؤال ما هي الفكرة المراد انجازها؟ ومن خلال الفكرة يتم تحديد نوع وحجم ولون قطعة القماش، بحيث تكون هذه القطعة مختلفة عن القطع الأخرى للعاملات الأخريات، لكل قطعة خاصة به، إلا أن الفكرة المراد انجازها من خلال هذه القطعة مختلفة قد يتشارك ويتعاون فيها إثنان أو ثلاث حسب ما تتطلبه القطعة من عدد العمّال"، أمّا من ناحية المؤسسة ككل فقالوا: "طبعاً عملنا جماعي وإلاّ ما الداعي لإنشائنا لهذه المؤسسة مع بعضنا البعض".

#### الحالة الثانية:

صرّحت المجموعة عند السؤال حول بداية فكرة انشاء المؤسسة فقالوا: "كل واحد وين كان يخدم وكل واحد والسبب اللي خلاه يفكر نعملوا مؤسسة مع بعضنا عائلية"...واصلت احدهن قولها: كنت نخدم كعامله في مؤسسة، ومبعد حسيت بلي راني نخدم وما كانش كيفاه نضمن حقي وما كنتش مرتاحة معاهم، عليها رحنت سجلت في غرفة الصناعة التقليدية وخرّجت بطاقة حرفي واعملت مؤسسة مع العائلة سنة 2012م وراني نخدم".

أكدت المجموعة في حديثهم عن كيفية سير العمل بالمؤسسة بشكل عام وبمختلف مراحلها قالوا: " نشريوا لقماشات ونفصلوها ونوزعوها على قرابة 30 عاملة يخدمولنا في ديارهم، وكي يكملوا يرجعولنا الخدمة واحنا علينا نراقبوها اذا جات مليحة نقبلوها واذا جات معوجة نرجعوها لهم يعاودو يخدموها، يعني احنا علينا la finition، ومبعد نبيعوهم في المعارض والا حسب la commande، وكي يتباعوا نحاسبوهم بالقطعة كل واحد شحال تجيه الخصة اتناعو"...وتواصل أخرى الحديث بقولها: "احنا ما نخدموش مع التجار يعني صحاب المحلات على خاطر هوما يتعاملو بالجملة، واحنا ما تخرجش علينا، عمرها ما كانت الخدمة تع اليد تع الصناعة التقليدية الحرفية تتباع بالجملة، لأن القطعة الواحدة ما تشبهش اختها".

وفي حديثهم عن كيفية صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة قالوا: "نتشاورو مع بعضانا أنا واختي لكبيرة وأمي وعمتي في كل شيء واللي يتفقوا عليه الغالبية نديروه".

وعن السؤال الذي مفاده متى تجدون أنفسكم في حاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي قالوا: "دائماً نحتاجوا لبعضنا في الخدمة على خاطر تحب لمعاونة، الخدمة تع اليد يلزمها معاونة".

#### الحالة الثالثة:

أكدت المجموعة عن فكرة إنشاء المؤسسة بقولهن: "جاءتنا الفكرة من خلال تجربة لي مع مجموعة من الحرفيات من نفس المنطقة سنة 2005م بمعرض في بيروت، وحينها تم بيع المنتج بكامله، وحضي بتكريم من طرف القائمين على المعرض بتصريح منهم أن المنتج الجزائري تحصل على المرتبة الأولى كأحسن منتج من مختلف المنتجات لمختلف الدول المشاركة، ومن هنا جاءت فكرة إنشاء مؤسسة خاصة بنا نحن الذي شاركنا بهذا المعرض وتأسست سنة 2008م، ونقوم بتسويق منتجاتنا وتسويقها دولياً".

وفي الحديث حول كيفية سير العمل بالمؤسسة من بدايته إلى نهايته قالوا: "يمرّ العمل بعدة مراحل، مرحلة شراء الأقمشة ومستلزماتها، ومبعد مرحلة تفصيل القماش، ومبعد مرحلة الطرز على القماش، ومبعد مرحلة المراقبة والاتقان، ومبعد مرحلة الحياكة والتخزين في الخزانة، وبعدها تجي مرحلة البيع والتسويق، هذا المرحلة أصحابها يتقلوا من مكان لمكان ولازم يكونوا يتميزوا بامتلاكهم فن التفاوض والاتصال يعني كيما يقولوا مختصين في العلاقات الخارجية، وماشي ديما نفس الأشخاص يقوموا بعملية التسويق لا لا كل مرة نخلوا واحد جديد يروح مع واحد عندو خبرة باش يتعلم منو...وتضيف أخرى "التسويق ما يكونش فقط من خلال المعارض، نروحوا نسوقوا منتجاتنا من خلال علاقاتنا الشخص والاجتماعية مع معارفنا نروحوا نعرضو منتجاتنا على وزارة التضامن، وزارة الثقافة عرفوا عندهم برامج خاصة بيهم نحاولوا نشوفوا كيفاش يكون لينا برنامج معاهم، نعرضوا على جمعيات يعني ما نعتمدوش فقط على المعارض اللي تقوم بيهم الدولة".

وعن صنع واتخاذ قرارات بالمؤسسة، صرّحت المجموعة بقولها: "تعتمد المؤسسة على لغة الحوار والتشاور من أجل التعاون، وهو اللي يساعد الحرفيات للكشف عن قدراتهم وامكانياتهم في تقديم كل ما هو جديد ومميز، احنا نبحت دائماً عن الابداع في العمل...وواصلت أخرى حديثها بقولها: "مثلا لما نروحوا لسوق باش نشروا قماش جديد، نروحو ثلاثة والا اربعة مع بعض حسب...ونشوفوا...قال هذا قماش جديد شوفو انتوما، كل واحدة تعطيني فكرة، واش الرسم اللي يخرج عليه، نوع الفصالة، وبتناقشوا عليهن والحاجة اللي تعجب الأغلبية نديروها"،...وقالت أخرى: "ما كاين حتى احد يفرض رايو على لوخر، الفكرة

اللي نقتنعوا بيها نعملوها، الفكرة كي ما نكونوش مقتنعين بها تطلع معوجة، بالصح كي يكون الواحد مقتنع بيها يقدر حتى يبدع فيها".

وفي سؤال الباحثة حول الوقت الذي تجدون فيه أنفسكم بحاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي قالوا: "احنا كلنا يد واحدة في المؤسسة نتعاون مع بعض"... وواصلت أخرى بقولها: "التعاون يكون حسب كل فريق، عندنا فريق خاص للطرز، وفريق خاص للمراقبة، وفريق خاص بالتسويق... كل واحد منهم عندهم عمل خاص بيهم، وهوما بالكل يمثلوا عمل تسلسلي تبدأ من شراء المواد والأقمشة حتى فريق التسويق... هذا بالنسبة لعمل المؤسسة ككل"، وتضيف أخرى: "بالنسبة لنوع النشاط لا يتطلب العمل الجماعي باعتبار أن هذا النوع في أصله عبارة عن قطع Des pièces كل قطعة واحدها، نقوموا بتفصيل des robes, des châles، كل واحدة نمولها حاجة، مش châle نقسموا بين زوج..."، وتواصل أخرى حديثها: "ماهيش خدمة اللي كبيرة لازمها معاونة كيما الزربية اللي تطلب يتعاونوا فيها زوج والا ثلاثة... الخدمة انتاعنا لازم نتخدم على يد واحدة باش تولى مليحة".

#### الحالة الرابعة:

أكدت المجموعة عن بداية انشائهم لمؤسستهم بقولهم: "أهل المنطقة بالكل مشهورين بهذه الخدمة، بالصح ماشي بالكل يعرفوا كيفاش يسوقوها، على ذلك جاتنا الفكرة قلنا نعملوا مؤسسة ونتعاونوا باش نسوقوا منتجات تع الناس خاصة اللي يخدموا في الديار وما عندهم شكون اللي يسوقهم المنتجات انتاعهم، وزيد نسوقوا المنتجات انتاعنا احنا وهذا بداية من 2013م"

وفي الحديث حول كيفية سير العمل بالمؤسسة من بدايته إلى نهايته قالوا: "حسب يعني تقديري تقولي مقسمين على حسب نوع النشاط، كل نشاط وناسوا، كاين اللي يخدموا الفخار مع بعضاهم، وكاين اللي يخدمو المعادن مع بعضهم، وكاين اللي يخدموا السلالة، واحدو خرين يعملوا المنتجات من الرمل يسموه فن الترميل، واحنا نديو المنتجات هذونقوموا بتسويقها سواء عن طريق المعارض، المخيمات، وحتى نروحوا لمختلف المدن ونتجولوا بالسلع انتاعنا، والريح لينا ولبلادنا".

وفي حديثهم عن كيفية صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة قالوا: "حسب... كاين امور نتخذوها بالاجماع، وكاين أمور اللي يتحمل مسؤوليتها صاحب بطاقة الحرفي اللي رانا نخدموا بيها... المهم نكملوا بعضنا البعض ودائما يكون كاين تشاور"

وفي سؤال الباحثة حول الوقت الذي تجدون فيه أنفسكم بحاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي قالوا: "العمل الجماعي هو الأساس لتسيير المؤسسة، وإلا ما الداعي لاشتراكنا في مؤسسة واحدة، أما العمل الجماعي بالنسبة للنشاط في حد ذاته موجود داخل كل فريق"

#### الحالة الخامسة:

أكدت المجموعة عن فكرة إنشاء المؤسسة بقول احدها: "جاءت بعد ما عاودت الباك سبع مرات وما اديتوش، صرالي un choc بعدها عرفت باللي مش معناها اللي ما يدش الباك ما يقدرش يخدم"، وتضيف أخرى: "خدمت لبسة تع ولاد صغار وعرضتها على صحاباتي والجيران حتى وين كاين اللي نصحوني نسجل في غرفة الصناعة التقليدية ونعمل مؤسسة...خرجت بطاقة حرفي واعملنا المؤسسة في 2000م وخدمنا وخدمنا ناس بزاف معنا".

وفي الحديث حول كيفية سير العمل بالمؤسسة من بدايته إلى نهايته قالوا: "هذا الخدمة فيها 8 مراحل، اول مرحلة طريقة اقتناء القماش، ثانيا طريقة تفصيل القماش، ثالثا خياطة القماش، رابعا الرسم على القماش، خامسا اكمال خياطة القماش، سادسا اكمال الرسم على اطراف القماش المتبقية، سابعا مراقبة مدى اتقان العمل، ثامنا غسل وحياسة المنتج ووضع في الخزانة، بعدها تجي مرحلة التسويق للمنتج، والأجر يكون بالقطعة أو بالشهر حسب الاتفاق"

وفي حديثهم عن كيفية صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة قالوا: "صاحبة القرار في المؤسسة هي اللي فتحت المؤسسة باسمها بطاقة الحرفي" وتواصل صاحبة بطاقة الحرفي قولها عن المجموعة: "أنا نمدهم الخدمة وهوما يخدمو...الأمر لوخرى أنا ندبر راسي فيها".

وعن السؤال الذي مفاده متى تجدون أنفسكم في حاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي قالوا: "العمل جماعي عندو بداية وعندو نهاية متسلسل على شكل دائرة"

#### الحالة السادسة:

أكدت المجموعة عن بداية انشائهم لمؤسستهم بقولهم: "كانت كاينة من بكري تع جدود جدونا، احنا برك عاودنا التأسيس انتاعها من ضارا وجديد في نهاية 2005م بداية 2006م...وراثية هي في دمنا".

وفي الحديث حول كيفية سير العمل بالمؤسسة من بدايته إلى نهايته قالوا: "عندنا كاين النساء يخدمو المنتجات تع الجلد، والرجال يخدمو المنتجات اللي تخص الحديد والنحاس والفضة، كاين التسويق

كل واحد يقدر يسوق منتجاته كيما يحب والأجر يتقسم على ثلاث جزء للعمال، وجزء لنا احنا الأعضاء وجزء يبقى في المؤسسة باش نشريو بيه المواد اللي نخدمو بيها"

وفي حديثهم عن كيفية صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة قالوا: "يكون بالاجماع مع بعضنا البعض" وفي سؤال الباحثة حول الوقت الذي تجدون فيه أنفسكم بحاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي قالوا: "كاين تعاون حسب نوع النشاط، كان خدمة تع النساء وهي المنتجات الجلدية يخدمو les sac, les porte-monnaie, les cartable, les porte clés، وكاين خدمة تع الرجال صناعة المواد من الحديد والنحاس والفضة".

#### الحالة السابعة:

أكدت المجموعة عن بداية انشائهم لمؤسستهم بقولهم: "تقدري تقولي باللي المعارض هي اللي لمتنا وخالطنا فكروا نخدموا مع بعض، في كل معرض وطني والا دولي كنا مع بعضانا نمثلوا بمنتجاتنا الصناعة التقليدية تع الجنوب الجزائري"... وتواصل أخرى: "أنا كنت نخدم في واحد الجمعية وما كنتش مرتاحة معاهم الخدمة بالكل غير عليا انا، وعلى هذا حبست من الخدمة"... وتواصل في اشارة لزميلتها وزميلها وتقول "هذيك على خاطر ما عملولهاش التأمين، ولوخر حاب المعاونة، يسمى مرة على مرة كي نتلاقاوا ونحكياوا شحال من خطرة نقولوا كون نخدموا مع بعض خاصة رانا نمثلوا دائما تقاليد الجنوب بمنتجاتنا ونتعاونو وتأسست في 2012م".

وفي الحديث حول كيفية سير العمل بالمؤسسة من بدايته إلى نهايته قالوا: "تعتمدو على تقسيم العمل في مجموعات حسب أنواع النشاطات الممارسة، فريق عمل خاص بصناعة المنتجات المتعلقة بالجلود، وفريق عمل خاص بصناعة الحلي والفضة، وفريق خاص بصناعة السلالة، وكاين طبعا اللي يهتموا بجانب الاداري من تسيير المؤسسة والجانب تع الميزانية والتسويق"... وتواصل أخرى: "تعتمدو على الفايبيوك تجينا les commandes واحنا نخدمو ونبعثولهم الخدمة في الترونسبور ونكتبوا عليها رقم الهاتف والعنوان، وهوما يبعثولنا الدراهم في الكونت، هذي رانا ماشيتين بيها ع الكيف"

وفي حديثهم عن كيفية صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة قالوا: "كي يكون كاين معرض والا مخيمات نجتمعوا مع بعض ونتشاورو أنا نستشيرهم في أمور ما نعرفهاش وهوما يعرفوها والعكس، كل واحد والخبرة انتاعو".



وفي سؤال الباحثة حول الوقت الذي تجدون فيه أنفسكم بحاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي قالوا: "التعاون هو الأساس اللي على جالو عملنا هذه المؤسسة" ويواصل آخر: "كي تكون كايئة فكرة جديدة والا خدمة نتعاون فيها ونحاولو نعرّفو بيها الناس".

## 2-2) محتوى تحليل أسلوب الثقافة التسييرية للمؤسسة وبروز العمل الجماعي للمبحوثين:

### 2-2-1 فكرة انشاء المؤسسة الجماعية لدى المبحوثين

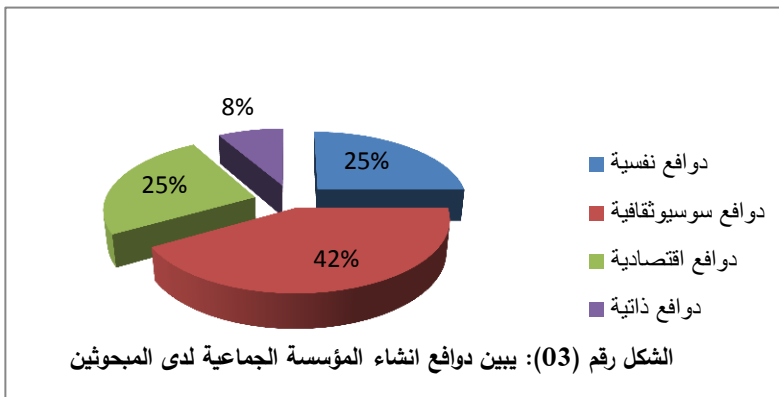
جدول رقم (15): يبين دوافع انشاء المؤسسة الجماعية لدى المبحوثين:

فئة الموضوع: يبين دوافع انشاء المؤسسة الجماعية لدى المبحوثين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	دوافع نفسية	03	25%
02	دوافع سوسيوثقافية	05	41,66%
03	دوافع اقتصادية	03	25%
04	دوافع ذاتية	01	8,33%
المجموع			100%

### التعليق:

تلاحظ الباحثة من الجدول رقم (15) أن آراء أفراد العينة حول فكرة انشاء المؤسسة الجماعية تمثلت في ثلاث وحدات أساسية، وقد احتلت وحدة التحليل رقم (02) دوافع السوسيو ثقافية المرتبة الأولى وهذا بنسبة 41,66%، مقابل نسبتان متساويتان ومتعادلتان تقدران بـ25% لكل من الدوافع النفسية والدوافع الاقتصادية، وهذا ما تبينه وحدتا التحليل رقم (01) و(03)، مقابل ما نسبته حوالي 8,33% كانت لهم دوافع ذاتية وهو ما بينته وحدة التحليل رقم (04).

### التأويل السوسولوجي:



يتبين للباحثة من خلال الشكل رقم (03) أن دوافع غالبية المقاولين في إنشاء مؤسسة جماعية هي دوافع سوسيو ثقافية، حيث غالبيتهم نمت حس المقاومة لديهم من خلال

الوسط الاجتماعي الذي يعيشون فيه، فمنهم من رغب في إعادة الانتاج الاجتماعي من خلال توارثهم لممارسة نوع أو أنواع من نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية التي تعتبر موروث عائلي، ومنهم من

اكتسبها من خلال التكوين بإحدى مؤسسات التنشئة الاجتماعية، فكانت عبارة عن جسر لتشكل تمثلاث اجتماعية لمشروع مهني لديهم، قد تشكلت عند البعض من خلال دور العبادة كما صرّحت به إحدى المبحوثات عند قولها أن "الزاوية التجانية هي التي قامت بالتكفل بمصاريف الدورات التكوينية للموارد البشرية لتعلّم هذه الحرفة"، فيما تشكلت عند آخرين من خلال مراكز التكوين، والعمل كعمّال بالجمعيات المهنية لتعليم الحرف للآخرين.

كل هذه الأوساط وغيرها ساهمت بشكل أو بآخر في نظر الباحثة في تشكل مجموعة من الخبرات لدى أفراد العينة التي دفعت بهم للتفكير في إنشاء مؤسسات جماعية خاصة بهم، وبمزاولة مشاريعهم المهنية التي من خلالها قد يتشبعون بقيم الحرّية والمسؤولية والاستقلالية وسمات الثقة والابداع والاتصال، وهو ما أثبتته العديد من الدراسات حول دور وأهمية هذه الأوساط من (عائلة، مدرسة، جامعة، مهنة، محيط) في قرار الرغبة في إنشاء مؤسسات خاصة بهم وهو ما أطلق عليها الباحث (كريم شويمات) تسمية فعل المقاول<sup>(1)</sup>.

كما ظهر من خلال هذه الدراسة أن فكرة العمل المقاولاتي هي فكرة وراثية في الأصل عند بعضهم، ولم يتم اكتشافها بالصدفة باعتبار أن الآباء والأجداد كانوا قد سبقوهم إليها من قبل، وهم فقط حاولوا إعادة إنتاج مؤسساتهم من جديد، وهو ما أثبتته العديد من الدراسات السابقة المتعلقة بالأصل الاجتماعي لمنشئ المؤسسات أين أظهرت أن هؤلاء المقاولين ينتمون في كثير من الأحيان لعائلات مقاول<sup>(2)</sup>، أي أن مؤسساتهم أو نوع النشاط الممارس هو عمل وراثي في الأصل، ومن هذه الدراسات نجد الدراسة التي قامت بها الباحثة (آن جيلي) أين وجدت أن هناك خمسة أنواع من المقاولين مقاول إطار، مقاولون ورثة، مقاولون ذو تقاليد مقاولاتية، مقاولون مغتربون، ومقاولون عمّال<sup>(\*)</sup>.

والمقاولون الورثة ينقسمون بين من يتأسسون مؤسسات ورثوها عن آبائهم وأجدادهم، وبين من ورثوا الخبرة المهنية في ممارسة نفس نوع النشاط الاقتصادي الذي كان يمارسه آباؤهم وأجدادهم، أو خبرة التسيير للمؤسسة، وبين من ورثوا رأسمال اجتماعي من خلال العمل بمؤسسات آبائهم، وهو ما يتوافق مع الدراسة التي قامت بها الباحثة.

<sup>(1)</sup> - كريم شويمات: 'دوافع وسيروية فعل المقاول لدى الشباب البطال المنشئ للمؤسسات"، دراسات اجتماعية، العدد 6، دورية

فصلية محكمة، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، أكتوبر 2010، ص 84

<sup>(2)</sup> - المرجع نفسه، ص 84

<sup>(\*)</sup> - أنظر الصفحة: 79

كما لا يمكن لهذه الأخيرة أن تتجاهل أو تنسى دور الدوافع الاقتصادية والنفسية حتى وإن جاءت بنسبة أقل من الدوافع السوسيو ثقافية، إلا أن هذا لا يمنع الباحثة في إبراز مساهمتها في تشكل فكرة إنشاء المؤسسة الجماعية وتطبيقها، وهذا بحثاً عن تحقيق الذات، وبلوغ مكانة اجتماعية، وبحثاً عن الاستقلال والأمان، وتحسين العائد المادي من خلال التسويق الجيد، وهو ما يعني أن البحث عن اشباع الحاجات من الاستقرار والرضا المهني والانتماء هو الذي دفعهم للتفكير في إنشاء مؤسسة جماعية خاصة بهم، وهو ما يعتبر بمثابة الدافع المهيمن عند المقاولين في نظر (T.Gaudin) الذي يعرف المقاول على أنه ذلك الفرد الذي يبحث دائماً عن الواقعية.، بينما يرى (A.Shapro) أن دافع الرغبة في التحرر من القيود والعلاقات التنظيمية الرسمية هو الدافع الرئيسي لدى منشئ المقاولات<sup>(1)</sup>.

أما بالمرتبة الأخيرة وبنسبة ضئيلة جداً من كان سبب انشائه لمؤسسته الجماعية أصله الدوافع الذاتية التي أطلق عليها (A.Shapro) اسم التغيير، بمعنى أن هناك تغير مفاجئ حدث في حياة الفرد هو الذي جعله يفكر في إنشاء مؤسسة خاصة به، وهو ما أكدته إحدى المبحوثات بقولها أن الفشل في نجاحها بالبالكوريا 7 مرات هو الذي جعلها تفكر في إنشاء مؤسسة خاصة بها، تحاول من خلالها أن تكسر حاجز هذا الفشل وتحويله إلى نجاح يثبت ذاتيتها وهويتها الشخصية والمهنية الفردية والجماعية.

