

المنظمة كفضاء تفاعلي بين الإطار التنظيمي و شبكة العلاقات الإجتماعية
**The Organization as an interactive space between the regulatory framework and the
of social relations network**

عبدلي محمد (طالب دكتوراه)¹، د: ناصر قاسمي²
^{2.1} جامعة البليدة 02 (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2018-12-15؛ تاريخ المراجعة : 2020-08-09؛ تاريخ القبول : 2020-09-15

ملخص :

من خلال هذه الورقة البحثية تطرقنا إلى المنظمة كفضاء تفاعلي لشبكة العلاقات الاجتماعية، وكيف احتواء هذه الشبكة للمجال التنظيمي، حيث أن المنظمة من خلال بنائها المؤسساتي الذي يعتمد على القواعد الموضوعية والرسمية التي يتحدد من خلالها كل الممارسات والعلاقات والالتزامات وقواعد التفاعل داخل المنظمة، غير أنه الأبعاد الاجتماعية والثقافية أثرت على المجال التنظيمي وأصبح خاضعا لهذه الأبعاد، وهذا ناتج عن التفاعل بين ما هو تنظيمي وما هو اجتماعي وهذا ضمن منظرو أن المنظمة نسق اجتماعي مفتوح، ولقد تطرقنا إلى ذلك من خلال التفاعل بين القيم التنظيمية والقيم الاجتماعية والسلوكيات والمظاهر الناتجة عن هذا التفاعل، ومع تتبع مسار البحث قمنا بتناول التفاعل بين العلاقات التنظيمية والعلاقات الاجتماعية ونواتج ذلك على الممارسات والمجال التنظيمي وبصفة خاصة على الأهداف التنظيمية، وهذا كله يرجوع إلى مجموعة من الدراسات لعدد من الباحثين الجزائريين والغربيين المرتبطة بالعمل والأبعاد الاجتماعية والثقافية، وهذا ضمن السياق التاريخي للمجتمع الجزائري بصفة عامة و الدراسة السوسيو تاريخية لمنظمات بصفة خاصة.

الكلمات المفتاح: شبكة العلاقات الاجتماعية، المجال التنظيمي، الفضاء التفاعلي، المنظمة، العلاقات التنظيمية.

Abstract:

In this paper, we discussed the organization as an interactive space for the networks social relations and how this networks fits into the organizational field. The organization, through its institutional construction, which relies on the objective and formal rules which all practices, relationships, That social and cultural dimensions have influenced the organizational field and become subject to these dimensions, and this is the result of the interaction between what is organizational and this within the view that the organization is an open social context, and we addressed this through the interaction between organizational values and We have dealt with the interaction between organizational relations and social relations and their out puts on the practices and the organizational field, especially on the organizational goals, all of which refer to a series of studies of a number of Algerian and Western researchers related to work and social and cultural dimensions, At last, the historical context of Algerian society in general and the Socio-thearchical study of organizations in particular.

Keywords: Social Relations Network, Organizational Area, Interactive Space, Organization, Organizational Relations.

تمهيد:

لقد توجهت الدراسات المعاصرة إلى التأكيد على أهمية الجوانب العلائقية في إطار العمل ، حيث المؤسسات بمختلف أنواعها تعتبر علاقات في العمل أهم من أهداف المؤسسة ، أي انه لا يمكن الوصول إلى هذه الأهداف دون وجود التلاحم و الانسجام في العلاقات الاجتماعية و التفاعل الاجتماعي هذا من جهة ، ومن جهة أخرى إن المؤسسة لها أسس عقلانية من اجل تحقيق الربح والفائدة ، وهذا ضمن دنا مكيات العمليات التنظيمية ، التي من أسسها تقسيم العمل الذي يعتمد على مبداء الاعتمادية و التشاركية ضمن العلاقات توافقية لطبيعة التنظيم ككيان اجتماعي .

والمؤسسة كنسق اجتماعي مفتوح على البيئة الخارجية و تتفاعل فيه متغيرات البيئة الداخلية مع متغيرات البيئة الخارجية ، حيث نلاحظ من خلال المراحل التي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية عبر مسارها انه هناك أنماط تسير متنوعة ، وتأثرها بالمحيط الاجتماعي بصفة عامة ، والجوانب العلائقية بصفة خاصة ، و بالتالي فهذه التغيرات الكبيرة كان لها أثر على المنظومة العلائقية في المجتمع و على المنظمات بصفة خاصة ما أدى إلى ضمور روابط علائقية اجتماعية و تنظيمية و ظهور قيم جديدة أفرزتها هذه التحولات .

و المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات الأخرى لديه منظومة من العلاقات الاجتماعية التي تميزه عن تلك المجتمعات ، حيث يعتبر المجال العلائقي لشبكة العلاقات الاجتماعية إطار لتفاعل الاجتماعي ، حيث تعمل هذه الشبكة على تحديد الغايات عند بناء العلاقات الاجتماعية ضمن إطار الرسمي والغير الرسمي عن طريق الرموز والتفاعلات والممارسات والأساليب التواصل بين العاملين مع توجيه تلك الممارسات ، وهذا ضمن التفاعلات المتبادلة لشبكة الانتماءات مثل (العائلة ، الحزب ، النقابة ، الطبقة ، جماعة المصالح .. الخ)، ولقد أشار جورج زيمل بان الأفراد كفاعلين اجتماعيين ضمن العلاقات الجماعية والتفاعلات اليومية يتمكن من الكشف عن صيرورة المتعارضات (الصراع) و التلازمات (التعاون) (أرمان وميشال مارتلار: 2005، ص37-38) ومنه يصبح الفرد كفاعل اجتماعي يعمل على تحليل تلك العلاقات الاجتماعية باعتبارها تعاملات اتصالية تواصلية ، ومنه فان المنظمة لقد تأثر بنائها التنظيمي بالأبعاد العلائقية لشبكة العلاقات الاجتماعية لمجتمع الجزائري وأضحى المجال التنظيمي فضاء تفاعلي لهذه الشبكة ، ومنه كيف تم احتواء شبكة العلاقات الاجتماعية لمجال التنظيمي ؟ وكيف أصبح المجال التنظيمي خاضعا لها؟ .

1- المنظمة:

لقد طرح "أميتاي إيتزيوني" في كتابه المنظمات الحديثة السؤال التالي: ولدنا فيها، وتربينا فيها ،ونكرس كل حياتنا فيها ،.....و نموت فيها، من هي ؟. (جيل فيورل: 2011 ،ص 133).

وأما ماكس فيبر ،حيث أن مفهوم التنظيم "هو علاقة اجتماعية محدودة أو مغلقة عن الخارج بغرض الضبط ليكون الالتزام بنظامها مضمون بفضل سلوك أشخاص معينين ، ممن يكون الإدارة بسلوكهم القائم على تطبيق ذلك النظام هم والمدير، وكل من الهيئة الإدارية التي تكون لها في المعتاد سلطة التي تمثل الالتزام بأمر"، (ماكس فيبر: مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، 2011، ص121).