#### جدول رقم (16): يبين أقدمية عمل المبحوثين بالمؤسسة الجماعية مع بعضهم البعض

فئة الموضوع: أقدمية عمل المبحوثين بالمؤسسة الجماعية مع بعضهم البعض			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	أقدمية 5 سنوات (2016-2012)	04	57,41%
02	أقدمية من (5-10) سنوات (2011-2007)	01	14,28%
03	أقدمية (10-15) سنة (2006-2002)	01	14,28%
04	أقدمية أكثر من 15 سنة (2001-1997)	01	14,28%
المجموع		07	100%

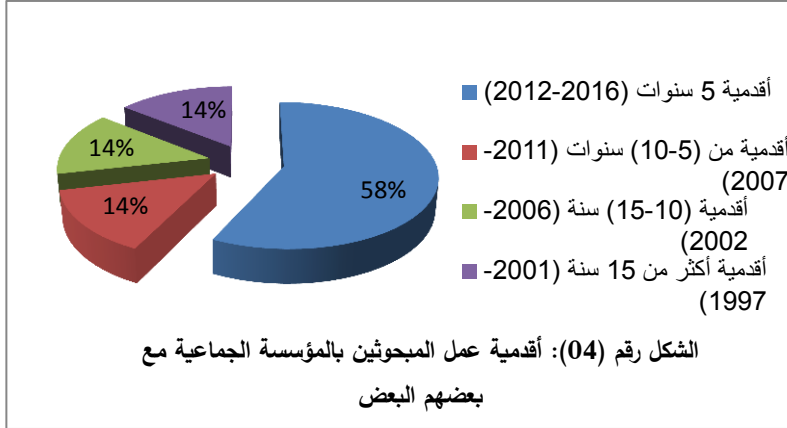
#### التعليق:

يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المؤسسات لا تتجاوز أقدميتهـا الـ5 سنوات وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 57,41% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ثلاث نسب متعادلة ومتساوية تقدر بحوالي 14,28% وهي المؤسسات التي أقدميتهـا تتجاوز الـ5 سنوات إلى الـ10 سنوات،

<sup>(1)</sup> - كريم شويمات: مرجع سبق ذكره، ص83

وأكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة، ومن 15 فما فوق، وهو ما تمثله وحدات التحليل رقم (02) و(03) و(04) على التوالي.

#### التأويل السوسولوجي:



لاحظت الباحثة من خلال الشكل

رقم (04) أن غالبية المؤسسات

الجماعية هي مؤسسات حديثة، حيث لا

تتجاوز الـ5 سنوات، وهو ما يعني أن

الثقافة المقاولاتية الجماعية حديثة بولاية

ورقلة وقليلة جداً، خاصة إذا ما تم

ربطها بنوع النشاط الممارس وهو المتمثل في الصناعة التقليدية الحرفية التي غالباً ما كانت مؤسساته فردية، وهو ما جاء حسب تقرير لغرفة الصناعة التقليدية والحرف ومديرية السياحة والصناعة التقليدية بولاية ورقلة، حيث بلغت عدد المؤسسات الحرفية الفردية حسبهم منذ سنة 1999 إلى غاية 31 أكتوبر 2015 حوالي 10217 مؤسسة حرفية فردية<sup>(1)</sup>.

والحادثة من حيث وجود المقاولات الجماعية ليس في وجدها بقدر ما هو في القدرة على استمراريتها، وهو ما أشار إليه مدير غرفة الصناعة التقليدية والحرف بولاية ورقلة بقوله: "المؤسسات التعاونية والمقاولة قليلة جداً، بحث كلما تقوم مجموعة بالتسجيل وفتح مؤسسة تعاونية أو مقاولة قبل مرور سنة أو سنة ونصف يتم حلها سواء بسبب تغير النشاط أو عدم وجود مقر ثابت أو أي كان السبب النتيجة واحدة"<sup>(\*)</sup>، ومن جهة أخرى هناك عامل آخر لا يمكن للباحثة تجاهله وهو ما يتعلق بالنوع الاجتماعي، حيث أن نوع النشاط المتمثل في الصناعة التقليدية الحرفية تميل إليه المرأة أكثر من المقاول الرجل باعتبار أن هذا الأخير يبحث عن الربح السريع والكبير، في مقابل تبحث المرأة المقاولة على العمل بأكثر وضوح لضمان النجاح وأقل تسرعاً، وهذا ربما راجع لامتلاكها ثقافة ربة البيت التي عادة ما تكون مشرفة على الميزانية.

بالإضافة إلى ما سبق فإن المرأة المقاولة تخاف بطبعها من المخاطرة وهو ما أكدته إحدى الدراسات التي وجدت أن المرأة المقاولة ليس لها استعداد لتضحية لا بمالها ولا بجهدا من أجل مشروع

<sup>(1)</sup> - غرفة الصناعة التقليدية والحرف ومديرية السياحة والصناعة التقليدية، مرجع سبق ذكره، ص05  
<sup>(\*)</sup> - مقابلة مع مدير غرفة الصناعة التقليدية والحرف، بتاريخ (07 مارس 2016)، الساعة: 11:00 صباحاً



الأفراد الآخرين من أجل إنتاج نموذج كلي بصورة مشتركة<sup>(1)</sup>، وهو ما يؤدي إلى وجود تفاعل جماعي بين كل فريق على حدا، وبين مختلف الفرق باعتبار أن العمل بينهم على شكل سلسلة دائرية بدايته من اقتناء المواد الأولية ونهايته على يد فريق خاص بالتسويق المتمثل في النشاط التجاري، من بيع للمنتجات سواء حسب الطلبات التقليدية أو من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة ومن بينها شبكة العلاقات الاجتماعية (الفايسبوك)، أين أكدت بعض المؤسسات استخدامها والشعور بالرضا والراحة من خلال التعامل بها مع زبائنها، هذا وتبقى غالبية هذه المؤسسات تعتمد وتحافظ على الطريقة التقليدية في عرض منتجاتها عن طريق المعارض التي تقوم بتنظيمها الدولة من خلال ممثليها بغرفة الصناعة التقليدية بالولاية المعنية بالدراسة بشكل خاص (محليا)، وبالجزائر بشكل عام (وطنيا).

وبالتالي لاحظت الباحثة أن العمل التعاوني قد يساعد جماعة المقاولين بالمؤسسة، وهو ما أكدته نظرية التفاعلية الرمزية وأصحابها، التي ترى أن كل منظورات السلوك الجماعي يمكن فهمها عن طريق فهم العلاقات بين ثلاث عناصر وهي النشاط الذي يقوم به المقاولون، التفاعل بين المقاولين، والعاطفة بين المقاولين والمتمثلة في العلاقات الانسانية الغير رسمية، وهو ما قد يساهم في عملية تحسين وزيادة التماسك للجماعة مع بعضهم البعض، وتكون مسؤوليتهم مشتركة ليس في الواجبات فقط بل حتى في النتائج، وهذه الأخير هي التي من خلالها يمكنهم معرفة مدى تحقيقهم لذواتهم الفردية والجماعية، وهو بدوره ما يجعلهم يرون أنفسهم كما يراهم الآخرون ككيان اجتماعي فاعل ضمن الأطر التنظيمية.

#### جدول رقم (18): يبين طبيعة النشاط الذي يمارسه المبحوثين بالمؤسسة

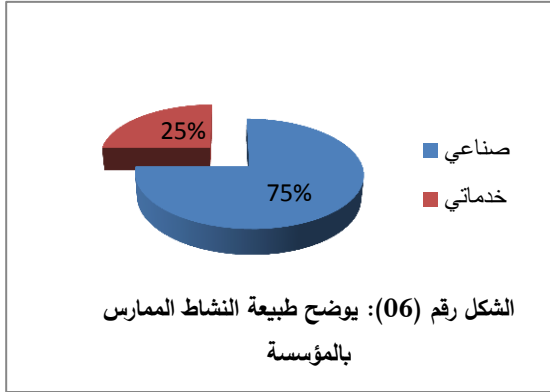
فئة الموضوع: طبيعة النشاط الممارس بالمؤسسة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة%
01	صناعي	06	75%
02	خدمي	02	25%
المجموع			100%

#### التعليق:

يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المؤسسات تمارس مشاريع صناعية، وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 75% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته حوالي 25% من

<sup>(1)</sup> - لو كيا الهاشمي : مرجع سبق ذكره، ص 129

المؤسسات التي تمارس مشاريع خدماتية إلى جانب المشاريع الصناعية وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02).



### التأويل السوسولوجي:

لاحظت الباحثة من خلال النتائج الموضحة بالشكل رقم (06) أن غالبية المؤسسات طبيعة نشاطها صناعي، وكما هو متعارف عليه أن القطاع الصناعي مقسم إلى قسمين صناعة ثقيلة استخراجية كصناعة الحديد والصلب وغيرها، وصناعة تحويلية خفيفة

كصناعة النسيج والجلود وغيرها، وهو ما سبق التطرق والحديث عنه من قبل الباحثة في الفصل الثاني (\*). ويعتبر هذا النوع من النشاط الاقتصادي من بين أكثر الأنشطة التي تحتاج إلى عدد كبير من العمال، وهذا راجع لطبيعة نوع النشاط الممارس خاصة إذا علمنا أن غالبية المؤسسات المعنية بالدراسة تعتمد على صناعة منتجاتها باليد، وبالوسائل التقليدية البسيطة وهذا راجع لضعف التمويل للمؤسسات من جهة، ولقلة المردودية من جهة أخرى، وهو ما قامت الباحثة بتدوين ملاحظاتها من خلال تعدد الزيارات لمختلف المؤسسات المعنية بالدراسة.

كما استطاعت هذه المؤسسات حسب تصريحات المبحوثين إلى فتح مناصب شغل عديدة للبطالين، وبالتالي محاولة امتصاص نسبة من البطالة حيث نجد حسب الجدول رقم (14) أن هناك بعض المؤسسات التي وصل عدد عمالها وتجاوز 250 عامل، وهو كان جزء من مجموعة الأهداف التي هدفت إلى تحقيقها العديد من المؤسسات أين صرح أصحاب إحدى المؤسسات بقولهم "...كان بهدف تطوير المرأة الريفية، وخاصة المرأة الماكثة في البيت، سواء عندها شهادة جامعية أو أي شهادة أخرى.....حاولنا جمع أكبر عدد ممكن في هذا النشاط للعمل مع بعضهم البعض، بهدف نقلهم من جو البطالة إلى جو العمل، إلى جو الابداع في العمل...".

كما وجدت الباحثة بعض المؤسسات الصناعية تقوم بتقديم خدمة من خلال فتحها لباب التعليم ومحاولة غرس الموروث الثقافي في النشاط التقليدي الحرفي الذي تمارسه المؤسسة للراغبين في التعلم من أبناء المنطقة وخارجها، وهو ما قد يُكسبهم لرأس مال ثقافي ورمزي مهم جدا، وهو بدوره ما قد يكسبهم

\*- أنظر الصفحة: (138، 139)

لرأسمال اقتصادي، وبالتالي فإن هوية المؤسسة الجماعية قد تظهر من خلال المنتجات المادية، كما قد تظهر من خلال خريجي المؤسسة من موارد بشرية مهمة، وهذا بهدف جعل من الموروث الثقافي الذي يمثل البناء التحتي للبناء الاقتصادي الكلي بمثابة الفعل التواصلي الذي قد يساهم في بناء وتشكل هويات فردية وجماعية مهنية جديد.

#### جدول رقم (19): كيفية تمويل المبحوثين للمؤسسة

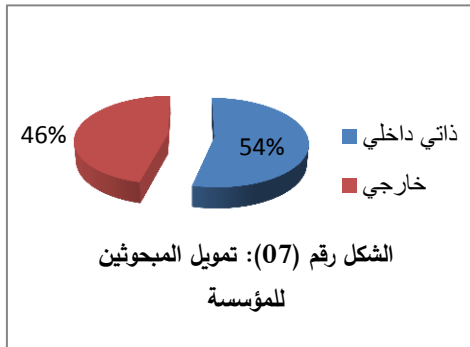
فئة الموضوع: تمويل المبحوثين للمؤسسة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة%
01	ذاتي داخلي	07	53,84%
02	خارجي	06	46,15%
المجموع			100%

#### التعليق:

يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المؤسسات تقوم بتمويل نفسها بنفسها وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 53,84% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته حوالي 46,15% من المؤسسات التي لها دعم وتمويل خارجي وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02).

#### التأويل السوسولوجي:

لاحظت الباحثة من خلال الشكل رقم (07) أن غالبية المؤسسات الجماعية تعرف تمويلا ذاتيا داخليا إلى جانب التمويل الخارجي، وهذا راجع لصعوبة تسويق هذا النوع من المنتجات حسب تصريحات بعض المبحوثين إذا تم الاعتماد فقط على



التمويل الخارجي، مما يجعل من عملية الاستثمار بهذا النوع من النشاطات قليلة جدا في ظل البحث عن الربح السريع للعديد من المؤسسات هذا من جهة، ومن جهة أخرى تصرّح احدى المبحوثات بقولها أن جملة البرامج التي تقدمها الدولة بشأن دفع عجلة الاقتصاد الوطني من خلال دعمها لهذه المؤسسات لا يتماشى حسبها مع المؤسسات التي بدأت العمل منذ سنوات عديدة في هذا المجال بقدر ما قد يتناسب مع أصحاب المؤسسات الجديدة، وهو ما عبّرت عنه بقولها: "احنا الحرفيين مازال عندنا ثقل مع الدولة، الدولة مازال ما تدعمش الصناعة التقليدية بالطريقة اللي شايفينها احنا، مش اللي شايفتها هي... (وتضيف)... بالنسبة للوضع الحالي والبرنامج الحكومي اللي واضعاهو الدولة، بالنسبة ليك أنت اللي



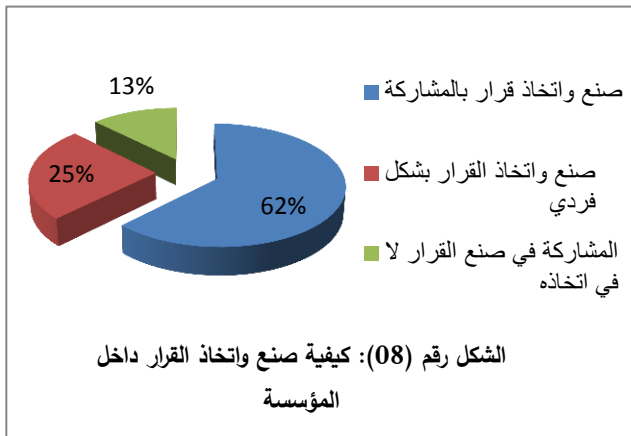
مازال ما دخلت في الدومان تع الحرفيين تقولي أنه يخدم الحرفة هذا بالنسبة للجدد، أما بالنسبة للي مشاو في الميدان وعادو قدم علامة استقهام، كيفاش يقدر يخدمهم؟ إذا كان هو ناقص في الميدان وممنوع عليه القرض، كيفاش رايحين يستفادو من البرنامج اللي واضعاتو الدولة؟؟؟".

ومن ثمة فإن اعتماد غالبية المبحوثين على أنفسهم من أجل النهوض بمؤسساتهم الجماعية، يعتبر مؤشرا ودليلا على أن المشاركة بين المقاولين لا تكون فقط من الناحية الاجتماعية والثقافية المهنية بل تتجاوز البعد المهني إلى البعد الثقافي والاجتماعي، كما أن الدعم الخارجي لا يتوقف عند دعم الدولة للمؤسسات، بل صرحت بعض المؤسسات على دعم خارجي آخر يتمثل في الرأسمال الاجتماعي من دعم المؤسسات الاجتماعية كالزاوية التجانية لأحدى المؤسسات، ودعم الاتحاد الأوروبي لمؤسسات أخرى.

#### جدول رقم (20): يبين طريقة صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة لدى المبحوثين:

فئة الموضوع: كيفية صنع واتخاذ القرار داخل المؤسسة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	صنع واتخاذ قرار بالمشاركة	05	62,5%
02	صنع واتخاذ القرار بشكل فردي	02	25%
03	المشاركة في صنع القرار لا في اتخاذه	01	12,5%
المجموع			100%

#### التعليق:



يتبين من خلال الشكل رقم (08) أن صنع واتخاذ القرار بالمؤسسة يتم بشكل جماعي بين المقاولين من أصحاب المؤسسات، وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 62,5% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته 25% من المقاولين الذين أكدوا أن صنع واتخاذ القرار

يتم بشكل فردي، وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02)، مقابل ما نسبته 12,5% من المقاولين الذين يسمحون بالمشاركة بينهم في عملية صنع القرار لا في اتخاذه، وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (03).

### التأويل السوسولوجي:

يعتمد غالبية المقاولين على أسلوب التعاون والعمل الجماعي بمؤسساتهم الجماعية، حيث أكد غالبيتهم على المشاركة في صنع واتخاذ القرار داخل المؤسسة، وهو ما أكدته نتائج الدراسة مما يعني أن أسلوب التعاون والروح الجماعية هو الأسلوب السائد والمعتمد في المؤسسة، مما يعني وجود حس مشترك بين المقاولين من أجل النهوض بمؤسساتهم نحو الأفضل.

وهذه الفلسفة التي يعتمدها غالبية المقاولين أصحاب المؤسسات الجماعية في الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، تمثل جانب مهم من جوانب الثقافة التنظيمية لكل مؤسسة من المؤسسات المعنية بالدراسة وهذا حسب نوع النشاط الممارس، فهناك من يعتمدها في أسلوب التسيير فقط، وهناك من يعتمدها في أسلوب التسيير وفي ممارسة النشاط، لأن هذا الأخير هو الذي قد يفرض عملية التعاون بين اثنين أو ثلاث، وهو ما قد يساهم في تشكل هوية جماعية، وهو ما أشار إليه الباحث (محمد بشير) من خلال نتائج دراسته السابقة التي أثبتت أن النظرة الأحادية التي تبناه صناع القرار والتي حاولت تغيير أدوار الجزائريين من أفراد ريفيين إلى أفراد حضريين كانت خاطئة، وبعيدة عن ثقافة المجتمع الجزائري، حيث أن إقصاء العناصر الثقافية من تقاليد وعادات اجتماعية، ومحاولة احلال مكانها عناصر الثقافة الصناعية المستوردة من بيئة غير بيئتنا، مما تسببت في بروز ظواهر تعبر عن قوة التصادم والمقاومة داخل النسق المؤسساتي الكلي<sup>(1)</sup>، هذا ويعتبر الباحث (محمد بشير) بأن المجتمع الجزائري يبقى دائما مجتمعا جماعيا مؤطر في عمقه بالقيم الدينية والعائلية الثابتة واللا متغيرة، حتى وإن دخلت عليها بعض المستجدات حسب متطلبات العصر<sup>(2)</sup>، وما النموذج الياباني والأمريكي لنظريتي Z و Y في تسيير المؤسسة ما هما إلا خير دليل على ذلك. حيث اعتد كليهما على تسيير مؤسساتيهما انطلاقا من مبادئ وقيم مجتمعهما.

<sup>(1)</sup> - محمد بشير: مرجع سبق ذكره

<sup>(2)</sup> - محمد بشير: "راهن الاشكالية الثقافية في الجزائر: عرض حال شبكات القراءة والتأويل السوسولوجية"، ورقة عمل، مخبر البحث المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر، جامعة تلمسان، أبريل 2013م

## 2-2-3 العمل الجماعي لدى المبحوثين على حساب العمل الفردي

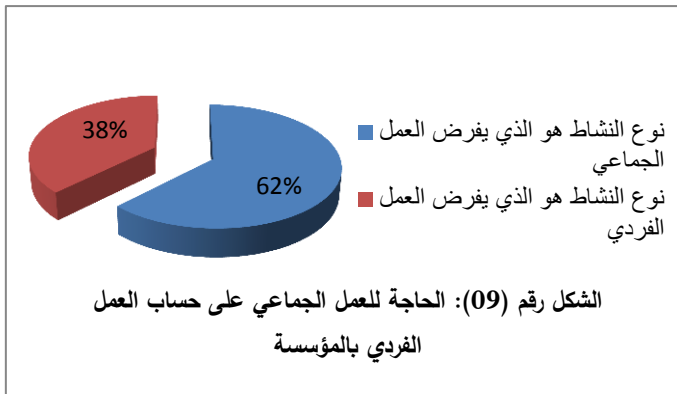
جدول رقم (21): يبين الحاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي بالمؤسسة:

فئة الموضوع: الحاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي بالمؤسسة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	نوع النشاط هو الذي يفرض العمل الجماعي	05	62,5%
02	نوع النشاط هو الذي يفرض العمل الفردي	03	37,5%
المجموع			100%

### التعليق:

يتبين من خلال هذا الجدول أن الحاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي بالمؤسسة تكون حسب نوع النشاط الممارس بالمؤسسة وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 62,5% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته 37,5% من الذين يؤكدون أن نوع النشاط هو الذي يفرض عليهم العمل الفردي، وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02).

### التأويل السوسبيولوجي:



كما تؤكد نتائج الدراسة أن البنية التحتية هي التي تفرض على المؤسسة وعلى أصحابها العمل الجماعي على حساب العمل الفردي والعكس، (أنظر الشكل رقم 09) وهو ما يظهر جليا من خلال تأكيد المبحوثين على أن نوع النشاط الممارس هو الذي يفرض عليهم الممارسة

بشكل جماعي أو بشكل فردي، وهو ما صرّحت به إحدى المبحوثات بقولها: "...نوع النشاط هو في أصله عبارة عن قطع، كل واحدة نعطيها حاجة تقصلها، مش châles نقسموا على زوج... ما هيش الخدمة الكبيرة اللي تطلب معاونة كيما الزربية، يتعاونوا فيها زوج والا ثلاثة".

إلا أنّ هناك من يرى أن التعاون ضروري ليس فقط في الممارسة بل حتى في الفكرة، وهو ما أكدته إحدى المؤسسات من خلال تجربة قامت بها كانت تضم حينها حوالي 22 حرفية، أين قامت كل حرفيتين بعمل معطف بالمشاركة في الفكرة والممارسة بداية من تحويل الصوف الحرّ إلى قطعة قماش

وتفصيلها وصناعتها بنفس المراحل والخطوات المذكورة سابقا، أي إنتاج 12 معطف، وتمت العملية بنجاح أين لقي المنتج ترحاب كبير لدى الزبائن لدرجة أنه تم بيع جميع المنتج(\*).

كما صرحت جماعة أخرى بأن عملية النسيج تتم حسبهم "نجيبو الصوف، نغسلوها، ومبعد نقردشوها انحيو منها العيدان والأوساخ، نغزلوها تولي خيط، ومبعد ننسجوها في المنسج، ومبعد تطلع كتان...(\*)".

ومن ثمة فإن الباحثة لاحظت أن عملية النسيج هي تعتبر من بين أنواع النشاطات التي تفرض وتتطلب ضرورة العمل التعاوني الجماعي مقارنة بالنشاطات الأخرى، وبنسبة أقل عملية صناعة الجلود والدباغة والصبغة التي تفرض أيضا حسب أصحابها العمل الجماعي والتعاوني.، حيث صرحت مجموعة بقولها: "بعدم ما يتذبح الحيوان نجيبو الجلد انتاعو نغسلوه ونرطبوه نحوكه بالماس (السكاكين) باش انحيو منو اللحم اللي لاسق والشحمة، ومبعد نهزوه هذا الجلد ونحطوه في ماء فيه الجير باش يسهلنا انحيو منو الشعر، ونضفوه مليح حتى يتحى منو الجبس ومبعد نحمضوه باش ما يتنفخس الجلد كي ندبغوه، ومبعد ندبغوه، ومبعد نصبغوه، ونخليوه ينشف في شومبرا شوي سخونة باش يولي الجلد طري ويساعد في الخدمة والنقش عليه، ومبعد تخدمي بيه واش تحبيه" (†)، إلا أن الباحثة اعتبرت هذا العمل الجماعي هو عمل يتطلب التعاون لكثرة مراحل وصعوبة ممارستها، وليس التعاون ب<sup>م</sup>عنى التشارك في<sup>ل</sup>قطعة الواحدة مثل عملية النسيج التي قد يجلس أكثر من شخصين للقيام بها سويا في آن واحد، وهو ما جعل من الباحثة تصنف عملية صناعة الجلود على أنها لا تفرض العمل الجماعي مثل عملية النسيج.

#### جدول رقم (22): كيفية ممارسة العمل الجماعي عند المبحوثين

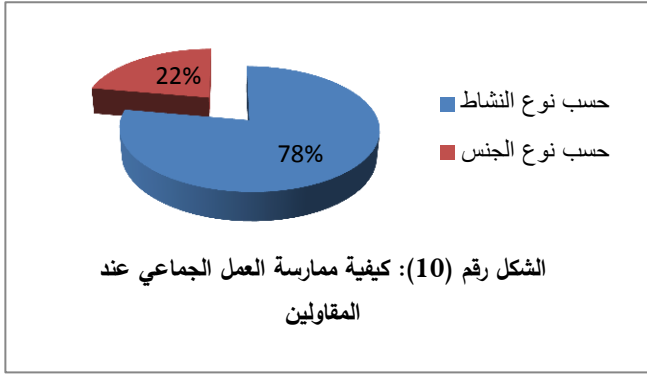
فئة الموضوع: كيفية ممارسة العمل الجماعي عند المقاولين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة%
01	حسب نوع النشاط	07	77,77%
02	حسب نوع الجنس	02	22,22%
المجموع			100%

(\*) - مقابلة مع أصحاب مؤسسة شمس تماسين لتنمية النشاطات التقليدية، (2016/07/26)

(\*) - مقابلة مع أصحاب مؤسسة ريغة للصناعة التقليدية، (2016/07/28)

(†) - مقابلة مع أصحاب مؤسسة شمس البادية للسياحة والترفيه، (2016/04/20)

**التعليق:**



يتبين من خلال هذا الجدول أن ممارسة العمل الجماعي بالمؤسسة تكون حسب الفرق إمّا حسب نوع النشاط الممارس بالمؤسسة وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 77,77% وهي التي تحتل المرتبة الأولى،

مقابل ما نسبته 22,22% يؤكدون أن ممارسة العمل الجماعي تتم إمّا حسب نوع الجنس وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02). (أنظر الشكل رقم 10)

**التأويل السوسولوجي:**

لاحظت الباحثة أن غالبية المؤسسات تعتمد على العمل الجماعي بالمؤسسة وهو ما أكدته نتائج الجدولين رقم (17) و(21) على التوالي، إلا أن العمل الجماعي يتم عن طريق نوع النشاط الممارس مع العلم أن هناك بعض أنواع النشاطات التي لا تتطلب التعاون في القطعة الواحدة، بل التعاون حسب بعضهم يكون في صناعة أكبر عدد ممكن (الحجم) من القطع المراد انجاز في أقل وقت ممكن وبكمية أكبر، بهدف تسريع عمل الانتاج.

بينما العمل الجماعي الذي تعنيه الباحثة من خلال هذه الدراسة هو مشاركة أكثر من مقاول حرفي في صناعة المنتج الواحد وهو ما وجدته في بعض المراحل المتعلقة بتحويل الصوف الحرّ إلى قطع قماش (النسيج)، بينما في باقي المراحل يكون التعاون في الكم.

كما أظهرت نتائج الجدول أن هناك من يرى أن التعاون يكون حسب نوع الجنس بإعتبار أن هناك بعض أنواع النشاطات المخصصة للنساء كما هو الحال بالنسبة لنشاط صناعة الجلود عند النساء والسلالة، وصناعة الحدادة والحلي الفضية والنحاسية للرجال، وهو ما صرح به أصحاب احدى المؤسسات بقولهم: "كاين نشاطات خاصة بالنساء كيما تع الجلود، والرجال يخدموا حرفة المعادن سواء المنتجات من سيوف وسكاكين، أو الحلي من الفضة والنحاس".

وبالتالي فإن عملية تقسيم العمل تبدو للباحثة أنّها واضحة، والأهم أنّها تتميز بها غالبية نشاطات الحرف التقليدية مما يعني أنها جزء من ثقافة الحرف، وهو ما أكدته النتيجة التي توصلت إليها الباحثة

(غطاس عائشة) في دراستها أين وجدت أن من الخائص التي تبدو بارزة هي تقسم العمل، إذ نجد أن الجماعة الواحدة تتفرع إلى عدة جماعات<sup>(1)</sup>.

### 3- محور نشاط الصناعة التقليدية الحرفية ودوره في تعزيز المضامين الثقافية:

#### 3-1 عرض نتائج الجانب الثقافي للمؤسسة الخاص بالفرضية الثانية:

##### الحالة الأولى:

صرّحت المجموعة عن بداية قيامهم بهذا النوع من النشاط الاقتصادي بقولهم: "كان الفضل لزاوية التجانية التي تكفلت بمصاريف دورات التكوين، كما كانت الزاوية مقرّ انتاجنا لأول منتجاتنا التي تم عرضها بمعرض فرنسا، ومن خلال الدورات أخذنا دروس في الرسم من الأستاذ (قريشي رشيد)<sup>(2)</sup>، ودورات في الألوان، وفي الصوف الحرّ وكيفية تحويله من قطعة صوف إلى قطعة قماش، وتتخلل هذه 6 سنوات مجموعة من الدورات، كل 6 أشهر هناك دورة، كله مجاني على حساب الزاوية التجانية"... وواصلوا حديثهم في هذا السياق بقولهم: "المرأة الجزائرية بصفة عامة لها حرفة يد، وأول شيء تقوم به هو كيف تمسك الخيط والابرة، وعندما يكون للشخص حس فني وخيال واسع فإنه بإمكانه أن يبدع، وباعتبار أن الرسم والخياطة يؤدون إلى الابداع فهذا هو المطلوب، فنحن نبحث عن الابداع في العمل من خلال هذا النوع من النشاط".

وعن خصوصيات هذا النوع من النشاط ومميزاته قالوا: "أنّه يمتاز بالتنوع وعدم التكرار لنفس الرسومات على المنتجات، وهو ما يضطر الحرفيات إلى الكشف عن مهارتهن في العمل والابداع، خاصة أن أساس العمل بالمؤسسة هو تحت شعار أنا أعطيك المهارة وأنت عليك أن تتقن هذه المهارة لتبدع، فالإتقان يؤدي إلى الابداع".

وعن العلاقة التي تربط بينهم وبين نوع النشاط الممارس قالوا: "... على سبيل المثال بالنسبة لنا الفكرة هي أن للحياة نقطة بداية ونقطة نهاية، على كل واحدة منا أن ترسم هذه الفكرة في شكل دائرة خاصة بدورة حياتها، تضع عليها الألوان التي تراها تناسب الحياة التي عاشتها... وبالتالي هذا النشاط هو جزء منا ونحن جزء منه"... وتواصل أخرى حديثها عن الأهداف المراد انجازها والوصول إليها من خلال العمل الجماعي بالمؤسسة فقالت: "تهدف المؤسسة إلى تطوير المرأة الريفية وخاصة الماكثة بالبيت ولها

<sup>(1)</sup> - عائشة غطاس: مرجع سبق ذكره، ص 168

<sup>(2)</sup> - رسام جزائري عالمي مشهور، يهتم بالبحث في روح الخط العربي وعلاماته وتصاميم المخطوطات الشعبية المغاربية، وبالثقافة الصوفية، تتسم أعماله بالمزج بين التقاليد القديمة والتقاليد الحديثة.

شهادة مهما كان نوعها، حاولن جمع أكبر عدد ممكن من النساء اللاتي يملكن شهادة وماكثات في البيوت وهذا بهدف نقلهم من جو البيت إلى جو العمل والابداع".

#### الحالة الثانية:

صرّحت المجموعة حول بداية قيامهم بهذا النوع من النشاط الاقتصادي فقالوا: "هو فن وراثي اكتسبناه من بعضنا البعض"...وتواصل واحدة منهم قولها "أنا تعلمت من امي واختي لكبيرة وعمتي، وهوما نفس الشيء كل واحد تعلم من واحد من العائلة، ومن بعد ما خرجت من المدرسة تكونت في جمعية لمدة 4 سنين، وبعد فترة وليت نخدم كعامله في هذه الجمعية نعلم البنات الصنعة لمدة 9 سنين، وكى حبيت نضمن حقي على خاطر ما حبوش يعملولي Insurance عليها خليت الخدمة وعملنا مؤسسة عائلية مع بعضانا".

أمّا في الحديث عن اختيارهم لهذا النوع من النشاط دون غيره قالوا: "عندو قيمة كبيرة عندنا على خاطر يمثل التراث انتاعنا"...ويواصل آخرون بقولهم: "باش نحافظوا على التراث العائلي وتراث المنطقة". وعن مميزات وخصوصيات هذا النوع من النشاط الاقتصادي عن غيره من أنواع الأنشطة قالو: "هذا النوع من الفن لازم تكون الخدمة مليحة وماشي معوجة، ويكون الرسم قدقد يعني الخدمة متقونة، والخدمة انتاعنا تتميز ثاني بأنك كي تشوفها ما تعرفيش اللورا من القدام يعني عندها نفس الوجه".

أمّا العلاقة التي تربط بينهم وبين نوع النشاط قالوا: "رانا قلنالك عندو قيمة كبيرة عندنا وجزء من يومياتنا"... وعن الأهداف المراد الوصول إليها من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط قالوا: "الهدف هو الربح بالدرجة الأولى، وفتح فرص عمل للماكثات بالبيوت بالدرجة الثانية".

#### الحالة الثالثة:

صرّحت المجموعة حول بداية قيامهم بهذا النوع من النشاط الاقتصادي فقالوا: "منذ الصغر كنا نتعلموا هذه الحرفة عند Les Seurre وبقات معنا هذه الحرفة حتى جاء النهار اللي فتحنا فيه ورشة نعلموا فيها هذا الحرفة للبنات تع المنطقة، وهو اللي استلزم استخراج بطاقة حرفي، وشوي شوي حتى توسعت المؤسسة وقرنا نوصلوا المنتج حتى للخارج".

أمّا في الحديث عن اختيارهم لهذا النوع من النشاط دون غيره قالوا: "في الفترة الصيفية باعتبار أنه ماكانش عندنا مرافق للترفيه في الصحراء، وما عندنا باش نروحو نصيفوا كنا في ديارنا نلهيوا رواحنا بيها"...وتضيف أخرى بقولها: "هو جزء من حضارتنا وتاريخنا وما نقدروش نتخلو عليه، كيما في العاصمة عندهم الكاراكوا احنا عندنا الطرز التقليدي تع تقرت، مشهورين به ويلبسوه العرايس، ما كانش

عروسة في تقرت ما تلبس الطرز التقليدي تع تقرت في عرسها، عاد ديمما يتبع فينا، وعندو مكانة خيرمن بكري".

وعن مميزات وخصوصيات هذا النوع من النشاط الاقتصادي عن غيره من أنواع الأنشطة قالو: "الطرز التقليدي يتميز بوجود بعض الأشكال والألوان التي هي منسوبة لبعض المناطق في تقرت حتى أنه لكل شكل تسميته الخاصة التي تعكس تسميت المنطقة، مثلا كاين Des motifs نستعملوهم هوما يمثلوا Des points لمناطق في تقرت، مثلا un point اسمه تقرت يمثل الدخلة تع تقرت، واحد أواخر اسمه الطيبات فيه الكتبان الرملية تع الطيبات، واحد أواخر Le petite point اسمه الفول نسبة للمنطقة ينوض فيها الفول، وهكذا..."

أما عن العلاقة التي تربط بينهم وبين نوع النشاط الممارس وعن الأهداف المراد الوصول إليها من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط قالوا: "عندنا مجموعة من الأهداف أولا التعريف بالمنتج للخارج من خلال المشاركة بالمعارض الدولية، ومن اهدافنا ثاني اخراج مواهب شابة من حالة البطالة إلى جو العمل والابداع، خاصة الماكثات في البيت، وتسويق المنتجات".

#### الحالة الرابعة:

صرّحت المجموعة حول بداية قيامهم بهذا النوع من النشاط الاقتصادي فقال مبحوث: "أنا ورثته على الأب انتاعي"...وقال آخر: "تعلمت هذه الحرفة في الـ centre".

أما في الحديث عن اختيارهم لهذا النوع من النشاط دون غيره فهناك من قال: "هذه الحرفة ملي زدت وأنا نخدم فيها، ورثها باب على جدي، وأنا ورثتها على بابا"...وقال آخر: "حبي للتقاليد والسياحة التي تعكس لنا الطريقة التي كان يعيش بها أجدانا هو ما دفعني لاختيار هذا النوع من النشاط".

وعن مميزات وخصوصيات هذا النوع من النشاط الاقتصادي عن غيره من أنواع الأنشطة قالو: "يدوي، وما يمكنش نخدموه غير باليد، والرسومات والأشكال والألوان اللي فيه، حسب كل منطقة، يعني تقدري تقولي الرموز اللي فيها كي تشوفها تعرفي من واشمن منطقة، كيما احنا تع الصحراء تلقاي فيه النخلة، الجمل تبينك باللي تع ناس الصحراء، وتع الشرق تلقاهم يعملوا الزخاريف الخاص بيهم، والغرب والوسط كيف كيف"

أما عن العلاقة التي تربط بينهم وبين نوع النشاط الممارس وعن الأهداف المراد الوصول إليها من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط قالوا: "تهتم بالصناعات التقليدية وترويجها وتعليمها في شتى



مجالاتها ولم شمل الحرفيين الذين ليس لديهم القدرة على التحرك أو الترويج واكتساب خبرات أكثر والاهتمام بالحرف المندثرة و كذلك اقامت المعارض والصالونات"

#### الحالة الخامسة:

صرّحت المجموعة حول بداية قيامهم بهذا النوع من النشاط الاقتصادي فقالوا: "من خلال أوقات الفراغ في الفترة الصيفية بحيث ما عندناش مرافق للتنزه، كنا نتعلموا في ديارنا"...وواصلت أخرى: "أنا نشفى كي كان عمري 9 سنين درت أول غرزة ومن ذاك الوقت وأنا كل مرة نخدم شوي شوي من فترة لفترة من صيف لصيف هكا حتى تعلمت، ومرة واحدة من الجيران تمدلك فكرة، مرة انتي تبدعي واحدك واحدك"...وواصلت أخرى: "ماكانش سهل ذاك الوقت باش تخدمي واحدك على خاطر كان كاين نوع من الاحتكار في المواد اللي نخدموا بيهم، تلقهم غير في مراكز التكوين، وكى وليت نعرف منين يجيبوهم بديت نخدم ونوري لصحاباتي للناس ونبيع، حتى سجلت في غرفة الصناعة التقليدية اوولات عندي بطاقة حرفي".

أمّا في الحديث عن اختيارهم لهذا النوع من النشاط دون غيره قالوا: "باش نحافظو على حرفة اليد انتاعنا وتراثنا"...وقالت أخرى: "من الصغر يعجبوني الألوان انتاعو مميزين هو أكثر حاجة خلاتني نتعلم نمارسو"

وعن مميزات وخصوصيات هذا النوع من النشاط الاقتصادي عن غيره من أنواع الأنشطة قالو: "يتميز بالالتقان، والرسومات اللي فيه اللي تعكس هوية وثقافة المنطقة انتاعنا، كاين رسم يمثل تماسين، ورسم يمثل الطيبات معروفين عندنا"

أمّا عن العلاقة التي تربط بينهم وبين نوع النشاط الممارس وعن الأهداف المراد الوصول إليها من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط قالوا: " هذا النشاط سلاح من أجل كسب المال، نشر والمحافطة على التراث الذي يمثل تاريخ مدينة تقرت"

#### الحالة السادسة:

صرّحت المجموعة حول بداية قيامهم بهذا النوع من النشاط الاقتصادي فقالوا: "وراثي ملي حلينا عينيا واحنا نخدمو فيه تع جدود جدونا"

أمّا في الحديث عن اختيارهم لهذا النوع من النشاط دون غيره قالوا: "وراثي كبرنا عليه والا واحد منا واحنا منو ما نقدروش نعيشوا بلا بيه"

وعن مميزات وخصوصيات هذا النوع من النشاط الاقتصادي عن غيره من أنواع الأنشطة قالو: "يمتاز بالرسومات والأشكال اللي مرسومة فيه واللي تمثل التراث انتاعنا تع الأهفار والطاسيلي واحنا مشهورين بالخدمة تع الجلود والمعادن"

أما عن العلاقة التي تربط بينهم وبين نوع النشاط الممارس وعن الأهداف المراد الوصول إليها من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط قالوا: "كسب المال، لحياء التراث والحفاظ عليه، المشاركة بالمعارض"

#### الحالة السابعة:

صرّحت المجموعة حول بداية قيامهم بهذا النوع من النشاط الاقتصادي فقالوا: "كل واحد كيفاه"...قالت واحدة "كنت نخدم من قبل في جمعية ومبعد خرجت منها لقيت روجي نخدم كثر ملي ندي في حقي"، "...وقال آخر: "أنا كنت نخدم واحدي وحببت معاونة في الخدمة على ذاك دخلت معاهم نخدم"...وقال آخر: "أنا ورثتها على ببي (الأب)"...وأخرى: "تعلمتها في مركز التكوين"

أما في الحديث عن اختيارهم لهذا النوع من النشاط دون غيره قالوا: "الخوف من انقراض هذا النوع من النشاط، ما لازم نخلوه يروه لازم يبقى ونحافظو عليه ونعلموه لولاد ولادنا"

وعن مميزات وخصوصيات هذا النوع من النشاط الاقتصادي عن غيره من أنواع الأنشطة قالو: "يتميز بالحروف المنقوشة عليه والأشكال المرسومة فيه وهي ترمز للطاسيلي، واحنا نقومو باعادة انتاجها نغيرو الشكل انتاعها ونطوروه بلمسات عصرية بالصح بلا ما نمسو خصوصيات المنتج الأصلي، باش نمزجو بين الثقافة القديمة والجديدة"

أما عن العلاقة التي تربط بينهم وبين نوع النشاط الممارس وعن الأهداف المراد الوصول إليها من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط قالوا: "عرض وتسويق منتجاتنا الصحراوية، ونشر ثقافة التعاون بين الحرفيين من خلال تحسين العلاقات بين بعضهم وانحيو فكرة الاحتكار في ممارسة العمل هذا تراثنا كلنا ولازم نخلوه دايمًا موجود باش مايموتش"

**3-2) محتوى تحليل نشاط الصناعة التقليدية الحرفية ودوره في تعزيز المضامين الثقافية**

**المشاركة بالمؤسسة:**

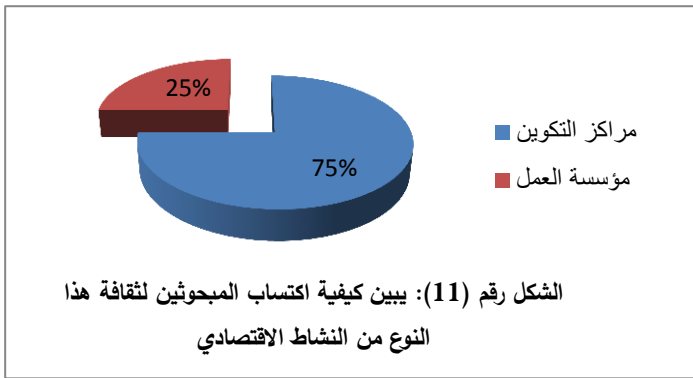
**3-2-1 بداية قيام المبحوثين بهذا النوع من النشاط الاقتصادي**

**جدول رقم (23): يبين كيفية اكتساب المبحوثين لثقافة ممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي:**

فئة الموضوع: يبين كيفية اكتساب المبحوثين لثقافة هذا النوع من النشاط الاقتصادي			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	مراكز التكوين	06	40%
02	مؤسسة العمل	02	13,33%
03	العائلة	07	46,66%
المجموع			100%

**التعليق:**

يتبين من خلال هذا الجدول أن أهم مؤسسة من بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي قامت بتغذية غالبية المقاولين وتشريبهم الحس المقاولاتي تمثلت في العائلة وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (03) بنسبة 46,66% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته



40% يؤكدون أنهم بدؤوا ممارستها من خلال مؤسسات مراكز التكوين وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (01)، مقابل ما نسبته 13,33% من الذين يؤكدون أنهم بدؤوا ممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي من خلال مؤسسات العمل، وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02). (أنظر الشكل رقم 11)

**التأويل السوسبيولوجي:**

من خلال ما سبق يتبين للباحثة أن غالبية المقاولين كانت تربطهم علاقات اجتماعية مع بعضهم البعض قبل انشاء المؤسسة، وهو ما قد سهل من عملية التفاعل الاجتماعي فيما بينهم بالمؤسسة وخارجها، فالمحافظة على نفس الجماعة وعدم البحث عن جماعة أخرى للانضمام إليها، هو ما يعتبر في حد ذاته بمثابة امتلاك أصحابها لمكانة اجتماعية داخل المؤسسة وخارجها، ويهدفون ويرغبون من خلال استمراريتهم ضمن هذه الجماعة والتنقل معها وبها من علاقة صداقة وجيرة إلى علاقة مهنية، وهذا

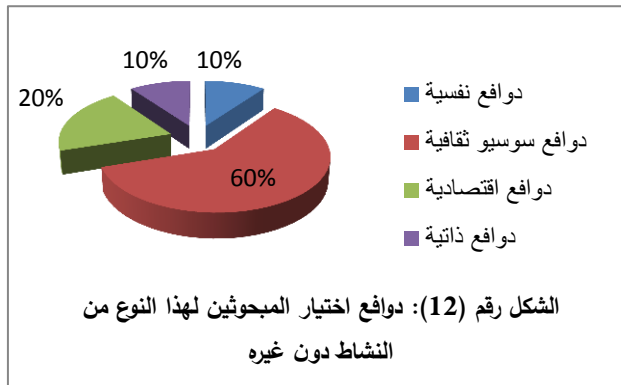
للمحافظة على هذه المكانة الاجتماعية التي تم اكتسابها من قبل وهذا التراكم هو الذي أطلق عليه **(Pierre Bourdieu)** تسمية الرأسمال الاجتماعي الذي يعرفه على أنه "اتصال الأفراد بعضهم البعض بوعي ومشاركتهم في الحياة العامة لبناء أشكال مختلفة من رأس المال أو القوى الاجتماعية، ثم محاولة استخدامها للاستفادة منها"<sup>(1)</sup>، وهو ما يعطي لأصحاب المؤسسة الشعور بالاستقرار والانتماء للجماعة داخل المؤسسة بامتلاكه لرأس المال الاجتماعي، مما قد يؤدي ذلك إلى اشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، وهو ما يعكس بدوره تشكل هويتهم الجماعية الثقافية والمهنية في العمل.