أما ناصر قاسيمي: التنظيم هو "هو جماعة اجتماعية يربط أعضاؤها فيما بينهم بمواثيق رسمية ضمن شبكة علاقات تستند إلى مجموعة محددة من القيم الاجتماعية والتنظيمية". (ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ،2011، ص47).

ومن خلال التعريفات السابقة نلاحظ أن المنظمة تتميز بنائين وهما:

أ- البنية التنظيمية:

قدم محمد المهدي بن عيسى تعريف لها، الذي استخلصه من مجموع من التعريفات لبعض العلماء حيث عرفها بأنها "هي مجال المقنن الذي يتحرك فيه الفعل الجماعي ،وهي وليدة اختيارات الهيئة المسيرة والمقررة في المنظمة " (محمد المهدي بن عيسى : 2010، ص112).

ومنه يمكن القول أن البناء التنظيمي مرتبط بجوانب الرسمية من القواعد وإجراءات ولوائح والقوانين الجوانب المادية من وسائل والهيكل وموارد المالية ب- البناء اجتماعي :

يتمثل هذا العنصر في الجانب البشري المرتبط بالعلاقات التي تربط أعضاء المنظمة في وحدة الاجتماعية، تنتج عن ذلك مختلف التفاعلات والعمليات الاجتماعية التي تظهر في مجموع السلوكيات والممارسات الاجتماعية

2- المنظمة فضاء تفاعلي :

يتضمن هذا المحور منظور التفاعلي لتنظيم حيث يتم التفاعل بين مختلف الجوانب الرسمية والمادية والبشرية ، حيث يتخلى ذلك من خلال تفاعل مختلف المتغيرات ، من تفاعل بين المتغير القيم ويشمل القيم التنظيمية والقيم الاجتماعية ، وتفاعل من خلال المتغير أعلاتقي ويشمل العلاقات التنظيمية والعلاقات الاجتماعية ، وهذا ضمن ما يسمى التفاعل بين التنظيم الرسمي غير الرسمي وما يشمل من سلوكيات وممارسات والأهداف والاستراتيجيات ، حيث طرح ذلك من خلال المدخل التفاعلي في دراسة التنظيم ، الذي يدخل ضمن مدرسة العلاقات الإنسانية التون مايو وإسهاماته ، حيث يؤكد هذا المدخل على دراسة مشاعر أفراد التنظيم وعواطفهم ، وهذا من خلال الاتصالات الشخصية والأنشطة أو المهام والتقانة والوسائل ، إي تفاعل المتغيرات الثلاثة، ولقد ساهم التون تشابل في تطوير هذا المدخل من تقديم الفرضيات الأساسية لهذا المدخل وهي :

- 1- يعتبر التنظيم نسقا من العلاقات المتبادلة بين الأفراد بداخله .
 - 2- تحدد ثقافة التنظيم من خلال أساليب الفنية، والعمليات، ونسق الوثائق والتعليمات، نمط الاتصال بين الأفراد.
 - 3- السؤال البحثي حول الذي يدور عند دراسة التنظيم هو التفاعل بين الأفراد والبيئة من علاقات وتقانة، وأساق فرعية .
 - 4- رؤية التنظيم من خلال ملاحظة لسلوك أفراد وعلاقاتهم أثناء أداء العمل. (اعتماد محمد علام ، 1994، ص95-96).
- وسوف نتطرق للجوانب التفاعل من خلال العناصر اللاحقة.

2-1 التفاعل بين القيم التنظيمية والقيم الاجتماعية داخل المنظمة:

فالعامل داخل المؤسسة يقوم بمجموعة من الأفعال الاجتماعية و الممارسات المهنية وذلك نتاج تفاعل بين ثقافتين هما الثقافة مكتسبة من خارج المؤسسة ، ومن خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي هي مصدر خصب للأخلاقيات الجماعية من خلال العادات والتقاليد حيث أن العامل يتأثر بالقيم و الأفكار السائدة فإذا كان المجتمع متقدما فإن قيمه وأخلاقياته ستسفر عن إنتاج عمالي جيد ومتقدم و العكس صحيح ، فالبيئة التنظيمية هي التي تقوم بتحديد سلوك العاملين داخلها وتوجيه ممارساتهم مما يؤثر في أسلوب الفرد وأسلوب عمله والتزامه بها من خلال تطبيق المبادئ الإدارية وأنماط تقسيم العمل والنظم الإستراتيجية والمكافآت وأشكال الرقابة والعقاب وأنا يجب أن ندرك أيضا أن اللوائح التنظيمية في المؤسسة تستمد في العادة وتتأثر على الأقل بالقوانين السائدة في البلاد وأنماط السلوك والقيم السائدة في المؤسسة هي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك السائد في المجتمع. (عبد الله مجلي العقلة الخزعة: 2008، ص49).

حيث توصل الباحثين أن اليد العاملة الريفية في بداية توظيفها في المصانع أنها تحمل معها مجموعة من القيم و الممارسات تظهر من خلال اللباس والسلوكيات والنظرة إلى الوقت حيث كانت هناك صعوبة من حيث التكيف والتعامل مع دقة الرقابة التي تفرضها المصانع ، ولقد لاحظ " وليام فود وايت" أن القيم التقليدية التي يكتسبها الفرد من خلال جماعته الأولية تؤثر في المعاملة مع الجماعات الثانوية التي يشارك فيها في المجتمع فتحدد فيها العلاقات اللا شخصية مما يدفعه بالاستجابة انطلاقا من نظرة عدائية إلى المنظمة و اعتبار إجراءاتها عقيمة ، وفي عرضه للقيم التقليدية الخاصة بالعمل نلاحظ أن " مندل" قد أشار إلى أن بعض القيم لها علاقة بالتعاون داخل المنظمة مثل قيم الولاء أي الرغبة الأكيدة في الترقية والاهتمام بالاستقرار في العمل حيث يكون العامل إيجابي في علاقته مع وظيفته و المنظمة التي يعمل بها بحيث لا يمكنه وهو يطمح إلى هذه الأهداف بأن يكون سلبيا وأن يعمل ضد أهداف المنظمة بينما يلاحظ أن قيم الموظف المعاصر

تميل إلى ضعف الولاء للمنظمة والاهتمام بكيفية تحقيق وقت الفراغ أكثر من العمل و عدم الرغبة في معرفة ما يدور في المنظمة وبذلك نلاحظ أن القيم تختلف من مجتمع إلى آخر ومن منظمة إلى أخرى ومن وقت إلى آخر في خصائصها وتنوعها وتعددتها. (ناصر قاسيمي : سوسيولوجيا المنظمات، 2014، ص 102).