فالمحافظة على تماسك الجماعة فيما بينهم يسهل من عملية التواصل بينهم بالمؤسسة، وهو ما يساهم بدوره في تحسين أداء ومردودية المؤسسة وزيادة الربح، وهذا الأخير هو ما يعتبر أحد أهم أهداف أي مؤسسة صناعية واقتصادية.

#### جدول رقم (24): يبين دوافع اختيار المبحوثين لهذا النوع من النشاط دون غيره:

فئة الموضوع: دوافع اختيار المبحوثين لهذا النوع من النشاط دون غيره			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	دوافع نفسية	01	10%
02	دوافع سوسيو ثقافية	06	60%
03	دوافع اقتصادية	02	20%
04	دوافع ذاتية	01	10%
المجموع			100%

#### التعليق:



يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المبحوثين اختارهم لنوع النشاط دون غيره راجع لدوافع سوسيوثقافية وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (02) بنسبة 60% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته 20% يؤكدون أن

<sup>(1)</sup> - سهير محمد حواله وهند سيد أحمد الشوربجي: "رأس المال الاجتماعي بالتعليم (مقوماته، ومعوقاته - دراسة تحليلية-)"، مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث ج2، يوليو 2014، ص512

اختيارهم لنوع النشاط راجع لدوافع اقتصادية وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (03)، مقابل نسبتان متعادلتان بـ 10% من المبحوثين صرّحوا أن اختيارهم لنوع النشاط الممارس راجع لدوافع نفسية، ودوافع ذاتية وهو ما تمثله وحدتا التحليل رقم (01) ورقم (04) على التوالي. (أنظر الجدول رقم 12)

### التأويل السوسولوجي:

من خلال ما سبق يتبين أن دوافع المبحوثين السوسيوثقافية لم تأتي من فراغ، وهو ما تؤكدته نتائج الجدول السابق رقم (23) الذي وضح للباحثة كيفية اكتساب المبحوثين لثقافة ممارسة النشاط الحرفي، حيث ظهر جليا دور التنشئة الاجتماعية في غرس الثقافة الحرفية وكيفية ممارستها عند المقاولين، وهذا من خلال الفعل التواصلية وانطلاقا من الواقع المعاش بداية من عملية التنشئة الأسرية، ومرورا بمختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية من مراكز للتكوين العامة وتعلم الحرفة، والخاصة كتعلم الحرفة من خلال الخدمة التي تقدمها بعض الجمعيات، وصولا إلى التجارب المهنية من عمل مؤقت كعمّال في مؤسسات أخرى، وهي التي أطلق عليها (*Claude Dubar*) تسمية وضعيات بدئية أو ابتدائية في إشارة منه إلى وضعيات عمل (ما قبل التشغيل، استخلاف، عقود...).

كما أنما سبق ذكره يتوافق مع ما توصل إليه (*Dubar*) من خلال بحث جماعي كان قد قام به هو وزملاؤه في نهاية الثمانينات في مؤسسات كبرى قيد التحدث، أين توصل حسب «يبني الأفراد (أشكالا هوياتية) لا تتعلق فقط بماضيهم أو بأصولهم الاجتماعية، لكنها تنتج أيضا عن التكوين والتجربة المعيشة في العمل»<sup>(1)</sup>، وهذا في إشارة منه إلى أن مؤسسة العمل هي في حد ذاتها تعتبر واحدة من بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

وهذه الأوساط المنتجة هي التي نتج عنها تراكم مجموعة من الخبرات، وهي ما اكتسبت المقاولين من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية لرأسمال اجتماعي كما أطلق عليه (*Pierre Bourdieu*) وهو يعد من المفاهيم المرتبطة بما يملكه الفرد من علاقات اجتماعية ومعارف وصدقات تمكّن المقاولين وتساعدهم في استثمارها من أجل تحقيق ذواتهم الفردية والجماعية المهنية وهذا من خلال الصورة التي يعطيها الآخرون لهم والتي تبرز في منتجاتهم الحرفية، والصورة التي يقدمونها هم للآخرين من خلال الهوية التي تبرز عبر ممارستهم للنشاط الاقتصادي المتمثل في الصناعة التقليدية الحرفية.

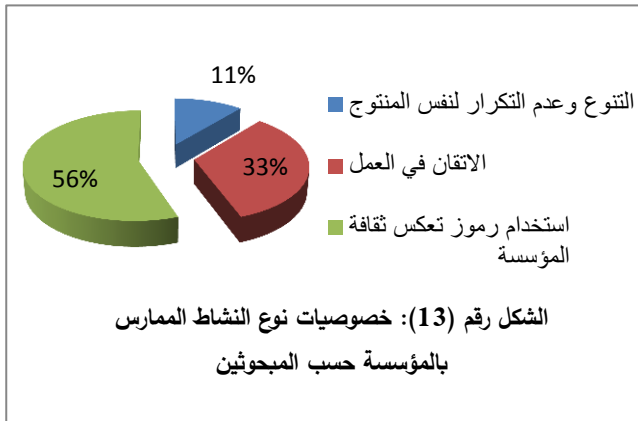
<sup>(1)</sup> - كلود دوبار: بناء هويات للذات، كاترين هالبرين وآخرون، ط1، الهوي(ات)ة الفرد، الجماعة، المجتمع، دار التنوير، الجزائر، 2015، ص ص(193،195)

### 3-2-2 مميزات نوع النشاط الممارس بالمؤسسة عند المبحوثين

جدول رقم (25): يبين خصوصيات النشاط الممارس بالمؤسسة حسب وجهة نظر المبحوثين:

فئة الموضوع: خصوصيات نوع النشاط الممارس بالمؤسسة حسب المبحوثين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	التنوع وعدم التكرار لنفس المنتج	01	11,11%
02	الاتقان في العمل	03	33,33%
03	استخدام رموز تعكس ثقافة المؤسسة	05	55,55%
المجموع			100%

التعليق:



يتبين من خلال هذا الجدول أن من بين أهم ما تتميز به النشاطات الاقتصادية الممارسة عند المقاولين هي تلك الرموز المختلفة من رسومات وأشكال وحروف وألوان تميز وتعكس الهوية الثقافية للمناطق المنحدرين منها المقاولين من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية

الحرفية، وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (03) بنسبة 55,55% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته 33,33% يؤكدون الاتقان في العمل هو الذي يميز نوع نشاط حرفي تقليدي عن غيره من الأنشطة وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02)، مقابل ما نسبته 11,11% من الذين يؤكدون أن التنوع وعدم التكرار لنفس المنتج هو الذي يميز نوع النشاط عن غيره من الأنشطة التقليدية الحرفية الأخرى وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (01). (أنظر الشكل رقم 13)

### التأويل السوسولوجي:

انطلاقاً من نتائج هذا الجدول، لاحظت الباحثة أن نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية بمختلف أنواعها هي عبارة عن رأسمال ثقافي كما اطلق عليها (*Pierre Bourdieu*) باعتبار أنها حرفة تقليدية والرأسمال الثقافي يقيس موارد الفرد الثقافية وما يملكه من مهارات وكفاءات ومواهب وقدرات معرفية وفنية ومهنية وحرفية في مجال الثقافة.

وباعتبار أن الموروث الثقافي المتمثل في مختلف نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية يحمل في طياته جملة من الثقافات المتراكمة عن تعدد الحضارات التي عرفت البلاد منذ أزمنة قديمة نتجت عنها بطبيعة الحال ثقافات عديدة بتعدد مدن ومناطق البلاد، مما جعل لكل موروث ثقافي خصوصياته ومميزات التي تميزه عن غيره وتعكس هوية ثقافة تلك الحضارة وذلك الزمن وطريقة الحياة التي كان يعيشها أجدائها، وهو ما يبرز من خلال الرموز التي تظهر من خلال منتوجاتهم من أشكال ورسومات وحروف تعكس ثقافة المبحوثين وأصلهم الاجتماعي وهو ما أكده بعض المبحوثين بقول أحدهم: "...هناك حروف وأشكال مميزة خاصة بالطاسيلي...". "كاين Des motifs نستعملوهم هوما يمثلوا Des points على مناطق في تقرت، والا أكالات شعبية في المنطقة".

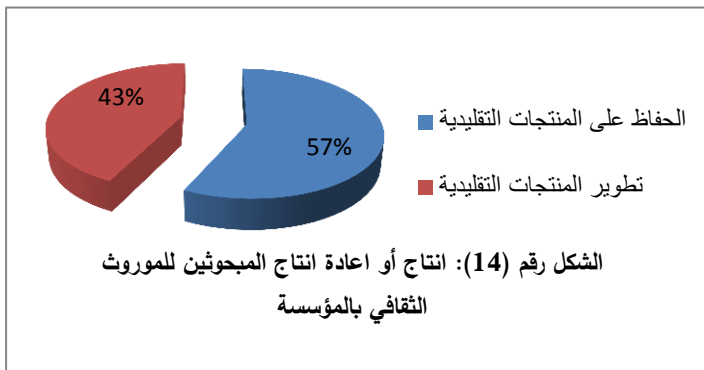
وهذه الرموز هي التي عن طريقها يحاول المبحوثين الحصول على الاعتراف الجماعي من خلال التعريف بأنفسهم للآخرين، وتعرف الآخرين عنهم من خلالها، وهو ما يعني أن تشكل هويات المقاولين في العمل لا يتوقف أو يتحدد من خلال عملية التفاعل التي تنشأ بينهم أثناء دخولهم في علاقات إنتاج مع بعضهم البعض فقط، بل يبرز كذلك من خلال الرموز التي تظهر على المنتوجات التي يقومون بصناعتها بشكل جماعي، وتعكس قيمهم المشتركة، والتي من خلالها يتعرف الآخرون عنهم وعن هويتهم ككيان اجتماعي واحد يجمع بين انتماءات متكاملة.

#### جدول رقم (26): يبين إنتاج أو إعادة إنتاج المبحوثين لنوع النشاط الممارس بالمؤسسة:

فئة الموضوع: إنتاج أو إعادة إنتاج المبحوثين للموروث الثقافي بالمؤسسة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	الحفاظ على المنتجات التقليدية	04	57,14%
02	تطوير المنتجات التقليدية	03	42,85%
المجموع			100%

#### التعليق:

يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المقاولين يحافظون على صناعة المنتجات التقليدية كما هي، وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 57,14% وهي التي تحتل



المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته 42,85% يقومون بتطوير المنتجات التقليدية والاضفاء عليها بعض اللمسات العصرية وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02). (أنظر الشكل رقم 14)

### التأويل السوسولوجي:

على اعتبار أن الحرف التقليدية أغلبها موروثه، فهي تعبر عن مجموع الخبرات والممارسات التي ورثها الحرفيون عن آباؤهم وأجدادهم، ويتعلمون عبر عمليات التنشئة الاجتماعية من مختلف المؤسسات الوسيطة ثقافة الحرفة التي يتناقلونها عبر الأجيال لتصبح جزءاً من انتمائهم لتتشكل الهوية عندهم وتبرز عبر الممارسة أكثر من امكانية إعادة تشكيلها عند المقاولين خاصة من فئة الشباب، وهو ما أثبتته نتائج الجدول أعلاه.

وتظهر أبعاد ومؤشرات انتاج أو إعادة انتاج تشكل الهوية الجماعية من خلال اصرار غالبية المقاولين الممارسين للحرف التقليدية بعدم المساس بخصوصيات النشاط، ومحاولة المحافظة على طريقة ممارسته انطلاقاً من المواد الأولية، حيث وجدت الباحثة أن غالبية المبحوثين لا يقومون باقتناء الأقمشة من السوق، بل لازالوا يحافظون على نشاط النسيج والاعتماد عليه في تحويل الصوف إلى قطع قماش واستخدامها في نشاطات الطرز التقليدي، بالإضافة إلى رفض العديد منهم اضعاء لمسات عصرية أو محاولة المزج بين أكثر من ثقافة في المنتج الأصلي، وهذا للمحافظة عليه وعلى أصالة الآباء والأجداد. في المقابل وجدت الباحثة من يعمل من أجل تطوير منتجاتهم من خلال شراء بعض أنواع الأقمشة الجديدة من بدل من نسجها، والبحث عن تطوير مهاراتهم وأفكارهم بحثاً عن الابداع في العمل، وهذا من خلال إضعاء لمسات عصرية حسبهم مقتبسة من ثقافات مختلفة جزائرية وغير جزائرية، خاصة مع توفر التكنولوجيا والأنترنت التي تساعدهم كثيراً في أخذ أفكار جديدة، وهو ما قد يستدعى استخدام وسائل تكنولوجيا حديثة لم تكن موجودة من قبل، وهو ما يؤدي بدوره إلى اكتسابهم لثقافة ممارسة الحرف بشكل جديد، وهذا حسبهم بهدف التنويع لتوسيع شبكة الزبائن لديهم، وبالتالي إعادة تشكيل هويات مهنية جديدة.

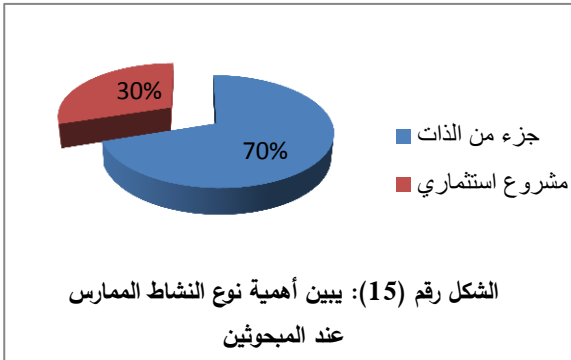


### 3-2-3 العلاقة التي تربط بين المقاولين وبين نوع النشاط الممارس

جدول رقم (27): يبين أهمية نوع النشاط الممارس في نظر المبحوثين

فئة الموضوع: يبين أهمية نوع النشاط الممارس عند المبحوثين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	جزء من الذات	07	70%
02	مشروع استثماري	03	30%
المجموع			100%

#### التعليق:



يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المقاولين يعتبرون أن نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية جزء من ذواتهم الخاصة، وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 70% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته 30% ممن يعتبرونه مشروعاً للاستثمار وكسب

المال وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02). (أنظر الشكل رقم 15)

#### التأويل السوسولوجي:

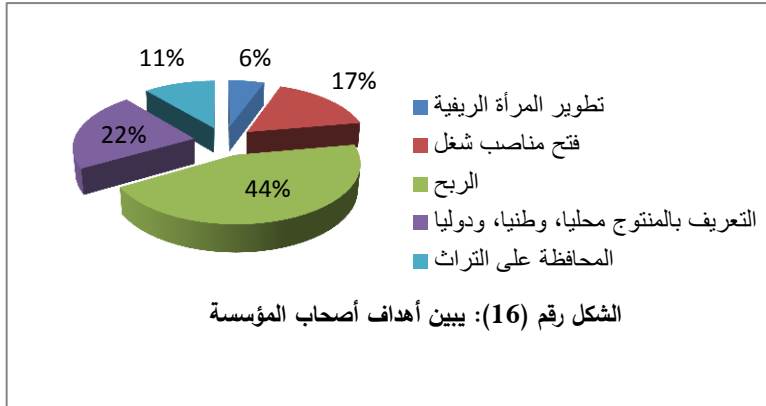
لاحظت الباحثة من خلال ما سبق أن غالبية المقاولين يعتبرون أن النشاط الحرفي الذي يمارسونه بالرغم من اختلافه من مؤسسة جماعية لأخرى، أنه جزء لا يتجزأ من ثقافتهم الشخصية وذواتهم، مما يعني أنهم يشعرون بالانتماء لهذه الحرف كانتماهم لأفراد عائلتهم وهو ما عبرت عنه إحدى المبحوثات بقولها: "شغل وليدك وكبرتي وكبر معاك، وما عايش تقدري تتخالي عليه".

كما أن التشابه والتقارب بين ثقافة المقاولين مع ثقافة الحرف التي يمارسونها بالمؤسسة هو في حد ذاته يعتبر مؤشر على احتمالية إمكانية أن يكون للمؤسسات الجماعية دور في تعزيز مضامينهم الثقافية والاجتماعية بالمؤسسة، حيث لا بد أن يعتمد المقاولون في المؤسسة على مضامين ثقافتهم فهي التي قد تمكنهم من الشعور بالتماهي بمؤسساتهم، وهو ما قد يؤدي بدوره إلى شعورهم بالانتماء لمؤسساتهم الجماعية والشعور بالانتماء إليها، مما يعني إبراز الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب بمؤسساتهم.

جدول رقم (28): يبين أهداف المبحوثين من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط الاقتصادي:

فئة الموضوع: يبين أهداف أصحاب المؤسسة		
رقم الوحدة	وحدات التحليل	النسبة %
01	تطوير المرأة الريفية	5,55%
02	فتح مناصب شغل	16,66%
03	الربح	44,44%
04	التعريف بالمنتوج محليا، وطنيا، ودوليا	22,22%
05	المحافظة على التراث	11,11%
المجموع		100%

#### التعليق:



يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المقاولين كانوا يهدفون من خلال ممارستهم لهذا النوع من النشاط إلى الربح، وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (03) بنسبة 44,44% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته

22,22% كان هدفهم هو التعريف بمنتجاتهم المحلية، الوطنية والدولية وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (04)، مقابل ما نسبته 16,66% من الذين كان هدفهم هو فتح مناصب شغل وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02)، مقابل ما نسبته 11,11% كانوا يهدفون إلى المحافظة على التراث، وهو ما أكدته وحدة التحليل رقم (05)، مقابل ما نسبته 5,55% كان هدفهم هو تطوير المرأة الريفية، وهو ما أكدته وحدة التحليل رقم (01). (أنظر الشكل رقم 16)

#### التأويل السوسولوجي:

لاحظت الباحثة من خلال ما سبق أن غالبية المقاولين كان الهدف من وراء انشائهم لمؤسساتهم الجماعية هو التحسين في الانتاج والزيادة في الربح، وهو ما يعتبر أمر طبيعي باعتبار أن غالبية مؤسساتهم هي مؤسسات صناعية منتجة.

بالإضافة إلى هذا فإن غالبية أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية المعنية بالدراسة كانوا يبحثون دائما من خلال منتجاتهم عن الاعتراف الاجتماعي لمؤسساتهم وما تقدمه للمجتمع، وهذا من خلال

سعيهم دائما للتعريف بمنتجاتهم من خلال مختلف المعارض محليا، وطنيا، ودوليا، حيث يقومون بالاعتماد بشكل كبير على برامج المعارض التي تقوم الدولة ببرمجتها عن طريق وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، وكذا وزارة الصناعة والمساهمة في ترقية الاستثمار، ووزارة الثقافة وغيرها من الوزارات المعنية بنشاطات الصناعة التقليدية الحرفية داخل وخارج الوطن، وهذه الأخير هي المتمثلة في المنظمات الدولية ودورها في ترويج منتجاتهم مثل منظمة الاتحاد الأوربي وغيرها من المؤسسات الاجتماعية التي أصبحت كثيرا ما تقوم بعقود شراكة مع هذه المؤسسات.

#### 4- محاور الشبكات العلائقية بين المقاولين الشباب ومكانتهم الجماعية بالمؤسسة:

##### 1-4 عرض نتائج الجانب الاجتماعي للمؤسسة الخاص بالفرضية الثالثة:

###### الحالة الأولى:

وفي سؤال حول كيفية برمجة اللقاءات اليومية والشهرية لمناقشة قضايا المشاريع المراد انجازها قالوا "في كل بداية سنة يجتمع جميع الأعضاء لوضع مخطط يحمل برنامج سنوي لعمل المؤسسة، يتم بناؤه جماعيا وفقا للمناسبات الدينية والوطنية التي يتم في العادة تنظيم معارض فيها لعرض منتجاتنا وتسويقها، وبالتالي نحاول نجتمعوا قبل وبعد كل عرض، ونشوفوا سارت الأمور كيما يلزم والا لا، واش هي النقائص اللي كانت موجودة وغيرها".

وفي السؤال حول كيفية تجاوز أي خلافات قد تحدث بينهم في المؤسسة قالوا: "تحديد المهام وتقسيم العمل يعتبر من العوامل الأساسية في تجاوز الخلافات داخل المؤسسة، بحكم أن لكل منا اختصاصه ولا بد أن نحترم هذا حيث إذا كان مثلا عندو علاقة بالجانب المالي، فهناك من هو خبير ومختص في هذا المجال وهو يتكلف بالموضوع، وقيس على ذلك".

وعن السؤال الذي مفاده إلى أي مدى يمكن القول أنكم تشعرون بالاستقرار والرضا المهني قالوا: "لو لم نكن كذلك لما كونا هذه المؤسسة مع بعضنا البعض...ونرغب في تحقيق المزيد من النجاح والمحافظة على الاستمرار والاستقرار بالمؤسسة.

وعن علاقتهم ببعضهم البعض قالوا: "بفضل الزاوية التجانية نحن اليوم مع بعضنا البعض فهي التي عرفتنا على بعضنا ودعمتنا في مسيرتنا ونحن فقط حاولنا المحافظة على مجموعتنا التي نعتبرها قاعدة أساسية من أجل الاستمرار في العمل".

الحالة الثانية:

وفي سؤال حول كيفية برمجة اللقاءات اليومية والشهرية لمناقشة قضايا المشاريع المراد انجازها قالوا: "دائماً مع بعضانا...تقديري تقولي كل يوم عندنا اجتماع".

وفي السؤال حول كيفية تجاوز أي خلافات قد تحدث بينهم في المؤسسة قالوا: "الحمدو لله ما كاين حتى ماشاكل، نتشاوروا ونديو رأي بعضياتنا، واللي تخرج على الكل نعملوها"

وعن السؤال الذي مفاده إلى أي مدى يمكن القول أنكم تشعررون بالاستقرار والرضا المهني قالوا: "مرتاحين مع بعضانا وعندنا بطاقة حرفي، نخدموا براحتنا".

وعن علاقتهم ببعضهم البعض قالوا: "طبعاً عائلة واحدة يعني نعرفوا بعضانا مليح، بالصح الخدمة خدمة كل حاجة في بلاصتها"

الحالة الثالثة:

وعن الاجتماعات قالت: "بحكم أننا دائماً مع بعض في المؤسسة لا يكون هناك اجتماعات إلا في

حالة وجود طلبيات أو تحضير لفعالية معرض معين، هنا نلهمم بالكل قبل وقت، مثلاً قال هذه الخدمة

لازم توجد قبل Deux mois، وما تتساوش الخدمة تع اليد أطول مش كيما الخدمة تع الماشينة، ...

وهذا المعرض لازم نبرزو فيه، ولازم هذا الموديل الجديد نبيّوه ونخرّجوه في هذا المعرض باش بيان ...

لازم نتكاتفوا مع بعضانا ولازم نتعاونوا لأن نجاح منتوجنا في هذا المعرض هو نجاح لنا ولمؤسستنا".

وفي السؤال حول كيفية تجاوز أي خلافات قد تحدث بينهم في المؤسسة قالوا: "كاين أفكار

مختلفة، كاين وجهات نظر مختلفة، ولكن ما كانش خلافات والا صراعات لا، القرارات تكون جماعية

وبالتشاور.

وعن السؤال الذي مفاده إلى أي مدى يمكن القول أنكم تشعررون بالاستقرار والرضا المهني قالوا:

"عندنا رغبة في الاستمرار في العمل بالمؤسسة، وزيد المؤسسة هذه تستمر من أجل الآخرين وهم الحرفيين

الماكثين بالبيت، حيث راهي فتح أبواب كثيرة للناس قرابة 280 عاملة عايشين من خلال هذه المؤسسة".

وعن علاقتهم ببعضهم البعض قالوا: "من خلال تجربة اللي عملناها في معرض بيروت وحينها تم

بيع المنتج انتاعنا بالكل، وين كان المنتج انتاعنا تحصل على المرتبة الأولى بتصريح منهم كأحسن

منتوج من بين المنتجات المشاركة من مختلف الدول".

الحالة الرابعة:

وفي سؤال حول كيفية برمجة اللقاءات اليومية والشهرية لمناقشة قضايا المشاريع المراد انجازها قالوا: الاجتماعات تكون شهريا خاصة اللي عندها علاقة بمعارض والا كاش مناسبات، والطيبات وامور المؤسسة تكون كل اسبوع".

وفي السؤال حول كيفية تجاوز أي خلافات قد تحدث بينهم في المؤسسة قالوا: "ما كانش مشاكل بيناتنا، ممكن واحد يجيبك فكرة جديدة والا كاش عفسة ونقعدو ونحكيو فيها تصلح والا ما تصلحش نديروها والا لا وهذا...بالصح باش نقلك ماشاكل لا"

وعن السؤال الذي مفاده إلى أي مدى يمكن القول أنكم تشعرون بالاستقرار والرضا المهني قالوا: "مرتاحين في الخدمة الحمدو لله"

وعن علاقتهم ببعضهم البعض قالوا: "بالكل نعرفو بعضانا على خاطر من منطقة واحدة، وكل واحد منا عندو معارفو ربي يبارك...تقدري تقولي مشهورين نسمعوا بعضانا"

الحالة الخامسة:

وفي سؤال حول كيفية برمجة اللقاءات اليومية والشهرية لمناقشة قضايا المشاريع المراد انجازها قالوا: "المؤسسة صغيرة غير احنا في 6 اشخاص يعني نجتمعوا كل يوم مع بعض والا نكلموا بعضنا عادي مش لازم حاجة رسمية لا، وقت ما احتجنا بعضنا نلقاو بعضانا"

وفي السؤال حول كيفية تجاوز أي خلافات قد تحدث بينهم في المؤسسة قالوا: "لكل منا مهامه الخاص وماكاين ولا حد يدخل في خدمة غيره"

وعن السؤال الذي مفاده إلى أي مدى يمكن القول أنكم تشعرون بالاستقرار والرضا المهني قالوا: "عندنا رغبة باش نكملوا الخدمة مع بعضانا"...وصرّحت أخرى: "شغلك ولدك وكبرتيه وكبرتي معاها ما تقدرش تتخالي عليه"

وعن علاقتهم ببعضهم البعض قالوا: "لم تكن هناك معرفة سابقة بيننا، نوع النشاط والبحث عن عمل في هذا المجال هو اللي جمعنا مع بعض"

الحالة السادسة:

وفي سؤال حول كيفية برمجة اللقاءات اليومية والشهرية لمناقشة قضايا المشاريع المراد انجازها قالوا: "نجتمعوا واعلاه ما نجتمعوش...نقعدوا ونتشاورا مع بعضياتنا البعض دائما".

وفي السؤال حول كيفية تجاوز أي خلافات قد تحدث بينهم في المؤسسة قالوا: "لا الحمدو لله ماكانش خلافات نتقاهمو وكل واحد يدي حقوا عادي ثاني"  
وعن السؤال الذي مفاده إلى أي مدى يمكن القول أنكم تشعرون بالاستقرار والرضا المهني قالوا:  
"هذه المؤسسة هي الخبرة انتاعنا اللي عاشومنها جدودنا وعيشونا منها واحنا نعيشو في ولادنا منها، واحنا باغيين نكملوا فيها ونحافظو عليها"  
وعن علاقتهم ببعض البعض قالوا: "عائلة واحدة في الخدمة وبرات الخدمة"

#### الحالة السابعة:

وفي سؤال حول كيفية برمجة اللقاءات اليومية والشهرية لمناقشة قضايا المشاريع المراد انجازها قالوا: "نقوموا باجتماعات كل شهر، ونقوموا بتقسيم العمل على بعضانا بحكم تنوع النشاطات في المؤسسة".

وفي السؤال حول كيفية تجاوز أي خلافات قد تحدث بينهم في المؤسسة قالوا: "ماكانش اختلافات كايين وجهات نظر مختلفة ممكن، واحد يقول نزيدو هذي لوخر يقول ما كلاه هذي بهذا الشكل برك"  
وعن السؤال الذي مفاده إلى أي مدى يمكن القول أنكم تشعرون بالاستقرار والرضا المهني قالوا:  
"رانا ملاح هكا ورانا راح نزيدو نوسعوا في المقر، ورايحين نعملوا محل خاص بالمنتجات انتاعنا قريب ان شاء الله"

وعن علاقتهم ببعض البعض قالوا: "يريطنا رابط اجتماعي قديم شغل ملي كنا صغار واحنا نعرفوا بعضانا"... وتواصل "صح كان كل واحد فينا وين يخدم بالصح كنا كي نتلاقو مع بعضانا في المعارض نشكلوا فريق واحد يمثل الجنوب الجزائري بالكل بمنتجاتنا، حتى جاء النهار اللي تلمينا مع بعض في مؤسسة واحدة"

4-2) محتوى تحليل الشبكات العلائقية بين المقاولين الشباب ومكانتهم الجماعية

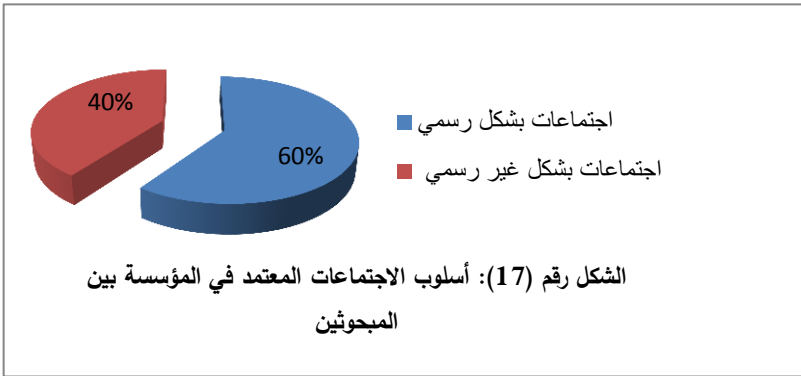
بالمؤسسة:

4-2-1 نمط الاتصال بين المبحوثين بالمؤسسة

جدول رقم (29): يبين أسلوب الاجتماعات المعتمد في المؤسسة بين المبحوثين:

فئة الموضوع: أسلوب الاجتماعات المعتمد في المؤسسة بين المبحوثين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	اجتماعات بشكل رسمي	06	60%
02	اجتماعات بشكل غير رسمي	04	40%
المجموع			100%

التعليق:



يتبين من خلال هذا الجدول أن الاجتماعات بالمؤسسة تكون غالبيتها بشكل رسمي بين المقاولين، وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 60% وهي التي تحتل المرتبة الأولى،

مقابل ما نسبته 40% من الاجتماعات تتم بشكل غير رسمي بين المقاولين بالمؤسسة، وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02). (أنظر الشكل رقم 17)

التأويل السوسولوجي:

يعتمد غالبية المقاولين أصحاب المؤسسات الجماعية للصناعة التقليدية الحرفية على عقد الاجتماعات بمؤسساتهم بشكل رسمي حسب برنامج مخطط يتم بناؤه منذ بداية كل سنة، ويتم الاعتماد في بنائه على أجندة مواعيد المناسبات المتعلقة بالأعياد الوطنية والدينية التي تتزامن مع إقامة غرف الصناعة التقليدية الممثلة في احدى أجهزة الدولة، بإقامة معارض مختلفة جهوية ووطنية وحتى دولية، تساعد مختلف المؤسسات من أجل عرضهم لمختلف منتجاتهم الصناعية وتسويقها.

ولتتم هذه العملية بالشكل الذي يعود على المقاولين من أصحاب المؤسسات بعائد مادي كبير، يتطلب هذا عقدهم لاجتماعات ولقاءات بينهم كأصحاب مؤسسة واحدة، وهو ما أظهرته نتائج الدراسة حيث هذه الاجتماعات الرسمية تكون حسب بعض المؤسسات أسبوعية، فيما نجد هناك من يقوم بها

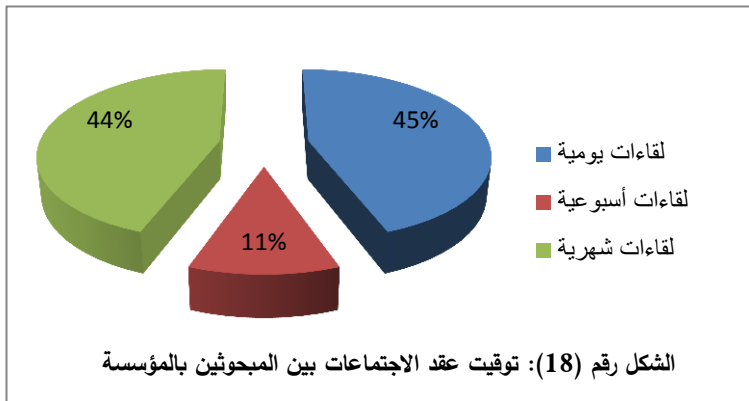
حوالي كل شهر، وهو ما يسهل من بروز عملية التفاعل والتواصل بين المقاولين فيما بينهم من جهة، وبين المقاولين والعمّال من جهة أخرى.

فيما نجد في المقابل بعض أصحاب المؤسسات الجماعية من يعتمدون على العلاقات الانسانية في تسييرهم لمؤسستهم بنسبة أقل، وهذا راجع لكون إما عدد أصحاب المؤسسة وعمالها قليل جدا من جهة، ولقاءاتهم اليومية بالمؤسسة تضطربهم لتجاوز الرسميات في تسيير مؤسستهم، وإما لكون المؤسسة عائلية مما يجعلهم يتجاوزون الشكليات الرسمية التي قد تعيق سير المؤسسة بالشكل اللازم، مما يضطربهم للاعتماد على العلاقات الانسانية بشكل كبير في تسيير مؤسستهم، والتي في نظرهم تساهم في تحسين الأداء بشكل أفضل من العلاقات الرسمية، وهو ما أكدته الدراسات السابقة لمدرسة العلاقات الانسانية لرائدها (التون مايو) التي تؤكد نتائجها أن للعلاقات الانسانية دور مهم في زيادة وتحسين الانتاج للمؤسسة.

#### جدول رقم (30): يبين متى تتم الاجتماعات بين المبحوثين حسب كل مؤسسة:

فئة الموضوع: توقيت عقد الاجتماعات بين المبحوثين بالمؤسسة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	لقاءات يومية	04	44,44%
02	لقاءات أسبوعية	01	11,11%
03	لقاءات شهرية	04	44,44%
المجموع		09	100%

#### التعليق:



يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المقاولين يقومون بعقد اجتماعات يومية وشهرية وهذا ما أكدته وحدتا التحليل رقم (01) و(03) بنسبتين متعادلتان بحوالي 44,44% وهي التي تحتل المرتبتين الأولى، مقابل ما نسبته 11,11% من

المقاولين الذين يعتمدون على أسلوب عقد الاجتماعات بشكل أسبوعي وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02). (أنظر الشكل رقم 18)



### التأويل السوسولوجي:

يتبين من خلال ما سبق أن غالبية المقاولين يعتمدون على عقد اجتماعات فيما بينهم وهو ما يسهل من عملية التواصل فيما بينهم وهذا بشكل يومي وشهري، اليومي باعتبار أن عدد المقاولين بالمؤسسة قليل، وبالتالي فإن لقاءاتهم اليومية المتكررة أمر طبيعي جدا وهو ما يؤكد على وجود العلاقات الانسانية فيما بينهم وعدم الاعتماد على العلاقات الرسمية فقط، وهو ما سبق وأن أكدته نتائج الجدول رقم (29)، وهو ما قد يزيد من عملية التفاعل أثناء ممارستهم للنشاط بكل اريحية.

أما بالنسبة للقاءات الشهرية فتكون من أجل تقديم حوصلة على كل ما قام به المقاولون بالمؤسسة لمدة شهر، بالإضافة إلى دراسة جدول اعمالهم ومواعيدهم المتزامنة غالبتها مع مواعيد الأعياد الوطنية والدينية التي تقوم الدولة في غالبية بإقامة معارض محلية ووطنية، وأحيانا دولية لعرض أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية لمنتجاتهم المختلفة.

وهذه اللقاءات ما هي إلا نتاج لنسيج من علاقات القوى والانتاج المهنية والاجتماعية للمقاولين التي تم بناؤها من خلال تفاعلهم مع بعضهم البعض أثناء ممارستهم لنشاط الحرف التقليدية، وبالتالي فإن نوع النشاط الممارس بالمؤسسة قد يفرض على المؤسسة الأسلوب الذي لابد أن يعتمد عليه أصحابه وهو ما يؤكد ما سبق أن تناولته الباحثة من قبل حول الأسلوب المعتمد بالمؤسسة بالجدول رقم (17).

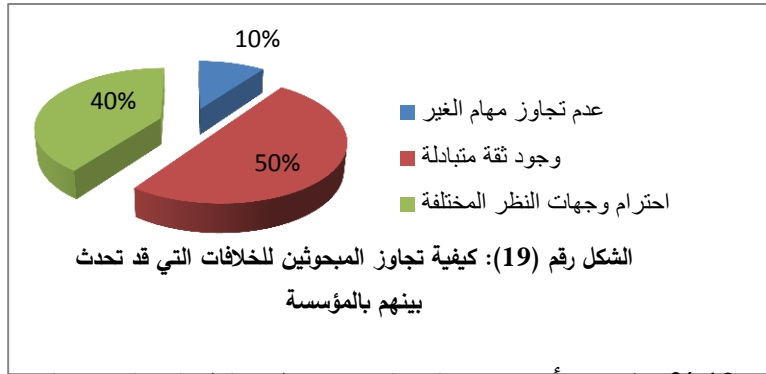
ومن ثمة فإنه يمكن القول أن نوع نشاط الحرف التقليدية باعتباره أنه تمثل ثقافة تحتية للمؤسسة تتشابه مع ثقافة مقاولي وعمال المؤسسة، فهي تمثل كيانا اجتماعيا له هويته الخاصة التي تميزه عن غيره من المؤسسات الأخرى، وبالتالي فإنه من الثقافة التحتية يمكن تحليل الشبكة العلائقية للمقاولين بالمؤسسة، وابرار كيفية تشكل هويتهم الجماعية بالمؤسسة.

### 4-2-2 التغيرات التي قد تطرأ بالمؤسسة

جدول رقم (31): يبين كيفية تجاوز المبحوثين للخلافات التي قد تحدث بينهم بالمؤسسة:

فئة الموضوع: كيفية تجاوز المبحوثين للخلافات التي قد تحدث بينهم بالمؤسسة			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	عدم تجاوز مهام الغير	01	10%
02	وجود ثقة متبادلة	05	50%
03	احترام وجهات النظر المختلفة	04	40%
المجموع			100%

**التعليق:**



يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المقاولين يتجاوزون الخلافات التي قد تحدث بينهم بالمؤسسة من خلال وجود الثقة متبادلة وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (02) بنسبة 50% وهي

التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته 40% يؤكدون أنه يتم تجاوزها من خلال تبادل احترام وجهات النظر المختلفة فيما بينهم، وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (03)، مقابل ما نسبته 10% من الذين يؤكدون أن تجاوز الخلافات يكون بعدم تجاوز كل منهم لمهام غيره بالمؤسسة وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (01).

**التأويل السوسيولوجي:**

لاحظت الباحثة من خلال الشكل رقم (19) أعلاه أن غالبية المقاولين يتجاوزون الخلافات التي قد تحدث بينهم بالمؤسسة وهذا لعدة اعتبارات، من بينها وأهمها هو وجود ثقة متبادلة بين أصحاب المؤسسة، وذلك نتاج الحوار والتشاور والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات فيما بينهم بالمؤسسة، وهو ما قد يعكس جوّ الثقة المتبادل بالمؤسسة ككل وبثقافة المؤسسة، وبشكل خاص الثقافة التحتية المهنية والوظيفية بالمؤسسة، وهو ما يعني الحصول على الاعتراف من الآخرين بالمؤسسة، وهو ما يؤدي بدوره إلى شعورهم بالانتماء والانتماء للمؤسسة، بدل من نشوب نزاعات وخلافات بينهم كما أشار إلى ذلك (*Gaston Jauffry*) الذي عبّر في مقال له عن رأيه حول الكفاءة والهوية أين رأى أن "الثقافة التحتية يمكن أن تكون مصدر تشتيت النزاع والخلاف وعدم الشعور بالانتماء"<sup>(1)</sup>.

وهذه الأخيرة وتعني بها الباحثة الانتماء هو ما يعتبر بمثابة حجر الأساس لبناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي، وهو ما يؤكد الباحث (**محمد المهدي بن عيسى**)، ومن خلال كل ما سبق ترى الباحثة أن غالبية المقاولين استطاعوا الحصول على الاعتراف من الآخرين الذين من خلالهم تتشكل مجموعة الانتماء، والأهم هو ضرورة المحافظة على استمرارية هذه الروابط الاجتماعية بهدف الحفاظ على استمرارية المؤسسة وتشكل هويتها الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات

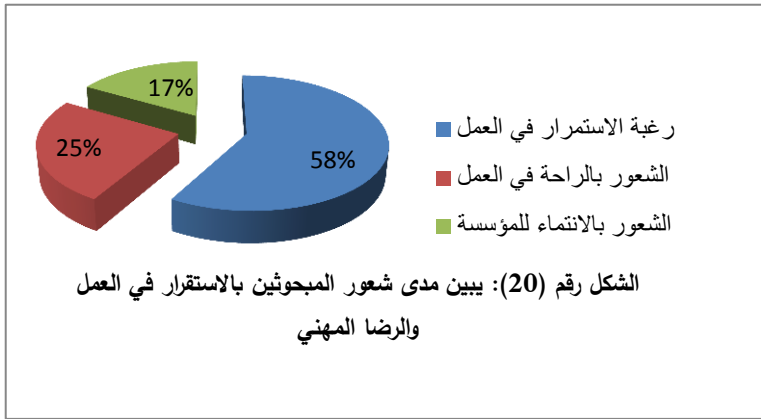
<sup>(1)</sup> - محمد المهدي بن عيسى: مرجع سبق ذكره، ص 77

الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، وهذا لن يكون حسب الباحث (محمد المهدي بن عيسى) إلا من خلال المحافظة على الثقافة المشتركة بين المقاولين الذي وصفها بالإسمنت الذي يُبقي على هذه الروابط قائمة ومستمرة<sup>(1)</sup>.

**جدول رقم (32): يبين مدى شعور المبحوثين بالاستقرار في العمل والرضا المهني:**

فئة الموضوع: يبين مدى شعور المبحوثين بالاستقرار في العمل والرضا المهني			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	رغبة الاستمرار في العمل	07	58,33%
02	الشعور بالراحة في العمل	03	25%
03	الشعور بالانتماء للمؤسسة	02	16,66%
المجموع			100%

**التعليق:**



يتبين من خلال هذا الجدول أن غالبية المقاولين لهم رغبة في الاستمرار بالعمل وهذا ما أكدته وحدة التحليل رقم (01) بنسبة 58,33% وهي التي تحتل المرتبة الأولى، مقابل ما نسبته 25% يؤكدون أنهم يشعرون بالراحة في العمل

بالمؤسسة، وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (02)، مقابل ما نسبته 16,66% من الذين يؤكدون أنهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة، وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (03).

**التأويل السوسولوجي:**

لاحظت الباحثة أن نتائج الشكل رقم (20) ما هو إلا تأكيداً على نتائج الشكل الذي سبقه والمتمثل في الشكل رقم (19)، حيث يتبين للباحثة أن غالبية المقاولين لهم رغبة الاستمرارية في العمل، وهو ما يتوقف على مدى استمراريتهم وقدرتهم في المحافظة على ثقافة المؤسسة بشكل عام والثقافة التحتية المهنية والوظيفية للمؤسسة بشكل خاص، هذا في حال ما إذا أخذت الباحثة بعين الاعتبار ثلاثة عوامل تتمثل في:

<sup>(1)</sup> - المرجع نفسه، ص 241

العامل الأول: البناء التحتي باعتبار أن البناء التحتي للمؤسسات المعنية بالدراسة مبني أساسا على نوع نشاط له ثقافة خاصة ذات فعل تواصلية منذ أزمنة عديدة، وهو المتمثل في ثقافة الحرف التي غالبيتها تعتبر حرف موروثة منذ القدم.

العامل الثاني: ثقافة أصحاب المؤسسة ومدى تناسبها وتناسقها وتشابهها مع ثقافة البناء التحتي للمؤسسة ككل، مع العلم أن مقاولي المؤسسات غالبيتهم لا يكتفون بالعمل الإداري فقط بل يمارسون النشاط إلى جانب عمال مؤسساتهم.

العامل الثالث: الثقافة الجهوية للبيئة الخارجية للمؤسسة ومدى تقاربها وتشابهها من الثقافة التنظيمية للمؤسسة، حيث لا يمكن أن تتجاهل الباحثة تأثير المحيط الخارجي والمناخ الثقافي والاجتماعي الذي تنشط فيه المؤسسة والذي يعيشه أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية.

هذه العوامل الثلاث في نظر الباحثة قد تضمن استمرارية وبقاء الشبكة العلائقية بين المقاولين والمحافظة عليها وهذه الأخيرة هي بمثابة تحصيل حاصل لضمان استمرارية الهوية الجماعية بالمؤسسة.