ومنه فإن العامل يصبح في حالة تناقص داخلي لما يجده من تعارض بين القيم الاجتماعية التي يحملها والقيم التنظيمية التي تفرض عليه ومما يؤدي تعارض قيمه مع قيم المنظمة وهذا التعارض في الأهداف بين الطرفين هذا في بعض الأحيان وفي بعض الأحيان يجد العامل ارتياح كبير من خلال تقبله لقيم المنظمة وانسجامها مع قيمه مما يجعله ينظر إلى أهداف المنظمة على أنها أهداف خاصة به وهذا ما يدفعه إلى وجود درجة كبيرة من الارتباط والانتماء والولاء لها.

2-1-1-2- مظاهر التفاعل بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية :

بالنظر إلى أن العامل حامل للقيم أصبح العمل أحد أهم مظاهرها في محيط عمله (المنظمة) هي وضع مجموعة من قواعد السلوك و الالتزامات من خلال مس مختلف الجوانب مثل اللباس ، اللغة ، العلاقات الرسمية و غير الرسمية ، وقيم العمل و الإنتاج و منه يمكن القول بأن المنظمة هي مؤسسة اجتماعية صغيرة داخل عالم أكبر (المجتمع) . و لقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود تضارب بين نوعين من الثقافة ، الأولى مهنية و الثانية نظامية محلية ، فأصحاب الثقافة المهنية لهم القدرة على التحرك و يضعون ثقافتهم فوق القيم النظامية المحلية وهذا ما يعطينا تضارب بين الثقافتين أحدهما يقوم على الولاء في المؤسسة والثقة بها و الآخر على الالتزام بالقيم المهنية. (ناصر قاسيمي: الاتصال في المؤسسة ، 2011، ص 163).

ومادام السلوك داخل المنظمة مربوط بالقيم الاجتماعية التي يحملها العامل فإن السلوك داخل المنظمة يخضع إلى القيم فمن خلال الدراسات داخل المنظمة الجزائرية لهذا الموضوع أثبتت طغيان القيم التقليدية للمجتمع الريفي ، فالعامل يدخل المنظمة وهو متشبع بالثقافة المحلية الخارجة عن بيئة المنظمة التي تتحكم في ولاء الأفراد وتوجيهه ومنه من الضروري بالنسبة إلى المنظمة الجزائرية معرفة القيم الثقافية التي يحملها هؤلاء العمال وما يمكنها أن تلعبه من دور في التأثير على أهدافها .

وهكذا تؤثر القيم الاجتماعية على تفكير العاملين و سلوكياتهم ومعاملاتهم وقيمهم الأخلاقية فتظهر من خلال العلاقات بين الزملاء والمسيرين داخل المؤسسة ،على أساس الانتماء وتكون الانقسامات والصراعات في حالة وقوعها وعمليات التوظيف والترقية على هذه الأسس .

وما يتميز به العامل الجزائري هو نظريته الموحدة حول البيئة الداخلية والخارجية المربوطة عنده بالقيم والمعتقدات التي تحدد بالضبط مصالحه ومصالح مؤسسته وأصدقائها وأعدائها وعوامل التعاون و الشعور بالانتماء و الولاء ،وتحديد مكانة كل عضو فيها ودوره في تقوية أداء مؤسسته وتدعيم صف الجماعة و التسامح بين أعضائها ،و مستوياتها التنظيمية من أجل تبني أهداف جديدة في كل مرة يستدعي الأمر ذلك. (ناصر قاسيمي : سوسيولوجيا المنظمات، 2014، ص 106).

ولقد قادنا ماكس فيبر إلى فكرة جوهرية حول نظرة العامل إلى العمل من خلال كتابه " الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية " ، هي أن العامل عند ممارسته أو قيامه بواجباته المهنية هو مربوط بعملية التكيف مع العمل الذي يقوم به مما يجعله يراجع نفسه من خلال التفكير بأحسن طريقة للتكيف ، و عبر فيبر على أنه يحاول مساواة الأجر مع العمل من خلال العمل بأقصى جهد لكسب أعلى أجر ثم يسأل نفسه عن الأجر الذي يكفيه لحياته و اعتبر فيبر ذلك عقلية متخلفة نتجت عن طريق التنشئة الاجتماعية .

و السؤال الجوهرية هو " كيف يمكن كسب أكبر قيمة من المال بأقل جهد وأقصى حد من التكيف؟"، وهذه العقلية مربوطة بخصائص الطبيعة البشرية و لمدة طويلة من التربية وهناك من الجماعات العمالية من لهم قدرة كبيرة على التكيف مع العمل وذلك باعتبار العمل واجب أخلاقي وهذا من خلال التربية والنظرة إلى العمل على أنه غاية في حد ذاته وليس وسيلة. (ماكس فيبر : الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية ، بدون سنة ، ص 33) (11)

ومنه ومما سبق فإن السلوكيات والممارسات التي يقوم بها العامل أثناء أدائه المهام المهنية مربوط بالقيم التي يحملها و التي توجهه نحو الفعل والترك ، وهذا كله يكون ضمن بيئة العمل التي ينتج عنها مجموعة من الظواهر التنظيمية التي لها صبغة مهنية مربوطة بتوجه قيمي حسب الميزان الذي له اتجاهان سلبي أو إيجابي على أهداف المنظمة و الغاية من وجودها.

2-2- التفاعل بين العلاقات الاجتماعية و العلاقات التنظيمية داخل المنظمة :

يقصد بذلك التفاعل الحاصل بين الثقافة الريفية التي أساسها العصبية و البساطة و الثقافة الحضرية المبنية على أساس التعاقدية و التعقيد. حيث أن هذا المزيج بين الثقافتين، أو تفاعل القيم الريفية الحضرية ينتج لنا نموذجا من العلاقات الغير رسمية داخل المنظمة يعتمد على مرجعتين ، و ليس على مرجعية واحدة ، بمعنى آخر يندرج هذا النمط من العلاقات داخل المنظمة ضمن إشكالية التقاليد و الحداثة وهذا كما قدم "عبد المالك مجادبة" رؤية "رشيد حمدوش" (عبد مالك مجادبة : 2010، ص101-102)، حيث أن موضوع العلاقات الاجتماعية بصورة عامة و العلاقات الغير رسمية داخل المنظمة بصورة أخص يأخذ بعين الاعتبار النمطين المحلي (الجماعي أو التقليدي) ، والنمط الحديث (المجتمعي)، حيث نجد بأن سلوكيات الأفراد تتأرجح بين هذا النموذج و ذلك و تصبح هذه العملية التفاعلية بين النموذجين ، عملية ضرورية ، و زيادة التقاليد (الماضي)، المحلية عملية ضرورية هي الأخرى لإضفاء الشرعية على كل فعل أو تصور.