#### 4-2-3 دور الرباط الاجتماعي في تشكل الهوية الجماعية للمقاولين بالمؤسسة

#### جدول رقم (33): يوضح أصل المنطقة المنحدريين منها المبحوثين:

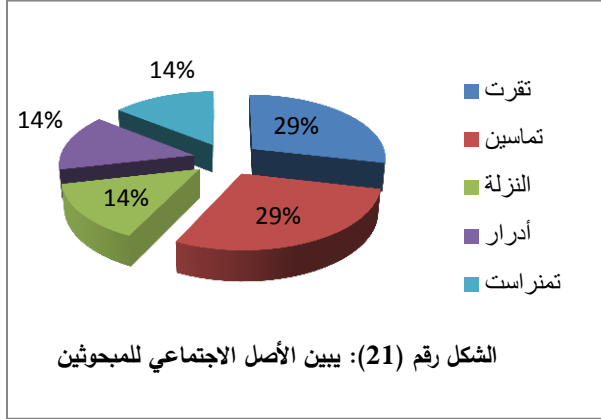
فئة الموضوع: يبين الأصل الاجتماعي للمبحوثين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	تقرت	02	28,57%
02	تماسين	02	28,57%
03	النزلة	01	14,28%
04	أدرار	01	14,28%
05	تمنراست	01	14,28%
المجموع			100%

التعليق:

يتبين للباحثة من خلال هذا الجدول أن ولاية ورقلة بالعديد من الفئات السوسيو مهنية في نشاط الصناعة التقليدية الحرفية، حيث وجدت الباحثة أن غالبية المقاولين ينحدرون من منطقتي تقرت وتماسين بنسبتين متعادلتان 28,57% لكل واحدة منهما، وهو ما تمثله وحدتا التحليل رقم (01) و(02)، في المقابل بثلاث نسب متساوية ومتعادلة بحوالي 14,28% تنحدر أصولهم من منطقة وادي ريغ بالنزلة،

ومنطقة برج باجي مختار بأدرار، ومنطقة تمنراست، وهو ما تؤكد وحدات التحليل رقم (03)، (04) و(05).

### التأويل السوسولوجي:



يتبين للباحثة من خلال هذا الشكل (21) الموضح أن غالبية المقاولين تنحدر أصولهم من منطقتي تفرت وتماسين وهو أمر طبيعي باعتبار أن هاتين المنطقتين يعتبران بمثابة القلب النابض للسياحة بولاية ورقلة، كما هو الحال بالنسبة لمنطقة حاسي مسعود التي تُعد القلب النابض في الاقتصاد

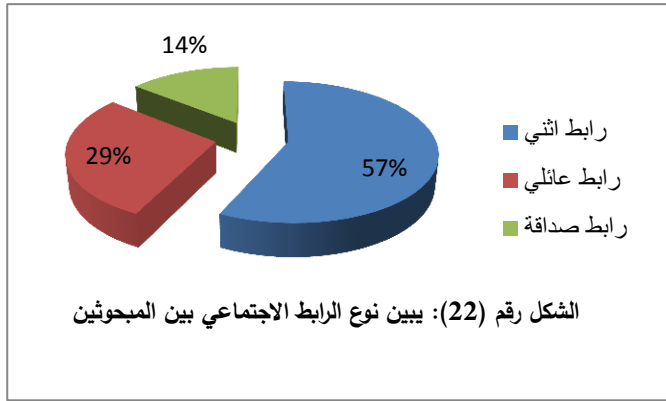
ليس فقط لمدينة ورقلة بل للجزائر ككل باعتبارها الرائدة في مجال المحروقات.

إلا أن أفراد العينة لا تقتصر على من هم من ولاية ورقلة وتنحدر أصولهم منها فقط، بل هناك من قد لا يحملون الهوية الثقافية والاجتماعية لها بحكم أنهم ينحدرون من مناطق أخرى خارج الولاية ونعني منطقتي (أدرار وتمنراست) التي يحمل أصحابها هوية ثقافية ومهنية خاصة بالمناطق المنحدرين منها والتي تناقلها أبنائها معهم جيل وراء جيل حتى أصبحت بمثابة الفعل التواصلية الذي تحدث عن (Habermas)، حيث توارثوا وتناقلوا مهن أجدادهم المتعارف عليها بمنطقتهم والتي تمثل هويتهم الجماعية الخاصة بهم.

### جدول رقم (34): يوضح نوع الرابط الاجتماعي بين المقاولين بالمؤسسة:

فئة الموضوع: يبين نوع الرابط الاجتماعي بين المبحوثين			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	التكرار	النسبة %
01	رابط اثني	04	57,14%
02	رابط عائلي	02	28,57%
03	رابط صداقة	01	14,28%
المجموع			100%

### التعليق:



يتبين للباحثة من خلال هذا الجدول أن غالبية المقاولين يربطهم رابط اجتماعي اثني عرقي وهذا بنسبة 57,14%، وهو ما تمثله وحدة التحليل رقم (01)، تليها في المقابل نسبة حوالي 28,57% من المقاولين يربطهم رابط

اجتماعي عائلي، وهو ما تؤكد وحدة التحليل رقم (02)، تليها في المقابل نسبة حوالي 14,28% من المقاولين يربطهم رابط الصداقة، وهو ما تؤكد وحدة التحليل رقم (03).

### التأويل السوسولوجي:

لاحظت الباحثة من خلال هذا الجدول أن غالبية المقاولين يربط فيما بينهم رابط اجتماعي اثني، أي أنهم ينحدرون من نفس المنطقة وحاملين لثقافة حرفية مشتركة، وهو ما يعني اكتسابهم لثقافة جهوية خاصة تحمل في طياتها خصوصيات الموروث الثقافي الخاصة بالمنطقة، ولتحليل هذه الديناميكية الجماعية للفعل التواصلي بالمنطقة هو ما اضطر من الباحثة للعودة إلى الواقع المعاش للمقاولين ومحاولة تحليله، أي محاولة التعرف على الخلفية السوسولوجيا لأصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية.

ومن هنا وجدت الباحثة أن آليات تشكل ثقافة الحرفة عند المبحوثين تتمثل في الدور الكبير الذي قامت ولازالت تقوم به المؤسسات الوسيطة المتمثلة في مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية بداية من الأسرة، حيث صرحت العديد من المبحوثات أن بداية ممارستهن وتعلمهن هذه الحرف وثقافتها راجع لدوافع قهرية متمثلة في عدم توفر مرافق ترفيهية في الجنوب الجزائري لقضاء عطلتهم الصيفية، بالإضافة لعدم قدرة غالبيةهن الذهاب للاصطياف لظروفهن المادية مما أجبرهن هذا الوضع على التسلية بتعلم حرفة الخياطة أو النسيج أو غيرها من الأنشطة في البيت،

وكذا دور العبادة مثل الزاوية التجانية، ومراكز التكوين المهني، والجمعيات وغيرها من المؤسسات الوسيطة ساهموا بشكل أو بآخر في غرس ثقافة الحرف بأصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية، وهذه الثقافة الجهوية حسب الباحث (محمد المهدي بن عيسى) هي عبارة عن "المتغيرات الثقافية التي تطبع

منطقة جهوية معينة بما تتضمنه من تكوينات ثقافية تميز الجهة التي تنشط فيها المؤسسة وتشكل بالنسبة إليها محيط خارجي يمكن أن تترك بصمتها على ثقافة المؤسسة<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: نتائج الدراسة:

انطلاقا من أهداف الدراسة التي ركزت على ثلاث جوانب الجانب الاقتصادي، الجانب الثقافي والجانب الاجتماعي للمقاولين بالمؤسسة، والتزاما بحدودها هدفت الباحثة من خلال هذه الخطوة إلى التحقق من مدى صدق فروض الدراسة، ومن ثمة الاجابة على التساؤل الرئيسي، وهذا من خلال عرض نتائج الدراسة كالتالي:

#### **1) عرض نتائج البيانات الشخصية للمبحوثين: تتمثل في:**

نتجت عن هذه الدراسة أن غالبية المقاولين من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية من النوع الاجتماعي النسوي، وهذا أمر طبيعي باعتبار أن النشاط الممارس غالبته يتمثل في نشاط الغزل والنسيج والطرز التقليدي، ثم صناعة الجلود والحلي بأقل نسبة وصناعة الفخار، وهي النشاطات التي تعرف بها المرأة أكثر من الرجل، بالإضافة إلى أن المقولة في هذا النوع من النشاط يحتاج الكثير من الصبر وقليل المردودية، في حين أن الرجل المقاول غالبا ما يميل إلى نوع النشاط الذي يجلب الكثير من المال في أقل وقت، وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسة السابقة للباحث (بدرابي سفيان).

كما أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المقاولين الشباب متوسط فئتهم العمرية يتراوح بين (35-45) سنة، وهي الأكثر نشاطا وحيوية مقارنة بالفئات الأخرى، وقد يكون هذا طبيعي وراجع لمرورهم بمرحلة ما بعد الدراسة ومرحلة البطالة والبحث عن العمل، ليصلوا إلى مرحلة النضج والاستقرار بعد التجارب، خاصة بعد مرورهم بالمؤسسات الوسطية والبدئية التي سبق وأن تحدثت عنهما الباحثة، وهو ما يؤهلهم على القيادة وتسيير مؤسساتهم الجماعية.

في المقابل وجدت الباحثة أن متوسط فئة الشباب الجامعي هي الفئة الغالبة في تسيير مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، والعمل على قيادتها وهذا قد يكون الأمر طبيعي باعتبار أنها الفئة الأكثر مستوى تعليمي مما يعني أنهم يملكون القدرة على تسيير المؤسسات من خلال اكتسابهم لرأسمال ثقافي واجتماعي يساهم في تشكل هوياتهم الفردية والجماعية المهنية.

<sup>(1)</sup> - محمد المهدي بن عيسى: مرجع سبق ذكره، ص75

وننتجت الدراسة أيضا على أن غالبية المقاولين لديهم خبرة في ممارسة النشاط الاقتصادي لا تقل عن 5 سنوات، وأكثر نوع نشاط تقليدي حرفي يمارسه أغلب المقاولين هو نشاط الطرز التقليدي الذي يعتبر من بين أكثر أنواع النشاطات التقليدية الرائجة في المنطقة.

وجدت الباحثة أن غالبية المؤسسات الجماعية تضم ما لا يقل عن العشرين مقاول بالمؤسسة الواحدة، وهو عدد يفرض عليها عملية العمل حسب الفرق لتسهيل عملية التواصل فيما بينهم وهو ما أشار إليه الباحث (الحسن اللحية) الذي رأى أن الجماعة إذا تجاوزت حسه اثني عشرة شخصا فإن أبعادها والروابط تتضاعف بشكل أساسي، وبذلك تنتعش وتتعدد شبكات التواصل<sup>(1)</sup>، لذا لا بد أن تنقسم الجماعة لفرق العمل لتسهيل عملية التواصل والتفاعل بين أفراد فرق العمل، وبين مسؤولي كل فريق، ومن ثمة يسهل التواصل والتفاعل بالمؤسسة ككل.

كما يتبين أن غالبية المؤسسات الجماعية هي من نوع المؤسسات المتوسطة الناشطة في مجال الصناعة التقليدية الحرفية، وهو ما قد يسهل من تعريف هذه المؤسسات وأصحابها للآخرين، والتعرّف على نظرة الآخرين لهم من خلال منتجاتهم المختلفة، وبالتالي التعريف بهوية المقاولين الفردية والجماعية من خلال الاستمرار في ممارسة ودعم هذا الفعل التواصلية ومحاولة المحافظة عليه، من خلال محاولة انتاج وإعادة الانتاج الاجتماعي لهذا الموروث الثقافي.

## 2) نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

أجمعت غالبية المقابلات التي قامت بها الباحثة مع المبحوثين على أن غالبية المقاولين يعتمدون في ممارستهم لنشاطاتهم الحرفية التقليدية على أسلوب الثقافة التسييرية الذي يقوم أساسا على فلسفة العمل التعاوني الجماعي، ونشر روح الجماعة داخل المؤسسة، وهذا راجع لطبيعة الثقافة التحتية للمؤسسة التي فرضت عليهم الاعتماد على هذا الأسلوب الجماعي، بالإضافة إلى عوامل أخرى نتجت عنها الدراسة نوجزها الباحثة فيما يلي:

غالبية المقاولين كانت لهم دوافع سوسيوثقافية من أجل إنشاء مؤسساتهم الحرفية الجماعية، وهذا راجع للدور الذي قامت به المؤسسات الوسطية من (أسرة، الزوايا الصوفية، مركز التكوين، الجمعيات)، والمؤسسات البدئية (عمل مؤقت مثل استخلاف، عقود ما قبل التشغيل)، وهذا ما ساهم في جعل النشاط

<sup>(1)</sup> - الحسن اللحية: مرجع سبق ذكره، ص 32



الاقتصادي يتناقلها من جيل إلى جيل بمثابة فعل تواصل بين مختلف الأجيال، ليتم غرس ثقافة الحرف والحس المقاولاتي والقيم المشتركة النابعة أساساً من الخلفية السوسولوجية للمقاولين.

غالبية المقاولين لهم خبرة في ممارسة هذا النشاط الاقتصادي بشكل جماعي لا تتجاوز الخمس سنوات مع بعضهم البعض، ومع ذلك وجدت الباحثة أن هناك تفاعل جماعي بينهم أثناء تسييرهم للمؤسسة، وأثناء ممارستهم للنشاط التقليدي الحرفي وهو ما يعني أن ثقافة العمل الحرفي هي التي تسهل أو تصعب من عملية التفاعل والتواصل الجماعي بين المقاولين، خاص إذا علمنا أن هذه المؤسسات هي حديثة النشأة مقارنة مع غيرها من المؤسسات الجماعية، حيث تتراوح نشأتها بين (2012-2016).

غالبية المقاولين الشباب ينتهجون فلسفة العمل التعاوني في تسييرهم لمؤسساتهم الجماعية، وهذا يظهر من خلال تأديتهم للنشاط والتفاعل فيما بينهم، وما يؤدي إلى تفاعل جماعي بين كل فريق على حدا، وبين مختلف الفرق باعتبار أن العمل بينهم تسلسلي على شكل دائرة، لها نقطة بداية ولها نقطة نهاية، ويتجاوز العمل الجماعي ممارسة النشاط إلى مختلف عمليات الانتاج بالمؤسسة الجماعية.

غالبية المقاولين الشباب المعنين بالدراسة طبيعة نشاط مؤسساتهم صناعية تحويلية خفيفة من منسج وطرز تقليدي وصناعة المنتجات الجلدية والحلي والفخار، وبعض المنتجات الرملية، مع العلم أن هذه النشاط يمارسها أصحاب باليد وهو ما يتطلب منهم دائماً زيادة العمالة، فكلما زاد عدد العمال حسبهم زادت كمية الانتاج، وبالتالي الزيادة في الربح، كما وجدت الباحثة أن بعض المقاولين يقومون بتعليم الحرفة وثقافتها لأبناء المنطقة باسم مؤسساتهم وعلى حسابهم، وهو ما يعني أن هوية المؤسسة الجماعية تظهر من خلال منتجاتها المادية والبشرية على السواء.

يعتمد غالبية المقاولين على التمويل الذاتي الداخلي، وهذا راجع لصعوبة تسويق هذا النوع من المنتجات حسب تصريحاتهم خاصة إذا تم الاعتماد على التمويل الخارجي فقط، وهو ما يعتبر حسب الباحثة مؤشراً على أن مشاركة المقاولين لا تكون فقط من الناحية الاقتصادية بل تتجاوز البعد المهني إلى البعد الاجتماعي والثقافي للتعريف بالمروروث الثقافي على المستوى المحلي والوطني وحتى العالمي ومحاولة المحافظة عليه.

أكد غالبية المقاولين على المشاركة في صنع واتخاذ القرار داخل مؤسساتهم، مما يعني اعتمادهم على أسلوب العمل الجماعي والروح الجماعية، مما يعني وجود حس مشترك بينهم من أجل النهوض بالمؤسسة نحو الأفضل، وهذا ما يجعلهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة، ومن ثمة بالهوية الفردية والجماعية.

كما تؤكد نتائج الدراسة على أن البنية التحتية للمؤسسة هي التي تفرض على أصحابها العمل الجماعي على حساب العمل الفردي والعكس، وهو ما يؤكد على صحة انطلاقة الباحثة في دراستها التي ارتأت أن تنطلق من البناء التحتي المتمثل في نوع نشاط الصناعة التقليدية الحرفية ومساهمته في تشكل الهوية الجماعية عند أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية بولاية ورقلة.

أكد غالبية المقاولين أن العمل الجماعي يكون حسب النشاط بالمؤسسة، كما تبيّن للباحثة أن صناعة النسيج هي أكثر أنواع النشاط الذي يحتاج تعاون من غيره من الأنشطة وهو ما أكده غالبية المبحوثين بقولها إن عملية تحويل الصوف الحرّ إلى قطعة قماش مثله مثل نسيج الزرابي لا يمكن بأي شكل من الأشكال القيام به بشكل مفرد إلا في حالة ما إذا كانت القطعة صغيرة جدا ومع ذلك تأخذ وقت طويل نوعا ما.

وبالتالي كخلاصة لكل ما سبق، ومن خلال النتائج التي تم الوصول إليها، يتضح للباحثة أن نشاط الصناعة التقليدية الحرفية يؤدي إلى التعاون في العمل بين المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية.

### (3) نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

ركزت الباحثة على الجانب الثقافي في هذه الجزئية، أين افترضت أن نشاط الصناعة التقليدية الحرفية يؤدي إلى تعزيز المضامين الثقافية المشتركة للمقاولين بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، وتحصلت على مجموعة من النتائج توجزها الباحثة كما يلي:

غالبية المقاولين كانت تربطهم علاقات اجتماعية مع بعضهم البعض قبل انشاء مؤسستهم الجماعية، وهو ما يعني المحافظة على نفس الجماعة وعدم البحث عن جماعة أخرى للانضمام إليها، وهو ما يؤدي إلى إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، وهو ما يعطي بدوره لأصحاب المؤسسة الشعور بالاستقرار والانتماء للجماعة داخل المؤسسة، وهو ما يساهم في تشكل هويتهم الجماعية الثقافية المهنية في المؤسسة.

غالبية المقاولين كان اكتسابهم لثقافة ممارسة الحرف التقليدية راجع إلى دوافع سوسيوثقافية، بداية من دور الأسرة في غرس ثقافة هذا النوع من النشاط وتغذيتهم به، بالإضافة إلى المؤسسات الوسيطة وما نتج عنها من تراكم لمجموعة الخبرات التي ساعدتهم لاستثمارها من أجل تحقيق ذواتهم الجماعية المهنية، وهذا من خلال الصورة التي يعطيها لهم الآخرين والتي تبرز في منتوجاتهم الحرفية.

غالبية المقاولين يؤكدون على وجود مجموعة من الرموز المختلفة من أشكال ورسومات وحروف وألوان تميز وتعكس الهوية الثقافية للمناطق المنحدرين منها، وهو ما يعني أن تشكل هويات المقاولين في العمل لا تتحدد من خلال عملية التفاعل التي تنشأ بدخولهم في علاقات إنتاج مع بعضهم البعض، بل تبرز كذلك من خلال الرموز التي تظهر على المنتجات التي يقومون بصناعتها، فتعكس قيمهم المشتركة وهويتهم ككيان اجتماعي واحد.

غالبية المقاولين يحرصون في عملية صناعتهم لمنتجاتهم على أن تكون كما كانت في السابق وهذا للمحافظة على إنتاج حرفهم التقليدية الموروثة كما تعارف عليهم أجدادهم، ولا يقومون بإضافة أي لمسات جديدة عليها، وهذا خوفا من المساس بخصوصياتها الثقافية التي تعكس هوية أصحابها وأصولهم الاجتماعية والثقافية، وهو ما يتوافق مع ما توصلت إليه الباحثة (عائشة غطاس) من خلال الدراسة التي قامت بها حول (الحرف والحرفيون) أين وجدت أن غالبية الحرفيين يحرصون للمحافظة على الموروث أين صرحت الباحثة بقولها: "تبدو خاصية المحافظة على الموروث والحرص الشديد على عدم ادخال أو إحداث أي تغيير على التقاليد الموروثة إحدى الخصائص البارزة"<sup>(1)</sup>.

غالبية المقاولين يعتبرون أن نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية جزء من ذواتهم الخاصة، مما يعني أنها تتجاوز البعد المهني إلى البعد الاجتماعي والثقافي للمقاولين، وهذا راجع لتشابه بين ثقافة المقاولين وثقافة الحرف التي يمارسونها، وهو ما يؤدي إلى تعزيز مضامينهم الثقافية والاجتماعية بالمؤسسة، وهو ما يؤدي إلى شعورهم بالانتماء لمؤسساتهم الجماعية والشعور بالانتماء إليها، مما يعني إبراز الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب بمؤسساتهم.

غالبية المقاولين كانوا يهدفون من خلال ممارستهم للحرف التقليدية إلى الريح بالدرجة الأولى وإلى التعريف بمنتجاتهم محليا، وطنيا ودوليا بالدرجة الثانية، مما يسمح للآخرين لتعرف عليهم من خلالها ومن ثمة إبراز تشكل هويتهم الجماعية.

وبالتالي كخلاصة لكل ما سبق، ومن خلال النتائج التي تم الوصول إليها، يتضح للباحثة من خلال غالبية المقابلات أن غالبية المقاولين لهم روابط اجتماعية تربط فيما بينهم بالمؤسسة، وتحمل هذه الروابط مجموعة من القيم والرموز المتوارثة من جيل إلى جيل تناقلت من خلال الفعل التواصل بين المقاولين، كما يفترض أن هذه الثقافة تتشابه بثقافة البيئة التي ينتمي إليها المقاولون الشباب، وهذا يظهر

<sup>(1)</sup> - عائشة غطاس: مرجع سبق ذكره، ص 167

من خلال العلاقات الاجتماعية السائدة داخل المؤسسة التي تتحكم فيه الثقافة التحتية للمؤسسة في تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية.

#### (4) - نتائج الفرضية الثالثة:

ركزت الباحثة على الجانب الاجتماعي في هذه الجزئية، أين افترضت أن ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية يؤدي إلى منح مكانة اجتماعية للمقاولين بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، وتحصلت على مجموعة من النتائج توجزها الباحثة كما يلي:

يعتمد غالبية المقاولين أصحاب المؤسسات الجماعية للصناعة التقليدية الحرفية على عقد اجتماعات بشكل رسمي، وهذا حسب برنامج مخطط يتم بناؤه بداية كل سنة، معتمدين في ذلك على تواريخ المناسبات والأعياد الدينية والوطنية التي تتناسب مع برامج وزارة الثقافة وغيرها من الوزارات التي تعتمد عليها الدولة في اقامة فعاليات بهذه المناسبات وتكون فرصة لعرض المقاولين لمنتجات مؤسساتهم للزبائن محليا، جهويا، وطنيا، وحتى دوليا، ويهدف المقاولين من خلال هذه الاجتماعات إلى تسهيل عملية التواصل والتفاعل فيما بينهم من جهة، وبين المقاولين والعمال من جهة أخرى.

غالبية المقاولين يقومون بعقد الاجتماعات بشكل يومي وشهري، وهذه اللقاءات ما هي إلا نتاج لتشكيل نسيج من علاقات القوى والانتاج المهنية والاجتماعية للمقاولين التي تم بناؤها من خلال عملية تفاعلهم مع بعضهم البعض أثناء ممارستهم لنشاط الحرف التقليدية، وبالتالي يمكن القول أنه من خلال الثقافة التحتية يمكن تحليل الشبكات العلائقية الفوقية وفهمها، وابرار كيفية تشكلها.

غالبية المقاولين يتجاوزون الخلافات التي قد تحدث بينهم، وهذا لعدة اعتبارات من أهمها جو الثقة السائد بالمؤسسة بين المقاولين، وهذا نتاج الحوار والتشاور بينهم في كل ما يخص المؤسسة ككل، وهو ما أعطاهم الشعور بالانتماء الذي يعتبر الحجر الأساس لبناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي. نتجت أيضا الدراسة على أن غالبية المقاولين لهم رغبة الاستمرارية في العمل، وهو ما يتوقف على مدى استمراريتهم وقدرتهم في المحافظة على ثقافة المؤسسة بشكل عام والثقافة التحتية المهنية والوظيفية للمؤسسة بشكل خاص، والأهم هو ضرورة المحافظة على استمرارية هذه الروابط الاجتماعية، بهدف الحفاظ على استمرارية المؤسسة وتشكل هويتها الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

غالبية المقاولين تتحدر أصولهم الاجتماعية من منطقتي نقرت وتماسين، إلا أن أفراد العينة لا تقتصر على من هم من ولاية ورقلة وتتحدروا أصولهم منها فقط، بل هناك من قد لا يحملون الهوية الثقافية

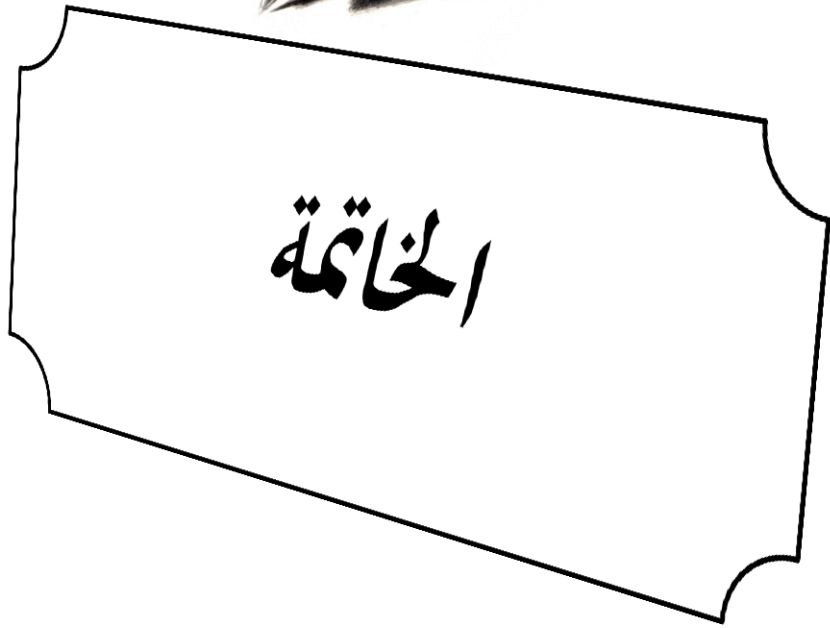
والاجتماعية لها بحكم أنهم ينحدرون من مناطق أخرى خارج الولاية وتعني الباحثة بمنطقتي (أدرار وتمنراست)، التي يحمل أصحابها هوية ثقافية ومهنية خاصة بالمناطق المنحدرين منها، والتي تمثل هويتهم الجماعية الخاصة بهم.

غالبية المقاولين يربط فيما بينهم رابط اجتماعي اثني، أي ينحدرون من نفس المنطقة، وبالتالي حاملين لثقافة مشتركة، وهوما يعني اكتسابهم لثقافة جهوية خاصة تحمل في طياتها خصوصيات الموروث الثقافي الخاص بالمنطقة.

وبالتالي كخلاصة لكل ما سبق، ومن خلال النتائج التي تم الوصول إليها، يتضح للباحثة من خلال غالبية المقابلات أن غالبية المقاولين لهم خلفية سوسيولوجية متشابهة لتشابه ثقافتهم حيث ينحدر غالبيتهم من منطقتي تماسين وتقرت، ويربط فيما بينهم رابط قومي ساعدهم في الحصول على الاعتراف كجماعة حرفية من اصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية، وهو ما جعلهم يحضون بالاحترام والتقدير من طرف الآخرين، وهوما يؤدي إلى اشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، وعدم البحث للانضمام إلى جماعة أخرى، وبالتالي شعورهم بالاستقرار والانتماء للجماعة داخل المؤسسة.

#### رابعا: الاستنتاج العام:

من خلال كل ما سبق ذكره من عرضنا لنتائج الدراسة المتحصّل عليها حول «تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة»، يُمكن القول أن تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب يتم من خلال عملية إنتاج وإعادة إنتاج الثقافة التحتية المتمثلة في الموروث الثقافي من نشاط الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، وتظهر الهوية الجماعية من خلال الاعتماد على فلسفة نشر العمل التعاوني والروح الجماعية السائدة في البنية التحتية للمؤسسة الجماعية بشكل خاصة، وهو ما تفرضه ثقافة نوع نشاط الحرف الممارس بالمؤسسة والتي وجدته الباحثة في نشاط الغزل والنسيج بحجم كبير، وهو ما يؤدي إلى تشكل هوية جماعية مهنية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.



## الخاتمة

حاولت الباحثة من خلال دراسة ظاهرة "تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب" الكشف عن أسباب تشكلها والأهم من ذلك هو تعرّف الباحثة عن أي نوع من أنواع النشاط الحرفي الذي تظهر من خلاله الهوية الجماعية بشكل كبير عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

ولمحاولة الباحثة الالمام بالموضوع الذي يعتبر من بين المواضيع الثرية وذات أهمية ووزن كبير في العلوم الاجتماعية بصفة عامة، وفي تخصص علم الاجتماع بصفة عامة، وهذا راجع لعدة اعتبارات من بينها أن لكل مفهوم من مفاهيم الدراسة له وزنه وخصوصيته في البحث الاجتماعي.

وهذا انطلاقاً من مفهوم الهوية، الهوية المهنية، الهوية الجماعية، المقاولين، الشباب، الموروث الثقافي، المؤسسة الحرفية والتنظيمات الحرفية، البناء التحتي، الفعل التواصلي، الرأسمال الثقافي، الرأسمال الاجتماعي، الـ *Habitus*، المؤسسات الوسيطة، المؤسسات البدئية، وغيرها من المفاهيم التي اضطرت الباحثة إلى استخدامها لبناء أو تشكل النظرة العامة حول موضوع الدراسة، ومحاولة الالمام بها من مختلف جوانبها، وهذا فيما يخص الجانب النظري للدراسة.

أمّا فيما يخص الجانب الميداني من الدراسة، فطبيعة الدراسة فرضت على الباحثة انتهاج المنهج الكيفي الذي يتناسب في نظرها مع الدراسة التي تبحث في سبب تشكل ظاهرة الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب.

كما أن نوع عينة الدراسة المتمثلة في العينة النمطية فرض على الباحثة استخدام مجموعة من الأساليب المنهجية لمعالجة موضوع الدراسة من أسلوب دراسة الحالة، أسلوب السيرة الذاتية أو سيرة الحياة، الأسلوب الوصفي، أسلوب البحث الميداني.

كما أن طبيعة الموضوع فرضت على الباحثة استخدام شبكة الملاحظة، والمشاهدات المكتملة، ودليل المقابلة الذي استخدمته كأداة أساسية لمعالجة الموضوع، والاستعانة بتحليل المحتوى لعرض وتحليل معطيات المقابلات، وتقيئة وحدات تحليل الموضوع.

وقد توصلت الباحثة، على مجموعة من النتائج من خلال محاولة معالجتها لهذه الدراسة وهذا بالاعتماد على ثلاث جوانب تتمثل في:

جانب اقتصادي أين نتجت الدراسة على أن ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية يؤدي إلى اعتماد المقاولين على أسلوب الثقافة التسييرية الجماعية ونشر فلسفة التعاون في العمل بين المقاولين من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

جانب ثقافي حيث نتجت الدراسة على أن نشاط الصناعة التقليدية الحرفية يؤدي إلى تعزيز المضامين الثقافية المشتركة بمؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة

وجانب اجتماعي تؤكد نتائجه بأن ممارسة نشاط الصناعة التقليدية الحرفية تؤدي إلى تشكل نسيج الشبكة العلائقية بين المقاولين ومنح مكانة اجتماعية خاصة لممارسيه من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة، وبالتالي الدور الكبير الذي يساهم فيه الرأسمال الاجتماعي في إبراز الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب.

وبالتالي وجدت الباحثة أن هناك تشابه بين ثقافة الأصول الاجتماعية للمقاولين من فئة الشباب مع الثقافة التحتية للحرف التقليدية الممارسة بالمؤسسة، وهو ما يبرز تشكل هوية ثقافية مهنية جماعية للمقاولين الشباب، وهذا بغض النظر على النوع الاجتماعي المسيطر عليها.

وتظهر ملامح الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من خلال أسلوب الثقافة التسييرية لمؤسساتهم الجماعية، كما تظهر من خلال الرموز والأشكال والكتابات والألوان التي يتم إبرازها ونقشها ونسجها على مختلف منتوجاتهم الحرفية، والأهم من هذا وذاك هو بروز الهوية من خلال ممارسة نشاط الحرفة بشكل جماعي تعاوني كممارسة نشاط الغزل والنسيج، لتتشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.





قائمة المصادر

والمراجع

**قائمة المصادر والمراجع:**

**أولاً: المصادر**

- 1- ابن منظور: لسان العرب، المجلد الأول، دار الصادر، بيروت
- 2- بن خلدون (عبد الرحمن): مقدمة العلامة ابن خلدون المسمى ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2007
- 3- البستاني (فؤاد) وآخرون: منجد الطلاب، ط22، دار الشروق، بيروت، 1978م
- 4- المنجد في اللغة العربية المعاصرة: دار الشروق، بيروت، 2000
- 5- نعمة (انطون) وآخرون: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دار الشروق بيروت، 2001م
- 6- ضيف (شوقي) وآخرون: المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مجمع اللغة العربية الادارة العامة للمجمعات وإحياء التراث، مصر، 2004

**ثانياً المراجع**

**(I) الكتب**

- 7- آلتر (نوربار) ولوي لافيل (وجون): "الهويات أثناء العمل"، كاترين هالبيرن وآخرون: الهويات (ات)ة الفرد الجماعة المجتمع، تر: ابراهيم صحراوي، دار التنوير، الجزائر، 2015م
- 8- إنغليز (ديفيد) وهيوسون (جون): مدخل إلى سوسولوجيا الثقافة، ترجمة: لما نصير، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، لبنان، 2013
- 9- أسمن (يان): الذاكرة الحضارية، ترجمة: عبد الحليم عبد الغني رجب، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2002
- 10- بدوي (أحمد زكي): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية "انجليزي-فرنسي-عربي"، مكتبة لبنان، بيروت، 1978م
- 11- بدوي (احمد زكي): معجم مصطلحات العلوم الادارية، مطبعة النهضة العربية، مصر، 1984م
- 12- بن نعمان (أحمد): نفسية الشعب الجزائري، ط1، دار الأمة، الجزائر، 1997م
- 13- بن نبي (مالك): مشكلة الأفكار في العالم الاسلامي، ترجمة: بسام بركة وآخرون، ط1، دار الفكر، دمشق، 1992م
- 14- بن نبي (مالك): مشكلة الثقافة، ط4، دار الفكر، دمشق، سوريا، 2000
- 15- بن عيسى (محمد المهدي): علم اجتماع التنظيم (من سوسولوجيا العمل إلى سوسولوجيا المؤسسة)، ط1، مطبعة امابلاست (*impaplast*)، الجزائر، 2010

- 16- البوني (عفيف): "الهوية القومية العربية"، ط1، أحمد بلعكي وآخرون: الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر، سلسلة كتب المستقبل (68)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2013
- 17- بوريكو(ف.بودون): المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1986م
- 18- بوتومور: تمهيد في علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، 1972م
- 19- بوفلجة (غياث): القيم الثقافية والتسيير، ط 2، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003م
- 20- سلاطنية (بلفاسم) وجيلاني (حسان): منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004م
- 21- بن نوار (صالح): فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006م
- 22- بشير (محمد): الثقافة والتسيير في الجزائر بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007م
- 23- الجيلاني (حسان): الجماعات دراسة نفسية اجتماعية للجماعات غير الرسمية، دار هومة، الجزائر، 2008م
- 24- جلبي (علي عبد الرزاق): علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، (د.س)
- 25- دبله (عبد العالي): مدخل إلى التحليل السوسيولوجي، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة (منشورات رقم 2)، جامعة محمد خيضر بسكرة، دار الخلدونية، الجزائر، 2011م
- 26- دوبار (كلود): بناء هويات للذات، كاترين هالبيرن وآخرون، ط1، الهوية(ات) الفرد، الجماعة، المجتمع، دار التنوير، الجزائر، 2015م
- 27- دليو (فضيل) وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، (سلسلة العلوم الاجتماعية)، منشورات جامعة منتوري/ قسنطينة، دار البعث، قسنطينة، 1999م
- 28- دليو (فضيل): العولمة والهوية الثقافية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والاعلام، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2000م

- 29- دليو (فضيل): مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الانسانية والاجتماعية (1435-2014)، دار هومه، الجزائر، 2014
- 30- هابرماس (يورغن): ما بعد الدولة- الأمة، ترجمة: عبد العزيز ركح، منشورات الاختلاف، الجزائر، 2011م
- 31- الهاشمي (لوكيا): السلوك التنظيمي، ج2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006
- 32- واضح (رشيد): علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، 2003م
- 33- وهبه (مراد): المعجم الفلسفي، ط5، دار قباء الحديثة، القاهرة، 2007
- 34- ولد خليفة (محمد العربي): المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية، منشورات ثالة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003
- 35- وطفة (علي أسعد): "اشكالية الهوية والانتماء في المجتمعات العربية المعاصرة"، ط1، أحمد بلعكي وآخرون: الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر، سلسلة كتب المستقبل (68)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2013
- 36- زايد (أحمد): علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، 1981
- 37- زعيبي (مراد): مؤسسات التنشئة الاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002م
- 38- حامد (خالد): مدخل إلى علم الاجتماع، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012م
- 39- حمام (محمد زهير): محاضرات في علوم التنظيم والتسيير، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005
- 40- كوركوف (فيليب): علوم الاجتماع الجديدة بين الجماعي والفردى، ترجمة: أحمد حاجي صفر، دار الكتاب العربي، لبنان، بيروت، 2013
- 41- لبصير (عبد المجيد): موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة، دار الهدى، الجزائر، 2010م
- 42- اللحية (الحسن): دينامية الجماعات (تعريف ومفاهيم)، سلسلة المعارف البيداغوجية (4)، دار نشر المعرفة، الرباط، 2010
- 43- محمد الحسن (إحسان): مناهج البحث الاجتماعى، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2005م
- 44- محمد عبد الرحمن (عبد الله): دراسات في علم الاجتماع، ج3، دار النهضة العربية، بيروت، 2000م

- 45- محمد عبد الرحمان (عبد الله): النظرية في علم الاجتماع: النظرية السوسولوجية المعاصرة، ج2، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003
- 46- معتوق (جمال): منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012
- 47- مشاري (عبد الله النعيم): "تحولات الهوية العمرانية: ثنائية الثقافة والتاريخ في العمارة الخليجية المعاصرة"، ط1، أحمد بلعكي وآخرون: الهوية وقضاياها في الوعي العربي المعاصر، سلسلة كتب المستقبل (68)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2013
- 48- المرسي (جمال الدين): إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2006
- 49- سبعون (سعيد): الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط2، دار القصب، الجزائر، 2012م
- 50- سنو (غسان منير حمزة) والطراح (علي أحمد): الهويات الوطنية والمجتمع العالمي والاعلام (دراسات في إجراءات تشكل الهوية في ظل الهيمنة الاعلامية العالمية)، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، بيروت، 2002
- 51- عبود (صمويل): اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982م
- 52- عطية (محمد عبد الرؤوف): التعليم وأزمة الهوية الثقافية، مؤسسة طيبة، القاهرة، 2009م
- 53- علي (سعيد إسماعيل): الهوية والتعليم، عالم الكتب، القاهرة، 2005
- 54- صخري (عمر): اقتصاد المؤسسة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003
- 55- القريوتي (محمد قاسم): نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000
- 56- رابح كعباش: سوسولوجيا التنمية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري/قسنطينة، الجزائر، 2007م
- 57- رشوان (حسين عبد الحميد): علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004
- 58- الشامي (رشاد عبد الله): "إشكالية الهوية في إسرائيل"، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 224، 1997م
- 59- شتا (السيد علي): الجماعة الاجتماعية، موسوعة العلوم الاجتماعية (28)، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، 2015م
- 60- شتا (السيد علي): التفاعل الاجتماعي والمنظور الظاهري، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2014م

- 61- شتا (السيد علي): نظرية علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993م
- 62- الخواجة (محمد ياسر): اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011م
- 63- خضير (إدريس): التفكير الاجتماعي الخلدوني وأثره في علم الاجتماع الحديث، موفم للنشر، الجزائر، 2007م
- 64- غيث (محمد عاطف): قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979م
- (II) المجلات والملتقيات:**
- 65- بوخمخ (عبد الفتاح): تحليل وتقييم الأداء الجماعي في المنشأة الصناعية (دراسة ميدانية على الاطارات الوسطى والدنيا في منشآت صناعة النسيج بالشرق الجزائري)، مجلة العلوم الانسانية، العدد 18، جامعة قسنطينة، ديسمبر 2002م
- 66- بلغيث (سلطان): تمظهرات أزمة الهوية لدى الشباب، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 05، عدد خاص بأشغال الملتقى الدولي الأول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة أيام 27، 28 فيفري، الجزائر، 2011
- 67- بن زروق (جمال): "الاتصال التنظيمي، الثقافة التسييرية وإدارة التغير داخل المؤسسة"، مجلة الدراسات والأبحاث في العلوم الانسانية، العدد 6، جامعة 20 أوت 1955سكيدة، نوفمبر 2010
- 68- بن عيسى (محمد المهدي): "ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة"، مجلة الباحث، العدد 03، جامعة ورقلة، 2004م
- 69- بن عيسى (محمد المهدي) وبوسحلة (إيناس): "تجاوز الاعاقة بين آليات الدمج وتشكيل الهوية"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 05، عدد خاص بأشغال الملتقى الدولي الأول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة أيام 27، 28 فيفري، الجزائر، 2011
- 70- بن تركي (أسماء): "الهوية الثقافية بين قيم الأصالة والحدثة في ظل التغيرات السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 05، عدد خاص بأشغال الملتقى الدولي الأول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة أيام 27، 28 فيفري، الجزائر، 2011

- 71- بشير (محمد): "راهن الاشكالية الثقافية في الجزائر: عرض حال شبكات القراءة والتأويل السوسولوجية"، ورقة عمل، مخبر البحث المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر، جامعة تلمسان، أفريل 2013م
- 72- الجيلاني (حسان): "التغير الثقافي في المجتمع الصحراوي (وادي سوف نموذجا)"، مجلة البحوث والدراسات، العدد 9، جامعة الوادي، يناير 2010
- 73- داود (عمر): "التصنيف الطبقي بين الأبيتوس والرأسمال: قراءة سوسولوجية بيار بورديو"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 18، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة غرداية، 2008م
- 74- حمدوش (رشيد): "بناء الهوية عند الشباب الجزائري أو ميلاد الهويات الصاعدة"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 11، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، جوان 2013م
- 75- كركوش (فتيحة): "إشكالية بناء الهوية النفسية الاجتماعية"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سبتمبر 2014
- 76- محمد طه (مصطفى): "الهوية بين الشكل والمضمون"، مجلة التسامح، العدد 4، مجلة فصلية فكرية إسلامية، مصر، 2004
- 77- مراح (حياة): "إشكالية المقال الجزائري الجديد"، دراسات اجتماعية، العدد 05، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، وتعاونية الرشد القبة القديمة، الجزائر، جانفي 2010م
- 78- سلاطنية (بلقاسم): "العلاقات الانسانية في المؤسسة"، مجلة العلوم الانسانية، العدد 05، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ديسمبر 2003م
- 79- عسيات (وسيلة): "مسألة تحديد الهوية في الجزائر"، العدد 05، مجلة الانسان والمجتمع، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان/ الجزائر، أفريل 2013م
- 80- العقبي (زهرة): "المراكز والأدوار الاجتماعية ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جامعة ورقلة، جوان 2002م
- 81- شويمات (كريم): "دوافع وسيرورة فعل المقاومة لدى الشباب البطال المنشئ للمؤسسات"، دراسات اجتماعية، العدد 6، دورية فصلية محكمة، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، اكتوبر 2010م
- 82- تركي (أحمد) وآخرون، "انعكاسات تمثلات أساتذة التربية البدنية للمادة على تنمية أبعاد الهوية الثقافية لدى تلاميذ الطور الثانوي في ظل الرهانات المستقبلية لعولمة الثقافة"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 2011م

83- خوني (وريدة): "دور المدرسة في تنمية قيم الانتماء الوطني"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 05، عدد خاص بأشغال الملتقى الدولي الأول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، جامعة ورقلة أيام 27، 28 فيفري، الجزائر، 2011م

### (III) رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه

84- آل مراد (نبراس يونس محمد): "أثر استخدام برامج بالألعاب الحركية والألعاب الاجتماعية والمختلطة في تنمية التفاعل الاجتماعي لدى أطفال الرياض بعمر (5، 6) سنوات"، أطروحة دكتوراه فلسفة، غير منشورة، جامعة الموصل، العراق، 2004

85- باي (بوعلام): "هوية الطالب الجامعي الجزائري من الكتابات الجرافيتية"، أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013

86- بدرابي (سفيان): "ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري دراسة ميدانية بولاية تلمسان"، أطروحة دكتوراه (ل م د) غير منشورة، تخصص علم اجتماع التنمية البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014م

87- بن نوار (صالح): "الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2004م

88- بن العمودي (جليلة): "استراتيجية تنمية قطاع الصناعة التقليدية والحرف بالجزائر في الفترة ما بين (2003، 2010)"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، سنة 2011

89- كاري (نادية أمينة): "العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع"، أطروحة دكتوراه (ل م د) غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011م