هذا يقودنا إلى الاعتراف بوجود تعقيد كبير على مستوى شبكة العلاقات داخل المنظمة يجمع بين ثقافة و تقاليد المجتمع (بمعنى وجود مرجعية ثقافية محلية كالروح العشائرية و القرابة) ، وحرية الفاعلين من خلال بناء العلاقات الشخصية و المصالح التي تخترق بناء التنظيم الرسمي و هرمية السلطة في سبيل البحث عن فضاء آخر يتجاوز الجماعة المرجعية و معاييرها في العلاقات و الاتصال.

حتى و إن كانت هذه الإشكالية لا تتفصل في الطرح عن سياق تأثير ثقافة المجتمع على المنظمة، إلا أن هناك عوامل أخرى داخلية (أي منبعها محيط العمل و التنظيم الرسمي)، كالقيادة و السلطة، والاتفاقات الجماعية ظروف العمل... الخ ، و علاقات العمل الرسمية هي تلك العلاقات التي تحدد الحقوق و الواجبات دون اللجوء في مناهات التنظيم الغير الرسمي بمعنى آخر هي تلك العلاقات التي تفرض الالتزام تجاه العمل و المنظمة ، والانضباط و احترام القانون الداخلي و آليات الضبط التي تفرض داخليا ، ففي هذا المجال عرفت المنظمة الجزائرية أشكالا و نماذج عديدة من التسيير ، بدءا بالتسيير الاشتراكي ، والذاتي و إعادة الهيكلة وصولا إلى المرحلة الحالية (مرحلة الانفتاح) ، ولا شك أن كل مرحلة لها سمات تنظيمية خاصة و قوانين عمل و مراسيم تحدد آليات ضبط علاقات العمل ، إلا أن الإشكال يطرح دائما و في كل مرة حول صعوبة التكيف مع علاقات العمل الرسمية (العلاقات الصناعية) ، وفي أغلب الأحيان تظهر الصراعات و الاضطرابات ، ويزداد العمل لترقية و تفعيل النشاط النقابي ، لكن هل الخلل يكمن في طبيعة علاقات العمل الرسمية ، أم في العلاقات غير رسمية التي تحكم التنظيم الغير رسمي الذي يبنيه العمال ؟.

و هذا التساؤل يقود إلى فكرة و هي أن هناك خلل و ضعف في التنظيم الرسمي ، يقابله قوة و صلابة العلاقات الغير الرسمية التي أصلها الثقافة المحلية و تزداد سيطرة و قوة العلاقات الغير رسمية كلما وصل الاقتناع إلى عدم فعالية التنظيم الرسمي فمثلا الترقية على أساس العلاقات الشخصية أو القرابة أو الجهوية ، و على أساس أوسع.

و على أساس أوسع (المصلحة) يجعل الرأي العام (العمالي) داخل التنظيم لا يؤمن بفكرة الالتزام تجاه علاقات العمل الرسمية حيث يصبح الحديث عن العلاقات الغير رسمية و كأنها (القانون الداخلي) للمنظمة ، فتبدأ بنية التنظيم الرسمي في الضعف و الانهيار. (عبد مالك مجادبة : 2010، ص 103-104).

2-2-2- مظاهر التفاعل بين العلاقات الاجتماعية والعلاقات التنظيمية:

وهناك مظاهر تنتج عن هذا التفاعل الناتج التفاعل بين شبكة العلاقات الاجتماعية الداخلية أي العلاقات التنظيمية وشبكة العلاقات الاجتماعية الخارجية أي العلاقات الاجتماعية في المجتمع، من خلال التأثير المباشر وغير المباشر في الإطار الرسمي وغير الرسمي وخاصة في ما يتعلق بتأثير ثقافة المجتمع في شبكة العلاقات الاجتماعية الداخلية من خلال تأثير في سلوك الأفراد والجماعات، (ناصر قاسمي : سوسولوجيا المنظمات ، 2014، ص 185) ، ومنها السلوكيات المرتبطة بروح العشائرية ، وهي تلك الروح التي تعبر عن كل أشكال المستوحاة من الجذور الثقافية والحضارية لمجتمعنا العربي الإسلامي ، وهي التي نرجعها إلى الأصل القبلي العصبي الذي يشمل مستلزمات العلاقات بين الجزائريين وهذا ضمن الاستراتيجيات التالية :

1- التحالف على الأساس الانتماء الريفي مقابل الانتماء الحضري: من أجل الحماية ، وهذا يهدف تقوية نفوذ الجماعة من خلال تقديم يد مساعد لمن ينتمي إليها، حيث يسمي ذلك بالزبونة ، الذي هو نظام شراكة بين الأفراد والجماعات من أجل بلوغ أهداف مشتركة ترجع ثمارها على كل من ساهم في تحقيقه .

2- إستراتيجية إرضاء والحفاظة على الاستقرار : تبني هذه الإستراتيجية على الازدواجية ، أي ثقافة اتفاق الأجهزة وإعادة تقسم السلطة داخليا ، والتنازل والتحالف ضمن الانتماء الحضري من أجل التأثير في المحيط الخارجي ، والحد من قوة الانتماء الريفي ، حيث يمكن الاستغناء عن التحالفات والانتماءات على أساس الجغرافي والريفي والحضري أو ألبائني عند الشعور بالتهديد لمصالح الفردية . (محمد بشير : 2007، ص 127-128) .

3-المجال العلائقي لشبكة العلاقات الاجتماعية :

ولقد انصب هذا العنصر على التأكيد على البعد العلائقي لشبكة العلاقات الاجتماعية ، ومنطلقه الاجتماعي المرهون بالجوانب سوسي وثقافية عبر المراحل التاريخية، وجوانب مرتبطة مشروع التنمية الوطنية، ومنه ملاحظة مدي تأثير المنظمة بهذا المجال وعلاقته بالممارسات والسلوكيات والتفاعلات داخلها .

3-1- شبكة العلاقات الاجتماعية :

وقد انصب هذا العنصر على التأكيد على البعد العلائقي لشبكة العلاقات الاجتماعية ، ومنطلقه الاجتماعي المرهون بالآثار المتبادلة بين الأفراد في المجتمع والتي تنتج نتيجة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم ببعض البعض ومن تفاعلهم في بوتقة المجتمع " أوهي "صورة من صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر بحيث تكون لدي كل طرف صورة عن الآخر والتي تؤثر سلبا أو إيجابا على حكم كل منهما لآخر، ومن صور هذه العلاقات الصداقة والروابط الأسرية والقرابة وزمالة العمل والمعارف والأصدقاء". (حسام الدين الفياض ، 2016، ص 2-3) .

ولقد عرفها الأستاذ "ناصر قاسمي" شبكة العلاقات الاجتماعية بأنها "نظام معقد لتبادل المعلومات والمنافع يبر من خلال إشكال العلاقات والاتصالات المنظمة بين الأفراد والجماعات في المجتمع الواحد، والتي يمارسونها في مختلف المؤسسات الاجتماعية، بما فيها الجماعات القرابية، وجماعات العمل الرسمية وغير رسمية، ويمكن لأي فرد أو جماعة أن ينتمي إلي عدة شبكات اجتماعية في نفس الوقت ."