90- مراني (حسان): "الهوية المهنية الاجتماعية لفئة اطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع العمل، غير منشورة، جامعة عنابة، 2007م

91- سلامي (منيرة)، "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، غير منشورة، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2008



- 92- خويلد (موسى): "السلطة الرمزية للفاعلين في المجال الاجتماعي وعلاقتها بإنتاج السلطة غير الرسمية في الإدارة المحلية"، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع الاتصال في المنظمات، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2012م
- (IV) القوانين والمراسيم:
- 93- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم 284/66، "المتضمن قانون الاستثمارات"، الجريدة الرسمية، العدد 80، الصادر بتاريخ 15 سبتمبر 1966م
- 94- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم 01/96، "يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف"، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر بتاريخ 14 جانفي 1996
- 95- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 11/82، "المتعلق بالاستثمار الاقتصاد الخاص الوطني"، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر بتاريخ 24 أوت 1982م
- 96- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 10/90، "المتعلق بالنقد والقرض"، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادر بتاريخ 18 أفريل 1990م
- 97- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "القانون رقم 18/01، "المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 2001م
- 98- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 339/07، الذي يحدد "نشاطات الصناعة التقليدية والحرف" الجريدة الرسمية، العدد 70، المؤرخ في 31 أكتوبر 2007، الصادر بتاريخ 05 نوفمبر 2007
- 99- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 282/01، المتضمن "صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية، العدد 50، الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 2001
- 100- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 14/04، يتضمن "انشاء الوكالة لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر بتاريخ 25 جانفي 2004
- 101- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي، رقم 296/96، المتضمن "انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996

102- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 97-100، يحدد "تنظيم غرف الصناعة التقليدية والحرف عملها"، الجريدة الرسمية، العدد 18، الصادر بتاريخ 29 مارس 1997م

103- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 11/94، المتضمن "التأمين من البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية"، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994م

104- وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية: مدونة المؤشرات الإحصائية لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مديرية المنظومات الاعلامية، 2013م

105- غرفة الصناعة التقليدية والحرف ومديرية السياحة والصناعة التقليدية: يوم دراسي حول "الصناعة التقليدية ودورها في التنمية المحلية"، مطبعة حميد أوجانة، ورقلة، 10 ديسمبر 2015م

#### (V) الجرائد:

106- أيوب (هبة): "أحب صناعة السلال وأتطلع لاتقان فن الترميل"، جريدة المساء اليومية، العدد 5451، 27 ديسمبر 2014م

ثالثا مراجع باللغة الفرنسية

#### l) Livre:

107- Barauni (Noel) et al: Dictionnaire de la philosophie, armand colin, paris, 2005

108- Bernoux (Philippe): La Sociologie des organisations, Ed seuil, Paris, 1985

109- Borne (Fernand): Organisation des Entreprise, Foucher, 1966

110- Boudon (Raymond) et al: Dictionnaire de sociologie, Larousse, édition paris, 2005

111- Camilleri (C): La culture et l'identité (Concepts et enjeux pratiques de l'interculturels), Paris, Edition L'Harmattan, 1989

112- Dubar (Claude): Identité collective et individuelle dans le champ professionnel, 2<sup>ème</sup> édition, in Michel de Coster et al: Traité de sociologie du travail, De Boeck université, Paris-Bruxelles, 1998

113- Dubar (Claude): La Crise des identités, Paris, P.U.F, 2000

114- Jeam (Penef): Les Chefs d'entreprise en Algérie, In Acte du Colloque: «Entreprises et entrepreneurs en Afrique», Harmattan, Paris, 1983

115- Larousse: Le petit Larousse 2001, Larousse/HER2000, Paris, 2001

- 116- Peter (Drucker): **Les entrepreneur**, traduit de l'américain par Hoffman Patrice, éditions Jan-Claude Lattes, 1985
- 117- Robert (Petit): **Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française**, Paris, Edition 1978
- 118- Touraine (Alain): **Pourrons-nous vivre ensemble? Egaux et différents**, Fayard, 1997
- 119- Shumpeter (Joseph): **Capitalisme, Sociolisme et Démocratie**, Petite bibliothèque Payot, Paris, 1942

رابعاً: مراجع باللغة الانجليزية

- 120- Fowler (H.W) and Fowler (F.G): **The Concise Oxford Dictionary of Current English**, Oxford University Press, Amen House, London.E.C.4, 1958
- 121- Hornby (A.S) et al: **Oxford Advanced Learner's Dictionary of current English**, Oxford University Press

خامساً: المراجع الالكترونية

#### (I) المصادر

122- الجرجاني (علي بن محمد السيد الشريف): **معجم التعريفات**، دار الفضيلة، القاهرة، 2004م

#### (II) الكتب

123- دوبار (كلود): **أزمة الهويات (تفسير تحول)**، ترجمة: رنده بعث، ط1، مكتبة الشرقية، بيروت، 2008

124- هابرماس (يورغن): **بعد ماركس**، ترجمة: محمد ميلاد، دار الحوار، اللاذقية، سوريا، 2002

125- هارلمبس وهولبورن، ترجمة حاتم حميد محسن، **سوشيولوجيا الثقافة والهوية**، ط1، دار كيوان للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 2010

126- الحوراني (محمد عبد الكريم): **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**، ط1، دار مجدولاي، عمان، 2008

127- كريب (إيان): **النظرية الاجتماعية من يارسونز إلى هابرماس**، تر: محمد حسين غلوم، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عام المعرفة، العدد 244، الكويت، 1992

128- سايبني (صندرة): **محاضرات في إنشاء المؤسسة**، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، قسنطينة، (2014، 2015)، <http://www.univ-constantine2.dz/files/CV->

[enseignants/creation-entreprises.pdf]

(III) المجلات والملتقيات:

- 129- بجاج (أحمد): سوسيولوجيا الممرضة (إطار نظري لتشكل الهوية المهنية للممرضة)، مجلة العلوم الانسانية، العدد 20، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سبتمبر 2015م،  
[http://dspace.univ-ouargla.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/9366/1/S2025.pdf]
- 130- بوخمخ (عبد الفتاح) وسايبي (صندرة): "دور المرافقة في دعم وإنشاء المؤسسات الصغيرة: واقع التجربة الجزائرية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 7، العدد 3، 2011م،  
[http://journals.ju.edu.jo/JJBA/article/viewFile/2716/2431]
- 131- بلخيري (مراد) وشفاف (خديجة): "المقابلة النسوية في الجزائر واشكالية التوفيق بين الاجتماعي والاقتصادي"، أشغال الندوة العلمية الوطنية (15 مارس 2016)، بعنوان: المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية (دراسات وأبحاث)، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، منشورات مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، السداسي الأول، 2016م، [http://dspace.univ-setif2.dz/xmlui/bitstream/handle/setif2/678/02.pdf?sequence=3&isAllowed=y]
- 132- بن عيسى (محمد المهدي) وبن لعمودي (جليلة): استراتيجية تنمية المؤسسات الحرفية في الجزائر (نظام الانتاج المحلي SPL نموذجاً)، (مقال الكتروني)
- 133- هالبيرن (كاترين): "مفهوم الهوية: تاريخه إشكالاته"، ترجمة: إلياس بلكا، مجلة كلمة، الناشر منتدى الكلمة للدراسات والأبحاث، العدد 46، مجلة فصلية، السنة 12، شتاء، 1426/2005 هـ، [www.kalema.net/v1/?rpt=587&arr]
- 134- حواله (سهير محمد) والشوريجي (هند سيد أحمد): "رأس المال الاجتماعي بالتعليم (مقوماته، ومعوقاته - دراسة تحليلية-)"، مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث، ج2، يوليو 2014م، []
- 135- حمدوش (رشيد): "مفهوم الشباب وعملية بناء الرباط الاجتماعي (عناصر للنقاش مع محاولة بناء نمطية للشباب في المجتمع الجزائري المعاصر"، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 05، جامعة بسكرة، مارس 2013م، []
- 136- كيال (مها): "السيرة الحياتية منهجية وتقنيات بحثية"، مجلة الثقافة الشعبية آفاق، العدد 29، مجلة فصلية، تصدر عن مؤسسة رسالة التراث الشعبي من البحرين إلى العالم، والمنظمة الدولية للفن الشعبي (IOV)، السنة الثامنة، ربيع 2015،  
[http://folkculturebh.org/upload/issues/issue29.pdf]
- 137- مَناع (هيثم): "صناعة الهوية"، [http://www.achr.eu/art59.htm]، تاريخ الاقتباس:  
(17 جويلية 2016، الساعة 23:41)

- 138- مصدق (روبي): "الحرف والصنائع في المغرب الأوسط على عهد المماليك الوطنية"، مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، العدد الرابع، جامعة معسكر، جوان 2013م، [http://www.univ-\[\]](http://www.univ-[])
- [mascara.dz/Facultes/lrsh/repertoire/annacyria4/anncyria\_4.pdf]
- 139- نصر (ضو) والعبسي (علي): "التجارب الدولية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ملتقى وطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، 05-06 ماي 2013م، [\[http://www.univ-eloued.dz/stock/com-ges-eco/pdf/50.pdf\]](http://www.univ-eloued.dz/stock/com-ges-eco/pdf/50.pdf)
- 140- علواش (نور الدين): "نظرية الفعل التواصلي عند هابرماس (قراءة في المنطلقات والأبعاد)"، مؤسسة مؤمنون بلا حدود للدراسات والأبحاث، الرباط، تاريخ النشر: (11 نوفمبر 2013)، تاريخ الاقتباس: (12 أبريل 2016)، [\[http://www.mominoun.com/articles\]](http://www.mominoun.com/articles)
- 141- عناد مبارك (بشرى): "التعصب وعلاقته بالهوية الاجتماعية والمكانة الاجتماعية لدى العاطلين عن العمل"، مجلة الفتح، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالي، العدد 53، نيسان، العراق، 2013، [\[http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=77542\]](http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=77542)
- 142- عشوي (مصطفى): "الثقافة والقيم الأخلاقية"، مجلة الطفولة العربية، الكويت، العدد 10، مارس 2002، نقلا عن الموقع الإلكتروني: [\[http://faculty.kfupm.edu.sa/MGM/mustafai/Temp/Ethics.htm#\\_ftn1\]](http://faculty.kfupm.edu.sa/MGM/mustafai/Temp/Ethics.htm#_ftn1)
- 143- شعوبي (محمود فوزي) وشيخاوي (عبد العزيز): "دراسة احصائية لمساهمة قطاع الجلود والأحذية في الاقتصاد الجزائري خلال الفترة (1974-2007)"، مجلة الباحث، العدد 09، جامعة ورقلة، 2011م، [\[http://rcweb.luedld.net/rc9/A908.pdf\]](http://rcweb.luedld.net/rc9/A908.pdf)
- 144- خذري (توفيق) وبن الطاهر (حسين): "المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، (ملتقى وطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، (05/06/2013م)، [http://www.univ-eloued.dz/en/stock/com-ges-\[\]](http://www.univ-eloued.dz/en/stock/com-ges-[]) [\[eco/pdf/4.pdf\]](http://www.univ-eloued.dz/en/stock/com-ges-[])
- (IV) رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه:
- 145- بودبزة (ناصر): "الواقع الاجتماعي التربوي لعائلات الطبقة الوسطى في الجزائر ونتاج المشروع المهني لأبنائها"، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التربوي، غير منشورة، جامعة باتنة، 2015م

- 146- سعدي (حسينة): " معايشة بطالة طويلة المدة"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، مذكرة غير منشورة، جامعة السانيا بوهران، 2006م
- 147- نيار (نعيمة): " الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات الصغيرة والمصغرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008م
- 148- غطاس (عائشة): " الحرف والحرفيون بمدينة الجزائر 1700-1830 (مقاربة اجتماعية اقتصادية)"، أطروحة دكتوراه دولة في التاريخ الحديث، أطروحة منشورة، قسم التاريخ، جامعة الجزائر، 2001م

(V) الجرائد:

- 149- أوسيف .(ر): " تعرف على الصناعة التقليدية في الجزائر عبر التاريخ"، غرفة الصناعة التقليدية والحرف الطارف، تاريخ نشر المقال: 9 ماي 2011،  
[www.cam36.com/?p=402]، تاريخ الاقتباس: (15 مارس 2016)
- 150- جريدة الأيام الجزائرية: " للصناعة التقليدية دور في إبراز التراث ودفع عجلة النشاط الاقتصادي"، نشرت في 20/11/2009، الجزائر،  
[http://www.djazairess.com/elayem/49263]
- 151- يفوت (سالم): " فلسفة التواصل عند هابرماس"، جريدة حريات، السودان، نشر: (01 جوان 2013)، [http://www.hurriyatsudan.com/?p=111546]، تاريخ الاقتباس: (03 مارس 2015)
- 152- الساعدي (داود): " الهوية الوطنية وتعزيزها في المجتمع العراقي"، وكالة أنباء الاعلام العراقية، النشر (2011/06/19م) الساعة 04:19، الاقتباس (2015/02/09)، الساعة (22:32)، [http://al-iraqnews.net/new/studies/65506.html]



قائمة الملاحق

(الملحق رقم 01)

جامعة محمد خيضر - بسكرة -  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم الاجتماع



أسئلة السيرة الذاتية

- 1- هل بالامكان أن تقدم لي نبذة عن تاريخ المؤسسة منذ نشأتها إلى يومنا هذا؟
- 2- كيف جاءت الفكرة لانشائها؟
- 3- ما طبيعة نشاط المؤسسة في بدايتها؟
- 4- هل تغيرت طبيعة نشاط المؤسسة، أم تم تعديله فقط، ولماذا؟
- 5- كل مؤسسة قد تمر بمراحل وتطراً عليها تغيرات أثناء سيرورتها التاريخية ماذا عن مؤسستكم؟
- 6- هل بقيت المؤسسة محافظة على نفس أعضائها الرئيسيين أم تغيروا، ولماذا؟
- 7- ما هي التغيرات التي طرأت على المؤسسة من حيث الانتاج؟
- 8- ما هي التغيرات التي طرأت على المؤسسة من حيث عدد العمال وفرص الشغل؟
- 9- لكل مؤسسة هيكل تنظيمي يحدد علاقات العمل داخلها، والمهام والوظائف وأسلوب الاتصال الذي تعتمده المؤسسة، فهل بالامكان أن تقدموا لنا صورة واضحة عن ذلك؟
- 10- هل هناك مشاريع جديدة مؤسستكم بصدد القيام بها، وفيما تتمثل إن وجدت؟
- 11- كيف توظفون التكنولوجيا للإشهار بمؤسستكم ومنتوجاتكم؟



(الملحق رقم 02)

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

شبكة الملاحظات



رقم الملاحظة	موضوع الملاحظة	تاريخ الملاحظة	توقيت الملاحظة	مكان الملاحظة
	عدم حضور جميع المقاولين للمؤسسة			
	وجود تقسيم العمل والمهام			
	العمل كفريق حسب نوع النشاط			
	تقسيم نوع النشاط حسب نوع الجنس			
	وجود علاقات قرابية بين المقاولين			
	جميعهم ينحدرون من منطقة واحدة			
	وجود التناوب في العمل			
	المشاركة في ممارسة النشاط الموروث			
	العلاقات الانسانية ظاهرة بين المقاولين والعمال بالمؤسسة بشكل كبير وبارز			
	سير العمل على شكل تسلسلي من بدايته إلى نهايته			
	الاعتماد على استخدام الوسائل التقليدية في ممارسة النشاط			
	الاعتماد على وسائل نقل شخصية للنقل والتنقل			
	هناك تناوب في عملية شراء المواد والتسويق والسفر للتسويق			
	هناك تشاور من أجل قبول أو رفض المشاركة بمعارض ودعوات من غرفة الصناعة التقليدية الحرفية ودار الثقافة			
	الاعتماد على الماكثات في البيوت كعمال غير دائمين			
	توصيل الأعمال للعاملات إلى بيوتهن ومراقبتها قبل استلامها ومحاولة التحقق من مدى اتقانهم في عملهم			
	الاعتماد على دفع الأجر بالقطعة			

(الملحق رقم 03)

جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم الاجتماع



دليل المقابلة الجماعية

حول:

**تشكل الهوية الجماعية عند المقاومين الشباب**

(دراسة ميدانية لعينة من المقاومين الشباب أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بورقلة)

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع  
\*تخصص الإدارة والعمل\*

إشراف الأستاذ:  
بلقاسم سلاطونية

إعداد الطالبة:  
زينب شنوف

الساعة: من ..... إلى.....

التاريخ: ...../...../2016

عدد الأشخاص: .....

المكان: .....

دعونا نتحدث في البداية عن أسلوب الثقافة التسييرية للمؤسسة، وبروز العمل الجماعي فيما بينكم:

1- هل يمكنكم اخباري كيف جاءكم فكرة إنشاء هذه المؤسسة الجماعية؟

1-1 ما هي دوافع إنشاء المؤسسة الجماعية؟

1-2 متى تم إنشاء المؤسسة الجماعية؟

2- هل يُمكنكم أن تُحدّثني عن كيفية سير العمل بالمؤسسة بشكل عام وبمختلف مراحلها؟

1-2 ما النظام الذي تعتمدونه بالمؤسسة؟

2-2 ما طبيعة النشاط الممارس؟

2-3 من يقوم بتميل المؤسسة؟

2-4 كيف يتم صنع واتخاذ القرار بالمؤسسة؟

3- متى تجدون أنفسكم في حاجة للعمل الجماعي على حساب العمل الفردي بمؤسستكم؟

1-3 هل نوع النشاط الممارس يفرض عليكم العمل الجماعي؟

2-3 كيف يكون العمل الجماعي؟

3-3 في أي مجال يكون العمل الجماعي بالمؤسسة؟

دعونا الآن نتحدث عن نوع النشاط الحرفي الممارس بالمؤسسة، ودوره في تعزيز المضامين

الثقافية المشتركة بالمؤسسة:

4- هل يمكن أن تُحدّثوني عن بداية قيامكم بهذا النوع من النشاط الاقتصادي؟

1-4 كيف تم اكتسابكم لثقافة ممارسة هذا النوع من النشاط؟

2-4 لماذا اخترتم ممارسة هذا النوع من النشاط دون غيره؟

5- لكل نوع من أنواع النشاط الاقتصادي مميزاته، فبماذا يمتاز هذا النوع من النشاط الذي تمارسونه في

نظركم؟

1-5 ما هي خصوصيات هذا النوع من النشاط؟

2-5 هل المواد الأولية المستخدمة لممارسة هذا النشاط، تقليدية أم متطورة؟

6- حدّثوني عن العلاقة التي تجمع بينكم وبين نوع النشاط الاقتصادي الذي تمارسونه بالمؤسسة؟

1-6 كيف يمكنكم أن تصفوا لي ماذا يمثل لكم هذا النشاط؟

2-6 ما هي الأهداف التي ترغبون في الوصول إليها من خلال ممارسة هذا النوع من النشاط؟

ولنتحدث الآن عن الشبكات العلائقية بين المقاولين الشباب ومكانتهم الجماعية بالمؤسسة

- 7- ما نوع نمط الاتصال المعتمد بين المقاولين بالمؤسسة؟
    - 7-1) كيف تتم الاجتماعات بين المقاولين بالمؤسسة؟
    - 7-2) متى تتم الاجتماعات بينكم بالمؤسسة؟
  - 8- في كل مؤسسة قد تحدث خلافات بين أصحاب المؤسسة حولها وحول مشاريعها، حدثوني عن كيفية تعاملكم في هذه الظروف لتجاوزها؟
    - 8-1) كيفي بالإمكان تجاوز الخلافات التي قد تحدث بينكم بالمؤسسة؟
    - 8-2) إلى أي مدى يمكن أن نقول أنكم تشعرون بالاستقرار في العمل مع بعضكم البعض؟
  - 9- حدثوني عن دور نوع الرابط الاجتماعي الذي بينكم في نجاح المؤسسة الجماعية؟
    - 9-1) ما هي المنطقة المنحدريين منها؟
    - 9-2) ما طبيعة العلاقة القرابية بينكم؟
- وفي الأخير هناك بعض الأسئلة حول البيانات الشخصية التي قد تساعد الباحثة في دراستها:
- السن: .....
  - الجنس: عدد الذكور ..... عدد الإناث: .....
  - المستوى التعليمي: .....
  - نوع النشاط الممارس: .....
  - الخبرة في الميدان: .....
  - نوع المؤسسة: .....
  - عدد العمّال: .....

### الملخص:

هدفت الباحثة من خلال تناولها لظاهرة "تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب"، إلى التعرف عن النشاط الحرفي الذي تظهر من خلاله الهوية الجماعية بشكل كبير عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة؟ وهذا من ثلاث جوانب: جانب اقتصادي، جانب ثقافي، وجانب اجتماعي للمقاولين بالمؤسسة، معتمدة على المنهج الكيفي ومجموعة من الأساليب الأخرى، وعلى دليل المقابلة الجماعية كتقنية أساسية في الدراسة، وتظهر الهوية الجماعية من خلال ممارسة نشاط الغزل والنسيج، وهو ما يؤدي إلى تشكل هوية جماعية مهنية عند المقاولين الشباب من أصحاب مؤسسات الصناعة التقليدية الحرفية بولاية ورقلة.

الكلمات المفتاحية: الهوية الجماعية- الثقافة التسييرية- المضامين الثقافية- الفعل التواصلي- الـ *Habitus* - الرأسمال الاجتماعي.

### Abstract:

The purpose of the researcher through her study of the phenomenon of the constitution "of collective identity among young entrepreneurs", is to know the craft by which identity group appears mainly, among business leaders of the crafts and trades at the state of Ouargla?

And this according to three aspects: economic, cultural, and social aspects of the entrepreneurs within the company, based on the comparative method, and a set of various methodologies, and on the basis of the collective interview guide as essential in study, and collective identity appears through textile activity which leads to the constitution of a collective identity among young entrepreneurs among business leaders of crafts and trades at the state of Ouargla.

**Key words:** Collective identity - Management culture - Cultural contents – Communicative act - Habitus - Social capitalism.

### RESUME:

Le but de la chercheuse à travers son étude du phénomène de la constitution « de l'identité collective chez les jeunes entrepreneurs », est de connaître l'activité artisanale par laquelle l'identité collective apparaît majoritairement, chez les chefs d'entreprises de l'artisanat et des métiers dans la wilaya de Ouargla?

Et ceci selon trois aspects: l'aspect économique, l'aspect culturel, et l'aspect social des entrepreneurs au sein de l'entreprise, en se basant sur la méthode comparative, et un ensemble de diverses méthodologies et sur la base du guide d'entrevue collective comme technique essentielle dans l'étude.

De ce fait, l'identité collective apparaît à travers l'activité du textile et conduit à la constitution d'une identité collective professionnelle, chez les jeunes entrepreneurs parmi les chefs d'entreprises de l'artisanat et des métiers, dans la wilaya de Ouargla.

**Mots clés:** L'identité collective – La culture d'entreprise – Les contenus culturels – L'acte communicationnel – Habitus – Le capitalisme social.