أوهي "مجموع العلاقات التي يجد فيها الفرد نفسه أو تجد فيها الجماعة نفسها مندمجة فيها تلقائيا، أو بطريقة اختيارية وذلك من أجل التبادل المنافع الشخصية والجماعية ، وتبدأ شبكة العلاقات الاجتماعية من الجماعات الأولية، وتمتد إلي جماعات العمل الرسمية وغير الرسمية، وجماعات المصالح ، وشبكة العلاقات الاجتماعية التي يقيمها الأفراد لفضاء مصالحهم اليومية . (ناصر قاسمي : مصطلحات علم الاجتماع العائلة، 2017، ص 78) .

ومنه نلاحظ أن العلاقات الاجتماعية لها تصنف ومن أبرز التصنيفات نجد تصنيف " تشارلي كولي " فقد ميز بين شكلين أساسيين لعلاقات وهما :

أ-العلاقات الأولية:

تتميز العلاقات الأولية بالقوة والتماسك والتعاون وتسود داخل الجماعات الصغيرة (الجماعات الأولية)، حيث يكون التركيز على عبارة نحن وليس عبارة الأنا مما يشير إلى قوة الانتماء إلى الجماعة وارتباطها بها والولاء لها.

ب- العلاقات الثانوية:

وتسود الجماعات الثانوية وهي تلك الجماعات التي تتسم بكون الحجم وضعف العلاقات الشخصية المباشرة، وسيادة العلاقات الرسمية والتعاقدية كالعلاقات التي تحكم المؤسسات والجمعيات وغيرها. (خالد حامد: 2015، ص 33-34-35)

3-2- المداخل المفسرة للعلاقات الاجتماعية:

لقد قدم الباحث "حسام الدين الفياض" ثلاث اتجاهات نظرية في علم الاجتماع لدراسة العلاقات الاجتماعية وهي:

1- الاتجاه التأويلي (الفردية):

يؤكد أنصار هذا الاتجاه أن الفرد أسبق في الوجود من المجتمع ، بمعنى يهتمون بكيفية تأسيس الأفراد والجماعات للمجتمع ،حيث يصبح محور الحياة الاجتماعية الأفراد،ومنه العلاقات الاجتماعية هي نتيجة تجارب الأفراد والمشكلات الاجتماعية هي مشكلات فردية ،وتصبح الغاية من العلاقات الاجتماعية تحقيق السعادة الفردية ،ومن أهم نظريات هذا الاتجاه (التفاعلية الرمزية و الفينومينولوجية والاثنوميتودولوجية والتبادلية)

2-الاتجاه البنائي (الاجتماعي):

يري أنصار هذا الاتجاه أن المجتمع اسبق في الوجود من الأفراد وأن السلوك هو نتيجة لبناء الاجتماعي ،والغايات الفردية تنوب في إطار الإرادة الكلية ن حيث يهتم أنصار هذا الاتجاه بكيفية تأثير الطبقة الاجتماعية في البناء الفردي وضعه الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية الناتجة عن ذلك ،مع الاتفاق على أن القيم الأخلاقية هي التي تحافظ على النظام الاجتماعي وتفسر وتوجه العلاقات الاجتماعية، ومن أهم نظريات هذا الاتجاه (نظرية البنائية الوظيفية ونظرية الصراع الاجتماعي)

3- الاتجاه التوفيقي :

أن هذا الاتجاه يقوم بدراسة العلاقات الاجتماعية بمنظور أشمل ،وهذا من خلال دراسته لطبيعة العلاقات الاجتماعية عن طريق التوليف بين البناء الاجتماعي والفعل الاجتماعي ، إذ لن يوجد بناء اجتماعي ما لم يؤسسها الفعل الإنساني، إلا أن هذا الفعل يتطلب بناء ليحدث فيه ، ويتزعم هذا الاتجاه "أنتوني غيدنز" حيث يعتبر البناء الاجتماعي أنه القواعد والموارد (الوسائل المادية والثقافية التي تمكن الناس من القيام بفعل)، ويعتبر أن الممارسة الاجتماعية هي بناء وفعل في آن واحد ،ومنه فان إنتاج العلاقات الاجتماعية هو نتاج علاقة

تفاعلية وجدلية بين الفعل والبنية . (حسام الدين الفياض : 2016، ص 16-17-18).

ومع تطور علم الاجتماع الحديث ظهرت نظرية شبكة العلاقات الاجتماعية أو نظرية شبكة الفاعلين التي تندرج ضمن الاتجاه البنائي ، حيث يؤكد أصحاب هذه النظرية على الاهتمام الشديد والدقة المنهجية البالغة ،وبدراسة الامبريقية لمختلف أنواع الشبكات المعلومات، ومع التأكيد على النمط الموضوعي التي تربط بين أعضاء المجتمع (أفرادا وجماعات) ويعبر " ويلمان "بقوله "ينطلق محللو شبكة العلاقات الاجتماعية من فكرة بسيطة مؤداها أن الاهتمام الرئيسي لعلم الاجتماع هو دراسة البناء الاجتماعي ... ومن الطرق المباشرة لدراسته تحليل نمط العلاقات التي تربط بين أعضائه، ويبحث هؤلاء المحللون في الأبنية العميقة، أي أنماط شبكة العلاقات المنظمة الكامنة وراء الشكل الخارجي ومركب الأنساق الاجتماعية...وينظرون إلى الفاعلين وسلوكياتهم على أنها مقيدة بهذه الأبنية، وبالتالي لا يكون الاهتمام منصبا على الفاعلين باختياراتهم الإرادية وإنما على القيود البنائية " وعلى الرغم من عدم اكتمال نضوج هذه النظرية إلا أنها تقوم على مجموعة من المبادئ وهي :

أولاً: العلاقات بين الفاعلين متماثلة في المحتوى والكثافة.

ثانياً: يتم تحلل العلاقات بين الأفراد في سياق بناء شبكة العلاقات الأكبر.

ثالثاً: العلاقات الاجتماعية يؤدي إلى أنواع مختلف من شبكات العلاقات الاجتماعية ضمن مجال محدد بينها ولها صفة انتقائية .

رابعاً: إن وجود هذه المجموعات يفرض وجود علاقات بينها وبين الأفراد المكونين لهذه المجموعات الاجتماعية.

خامساً: العلاقات غير متماثلة داخل النسق أو المجموعات يفرض توزيع للموارد النادرة توزيع متفاوت.

سادساً: هذا التوزيع التفاوت لموارد النادرة يؤدي إلى القيام بالعمليات الاجتماعية مثل التعاون و التنافس والصراع... بين الجماعات، هذا يضيف على نظرية شبكة العلاقات الاجتماعية طابعا ديناميكيا، وهذا عبر تغير أنماط التعاون والصراع داخل الجماعات والأنساق الاجتماعية . (جواد مصطفى عبد الخلف :2002، ص 350-351-352-353) .

3-1- احتواء شبكة العلاقات الاجتماعية لمجال التنظيمي :

بعد المسار الذي اتبعناه لتحليل علاقة بين المجال التنظيمي والمجال الاجتماعي من خلال التأكيد على التفاعل بينها توصلنا إلى جوهر الموضوع ،وهو كيف تم احتواء المجال الاجتماعي لمجال التنظيمي من خلال إطار الاعلائقي ممثل في شبكة العلاقات الاجتماعية وسيطرتها على المنظمة و النتائج والممارسات الناتجة على ذلك،ولقد وجهنا الأستاذ:"مالك بن نبي " من خلال كتابه ميلاد المجتمع (شبكة العلاقات الاجتماعية) إلى إن جميع أنواع الاجتماع الإنساني مختلف مجالات النشاط الاجتماعي مرتبطة بنزعة اجتماعية متشكلة في تركيبية لنسيج علائقي بين أفراد المجتمع وهذا من خلال قوله "إن العمل الأول في طريق التغيير الاجتماعي هو العمل الذي يغير الفرد في كونه "فردا " إلى أن يصبح شخصا و ذلك بتغيير صفاته البدائية التي تربطه بالنوع إلى نزعات اجتماعية تربطه بالمجتمع، ويضيف أيضا،هذه العلاقات الخاصة بعالم " الأشخاص " هي التي تقدم الروابط الضرورية بين الأفكار و الأشياء في نطاق النشاط المشترك الذي يقوم به مجتمع ما،و اجتماع الأشخاص في أي ظرف في أي مكان، هو تعبير المرئي عن هذه العلاقات في مجال معين من مجالات النشاط الاجتماعي،و جميع صور هذا الاجتماع - سواء كانت في هيئة مظاهرة ، أم مدرسة ، أم جيش ، أم مصنع ، أم نقابة ، أما سينما .. هي تعبير عن شبكة هذه العلاقات في صور مختلفة، فالاجتماع الذي يتمثل فيه أول عمل يؤديه مجتمع إبان ميلاد يترجم ترجمة صادقة و قوية عن شبكة علاقاته ،و اصدق ما يدل على ذلك في المجتمع الإسلامي اجتماع المسلمين في المسجد، في صلاة الجمعة مثلا ، فهذا الاجتماع يحمل في مضمونه أكبر المعاني التي تذكره بميلاده، فهو رمزه و تذكره . (مالك بن نبي : بدون سنة ، ص 28) .

ومنه فان إي تشكل تنظمي لمختلف النشاط الاجتماعي داخل المجتمع مرتبط بشبكة العلائقية لمجتمع الكلي،وهذا ضمن روابط ضرورية الثقافة والأفكار والمجال المادي المتمثل في الأشياء .

وكذلك أكد عالم الاجتماع الفرنسي "ييار بورديو " من خلال الدراسات التي أجراها في الجزائر وخاصة المتعلقة بالجانب الأنثروبولوجي لمجتمع الجزائري من خلال أول كتاب له في سنة 1958م ،وهذا بعد ثلاث سنوات من دخوله إلى الجزائر وهو كتاب(سوسي ولوجا الجزائر) حيث يري "الثقافات التقليدية المندمجة و الذاتية الانضباط التي تم دراستها وفق منظور أنثروبولوجي" و"وضعية تفكيك اجتماعي للمجتمع الجزائري التي تسبب فيها النظام الكولونيالي" إذا كانت البنية الأساسية لهذا الكتاب ، تستند إلى التعارض القائم بين المجتمع التقليدي والحداثة . (بوبكر بو خريسة : 2017،ص 62) وفي نفس السياق تسال "بورديو" عن مختلف الجماعات اللاتينية التي تشكل نسيج المجتمع الجزائري:قبائل،شاوية،المزا بين ، والعرب، أين ابرز "بورديو" بالنسبة كل منها ،طبيعة بنيتها الاجتماعية و الاقتصادية " ، بحيث يكشف هذا التحليل عن التنوع السكان اللام تجانسين ، وبخوص تساعل حول " الأسس المشتركة " في الوحدة الهشة". (بوبكر بو خريسة : 2017 ، ص 71-72-73-74) .

وفيما يخص الدراسات " بيار بوديو" حول العمل من خلال مؤلفه (العمل والعمال الجزائريون) في الجزء الثاني الخاص بنظرة السوسيولوجية وهذا في سنة 1963م حيث أكد من خلال هذا الكتاب على السوسيولوجيا الطبقات الاجتماعية و تفسيرها الاقتصادي الماركسي، حيث فسر كيف أن الاستعداد هؤلاء العمال الذي يتحدد في المقام الأول "بالقطاع الاقتصادي " (تقليدي أو حديث) الذي ينتمون إليه يخلق تمايزات قوية ويشكل العامل الرئيسي المحدد لهذه الوضعية الاجتماعية ، ويختزل البنيات الاجتماعية في البنيات الاقتصادية ،ومنه فان الوضعيات الاجتماعية هي في الواقع استعدادات واديولوجيات الاعوان الاجتماعيون "لا تتحول بوتيرة نفسها كم تتحول بنايات الاقتصادية " ، ومع تأكيد "بوديو" على الحتمية السوسيولوجية لممارسات وتمثلات الأعوان دوما، باعتبارها محصلة علاقة جدلية بين المواقف والاستعداد أو تطبع، حيث هو " كل تصرف الفرد هو تكريس لعملية التبادل بين نموذج والوضعية" أو "أسلوب الحياة " التي تندرج تحتي مفهوم التطبع فان قوة الحماية ،والأكتاف ،والمعارف،علاقات القرابة،الخبرة والزمالة ، أو "المحسوبية " ، حيث تعكس مدي وجود وأهمية الرأسمال الاجتماعي (يهدف استخدامها من أجل ولغايات التوظيف) على مستوي الرأسمال الاقتصادي والثقافي. (بوبكر بوخريسة : 2017، ص 78-79-80).

وأما في موضوع التهجير والأزمة فلاحية في الجزائر "لبيار بوديو" من خلال كتاب (التهجير) بمشاركة الباحث الجزائري" عبد مالك صياد " سنة 1964م،حيث أكد الباحثان على أن هناك عواقب سوسيولوجية وسيكولوجية التي نتجت السياسة المحتشدات المطبقة من طرف الاستعمار ،وقبل ذلك سياسة التهجير الفلاحين الريفيين طوال مدة الاحتلال من خلال سياسة الأرض المحروقة،وننتج عن ذلك تحول الفلاحين الريفيين إلى طبقة بروريتاريا رثة ،هذا ما جعل الباحثان يؤكدان أن تهجير الفلاحين من قراهم ومدا شرهم شجع على "العديد من الابتكارات"، التي تظهر في "سلوكيات جديدة" وهذا من خلال عملية التطبع في الوجود والفعل والمظهر ، مثل إذا لم يكن الفلاح " يحرث الأرض ويقلم أشجار التين ، لكن يعرف معني الفلاحة، ذلك لان وضعيته " إن يكون فلاحا "هي قبل كل شيء استعداد بديمومة الانشغال ولا بمتوجها"لأنه كائن اجتماعي "وهو قبل كل شيء كيفية أو أسلوب معين في الوجود انه التطبع الذي يسمح لنا بفهم لماذا أن الفلاح يمكنه أن يظل فلاحا حتى في الحالة التي يفقد فيها إمكانية سلوك كفلاح. (بوبكر بوخريسة : 2017، ص 81-82)

وكذلك تناول في كتاب الجزائر 1960م أو الابروريتاريا الرثة الذي نشر في سلسلة أبحاث سنة 1977م، وانصب حول كيفية التفاعل بين النظام الكولينيالي الاقتصادي الرأسمالي ووضعية الطبقة التي تظهر من خلال تجربة الذوات الاجتماعية ،والتي تبد من تجاربهم الاقتصادية،ومنه كل نظام مرتبط بوجود نظام محدد من الاستعدادات إزاء العالم ، وبشكل أدق اتجاه الزمن ،وهكذا فان الاقتصاد الرأسمالي مرتبط بالعقلانية التي تظهر من خلال التوقع والحساب ،وكل سلوك اقتصادي يأخذ مظاهر كمرجعية ،ومنه فان التنظيم التقليدي يتعارض مع هذه الرؤية إزاء العالم والأشياء، حيث كل مرهون بإعادة الإنتاج على حسب تعبير" ك ماركس " حيث أن إنتاج المنافع يؤدي إلي إعادة إنتاج الجماعة والروابط الاجتماعية ومعتقداتها وقيمها ، ومنه يمكن اعتبار صورة البروريتالي الرث صورة من صور انتقال من المجتمع الريفي التقليدي الفلاحين إلي العالم الحضري الحديث الصناعي. (محمد بشير : 2018 ، ص 56)

3-2- احتواء شبكة العلاقات الاجتماعية لمجال التنظيمي:

سوف نتناول هذا الفرع من خلال كتاب لباحث الجزائري " محمد بشير" الذي عنوانه ب(علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول)، حيث سرد مجموعة دراسات قام بها مجموعة باحثين جزائريون حول العمل داخل المؤسسات، وسوف نخلص تلك الدراسات التي لها علاقة بموضوع العلاقات الاجتماعية والمجال التنظيمي، كانت الدراسة الأولى لباحث سعيد شيخي "المؤهلون" في محور(علاقة العمال بمنظومة الإنتاج) حيث فرض التوجه الجديد للتنمية الوطنية في الجزائر نظر لان نمط حياة الجزائريون وطريقتهم في العمل ، تصرفاتهم وسلوكياتهم ...تكون تناقضات عديدة داخلية لتركيبية الاجتماعية التي هي في طور التكوين ،وبهذا المعنى تظهر هذه التناقضات على أنها صيرورة فاعلة على مستوى الميكانيزمات الاقتصادية، السياسية و كذا على مستوى العلاقات التي ينسجها الفاعلون الاجتماعيون مع النظام التقني لإنتاج والشبكة المؤسساتية ، (ممد بشير :2018، ص 57)

ومنه من الصعب اعتبار العمال الجزائريون من خلال بكيفيات تجنيدهم لقوة العمل وتشغيل عملية العمل على أنهم عمال صنا عيون ، لأن العمل في المصنع ليس نتاج هوية عمالية ،ويضيف كذلك انه من الصعب اعتبارهم عمال رأسماليون لأنهم يعملون ويعشون داخل نظام به وسائل اجتماعية أكثر من وسائل الضبط اقتصادية ، فهم غير معترف بهم كشركاء اجتماعيون ولا كفاعلين في التغيير الذي يرافق البنية الاجتماعية مما تسبب في تفسخ العلاقات الاجتماعية ،وأكد الباحث من الدراسات ضخمة حول التراب الوطني، أن العمل الجماعي مرتبط بما يحملونه العمال طياتهم اثر الرهانات بين مختلف أولئك الفاعلون الاجتماعيون وكذلك استراتيجياتهم المستعملة في إطار النزعات القائمة بينهم ن وترمي سلوكيات أيضا إلي المبادئ تقسيم العمل ومناهج تنظيمه ما هو موجود في أوروبا،لكن في الجزائر يقودنا إلى أن نظام الإنتاج بعيد كل البعد عن ما هو موجود في الغرب ن ونلاحظ في خطاب العمال أنهم على أن وظيفة الإطار المسير تدور حول الاهتمام بالعامل وليس بالعمل ، بمعنى أنهم يفرضون المنتج المباشر (العامل) الخضوع والالتزام واحترام السلم ، بدلا من دفعه إلي العمل على الإبداع وتنمية قدراته الإنتاجية حتى يجند للعمل (ممد بشير : 2018، ص 57) ،

و أما الدراسة الثانية لباحث " احمد هني" تحت عنوان "الموروث الثقافي المحلي وطبيعة علاقات الاجتماعية" حيث عرض أنه في المجتمعات الرأسمالية ترتبط المراتب الاجتماعية بالفاعلية إنتاج الموارد المادية ،بمعنى أن فاعلية إنتاج الأشياء تحدد إنتاج وإعادة إنتاج الرتب الاجتماعية ، وإما في المجتمعات النامية ومنها الجزائر قد يرتبط في بعض أحيان التوظيف من حيث علاقاتهم بالفخذ أو القبيلة أو صاحب رأسمال في القطاع العمومي أو الخاص، وكذلك التشعب بالقيم الدينية حيث يرتبط لدي أشخاص تصور نمط أخروي هو النمط الوحيد الذي يمنح أفضل الأماكن الاجتماعية ، فبدونه لا يساوون شيئا حسب تقديراتهم ، حيث يرسخ العامل كفاعل اجتماعي السلطة والمكانة الاجتماعية للجمعية الدينية ، من خلال السلطة التي يكتسبها المسئول (الشيخ)،وأن الشيخ الذي يعرف كيف يوظف ويستعمل العلاقات الاجتماعية و النمط الاقتصادي لصالح فائدته الشخصية أو الجمعية التي تصبح مركز توزيع المادي والرمزي ، و يتحول العامل إلي صفة الأخ أو الزبون ، حيث يعطي أهمية كبيرة لأمن هذه الجمعية، ويقول الباحث "احمد هني" لا نبحت عن تحقيق الفاعلية القصوى للمؤسسة بما أن الترقية الاجتماعية تتحقق في آخر المطاف بواسطة الانتساب ، ففي هذا الباب نفترض أن علاقة نمط الأجر لا تشتغل حسب النمط الاقتصادي بل حسب نمط الجمعية ،أن رأسمال المنتج هو رأسمال شبكة العلاقات الاجتماعية ، ويبحث رئيس المؤسسة على وضع أعضاء جماعته في الأماكن المهمة والإستراتيجية التي تخول لهم القرار حسب مصالح الجمعية ن انه رأسمال شبكة اجتماعية وليس رأسمال المادة ، (محمد بشير : 2018، ص 90)،

ومنه فان مكانة الفرد داخل التنظيم لا تتحدد بكمية إنتاجه بل مع طبيعة علاقاته ونوعية هذه المكانة داخل شبكة العلاقات الاجتماعية ، حيث تعطي الأولوية في الاشتغال الاجتماعي لاسم في مقابل الكفاءة بمعنى أن مكانة الاسم هي التي تمنح الكفاءة ، وترتبط هذه الكفاءة بسلطة المراقبة و المتوقع الشخصي وليست تحويل الكفاءة إلي مادة ،ومنه المكانة مرتبطة برأسمال المال الاجتماعي وليس المادي ، بمعنى أن مراقبة الأفراد هي أهم من مراقبة الإنتاج المادي ،وصاحب

المرتبة الاجتماعية عليا هو صاحب الرأسمال الاجتماعي -معرفة الأشخاص- بدلا من إنتاج رأسمال مادي الغير منج اجتماعا. (محمد بشير : 2018، ص 91) وفي الأخير توصل الباحث أن العامل الجزائري داخل المنظمة الصناعية يعيد إنتاج علاقاته اجتماعية ذات الطبيعة الجزائرية ، هذه العلاقات تقاس من خلال الحماية الاجتماعية التي تعطي الشرعية والترقية ، وعليه لا يتم تحقيق المصالح في اغلب الأحيان من خلال مواقف العمال من العمل التي لوري بل تتحقق بواسطة شبكة العلاقات الاجتماعية الخارجية . (محمد بشير : 2018، 92).

الخاتمة:

من خلال ما سبق يمكن القول بأن المنظمة الصناعية هي فضاء اجتماعي ضمن إطار تنظيمي (مؤسستي) أي نسق اجتماعي مفتوح ، حيث يقوم العاملين بها كفاعلين اجتماعيين بدمج المجال التنظيمي فضاء تفاعلي لأبعاد الاجتماعية من قيم الاجتماعية وشبكة العلاقات الاجتماعية ،وتفاعلها مع الأسس التنظيمية من قيم وعلاقات ،وما ينتج عن ذلك مجموعة من السلوكيات ومظاهر التي تعبير عن احتواء شبكة العلاقات الاجتماعية لمجال التنظيمي ،و تعبر كذلك عن مدي قوة الجوانب الثقافية والاجتماعية للمجتمع الجزائري ، هذا المجتمع الذي مر ظروف التاريخية والاجتماعية متلاحقة ،والتي تولد عنها رواسب ثقافية و علائقية تعبر على البعد الريفي التقليدي الذي تعارض مع المنطق المؤسستي الحديث، ومنه نفتح المجال لأبحاث اخري تسعي لبناء نموذج تنظيمي يجمع بين ما هو اجتماعي وما هو مؤسستي.

قائمة المراجع :

- 1- أرمان وميشال مارتلار(2005) تاريخ نظريات الاتصال،ت:نصر الدين عياضي وصادق براج، الطبعة الثالثة،لبنان : مركز الوحدة العربية.
- 2-اعتماد محمد علام ، (1994)دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، الطبعة الأولى ، مصر ،مكتبة الانجلو المصرية .
- 3-بو بكر بوخريسة ، (2017) سوسيولوجيا بيار بورديووا.تحليل في النظرية والمفاهيم والمنهج ، الجزائر ،الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية .
- 4-جواد مصطفى عبد الخلف،(2002) قراءات معاصرة في علم الاجتماع، القاهرة ،مركز البحوث والدراسات الاجتماعية .
- 5-جيبيل فيبورل، (2011) ،مصطلحات علم الاجتماع،ت:أنسام محمد الأسعد، بيروت ،دار ومكتبة الهلال .
- 6-حسام الدين الفياض ، (2016)،العلاقات الاجتماعية ،نحوي علم الاجتماع التويري .
- 7-محمد المهدي بن عيسى،(2010)علم الاجتماع التنظيم -من سوسيولوجيا العمل إلي سوسيولوجيا المؤسسة،الطبعة الأولى،الجزائر، مطبعة امبابلاست .
- 8- محمد بشير ،(2007) الثقافة و التسيير في الجزائر،بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية ، الجزائر ،الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية.
- 9- محمد بشير،(2018)علماء الاجتماع التنظيمات و العمل في الجزائر،الرعيل الأول ، تلمسان ،دار كنوز لنشر والتوزيع .
- 10-ماكس فيبر ، (2011) ،مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، ت: صلاح بلال، القاهرة ،مركز القومي لترجمة ،ص 85.
- 11- ماكس فيبر ، (بدون سنة) ،الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية ،ت : علي المقلد، بيروت ، مركز الانتماء القومي.
- 12- مالك بن نبي، (بدون سنة) ، ميلاد المجتمع ،شبكة العلاقات الاجتماعية، ج1،ت:عبد صبور شاهين ، طرابلس ، لبنان دار الفكر.
- 13-ناصر قاسمي ،(2011) ،دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، الجزائر،الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية.

- 14- ناصر قاسيمي ، (2011)،الاتصال في المؤسسة ،دراسة نظرية وتطبيقية ، الجزائر،الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية.
- 15-ناصر قاسيمي، (2014)سوسيولوجيا المنظمات،دراسة نظرية وتطبيقية،الجزائر،الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية..
- 16-ناصر قاسيمي ، (2017)مصطلحات علم الاجتماع العائلة ، القاهرة ،دار الكتاب الحديث .
- 17-عبد الله مجلي العقلة الخزعة ، (2008)الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، الطبعة الأولى،عمان ، دار حامد للنشر والتوزيع ،
- 18- عبد المالك مجادية ، نقل عن رشيد حمدوش ، (2007)محاولة اقتراب جديد لتفسير العلاقات الاجتماعية للواقع المجتمعي الجزائري المعاصر،مجلة بحوث ، جامعة الجزائر ،عدد 7،.
- 19- عبد المالك مجادية ، (2010)أشكال العلاقات الاجتماعية و أثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا جامعة البلية.
- 20-خالد حامد، (2015)مدخل إلى علم الاجتماع، الطبعة الأولى ، الجزائر ،جسور لنشر والتوزيع .

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

طالب دكتوراه: عديلي محمد أ. ناصر قاسيمي (2020)، المنظمة كفضاء تفاعلي بين الإطار التنظيمي و شبكة العلاقات الإجتماعية ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12(03)/2020، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 173-184