

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -

كلية الآداب و العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم الثقافة الشعبية

فرع : أنثروبولوجيا

1116-309

معدّل الشفاء	رقم
ATM/75	509
تاريخ الوصول	رقم الترتيب

رقم جرد	رقم الترتيب
509	
تاريخ الوصول	

رسالة لنيل شهادة الماجستير

التأثير السوسيوثقافي للمجتمع الجزائري على العامل الجزائري

في النظام الاقتصادي الجديد

منطقة تلمسان نموذجا

دراسة ميدانية : مؤسسة سواتكس

المشرف : د. بن مالك رشيد
المشرف المساعد : أ. شريف مصطفى

إعداد الطالب :
بوشعور محمد حريري

السنة الجامعية : 2000 - 2001

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

- إلى ذاكرة المرحوم والدي طيب الله ثراه الذي أفنى عمره في إيصالي إلى ما كنت أصبو إليه.
- إلى والدي العزيزة التي سهرت الليالي من أجل تعليمي.
- إلى عمي العزيز الدكتور بوشعور بومدين الذي كان بحق الأب الحنون و الأستاذ المرشد الذي لم يتردد و لو مرة في إعانتي بتوجيهاته القيمة و آرائه النيرة.
- إلى اخوتي و عائلتي.
- إلى كل من أحبني بصدق و إخلاص.
- إلى كل من ساهم في نجاح هذه الرسالة من قريب أو بعيد.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

شكر و تقدير

رسالة شكر و تقدير أبتها إلى :

الأستاذ المشرف الدكتور رشيد بن مالك رئيس قسم الثقافة الشعبية لما قدمه لي من نصائح و توجيهات و آراء نيرة، كما أنه لم ييخل علي بكتبه و مراجعته للبحث و معاملته الحسنة، و معارفه و إرشاداته القيمة. و عليه فإني أقدم له جزيل الشكر و التقدير و الاحترام.

و أشكر الأستاذ شريف مصطفى من كلية العلوم الاقتصادية الذي لم يتردد و لو مرة في مساعدتي و توجيهي في إنجاز هذا البحث.

كما أشكر الأستاذ الدكتور شايف عكاشة عميد كلية الآداب و العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية على ما قدمه لي من نصائح و توجيهات في إنجاز هذا البحث.

كما لا يفوتني أن أشكر كل من الأستاذ الدكتور بندي عبد الله و الأستاذ بلحبيب عميد كلية العلوم الاقتصادية عن الإرشادات و التوجيهات التي قدماها لي.

محمد حريري بوشعور

المقدمة

لماذا هذا البحث ؟

دوافع البحث.

الإشكالية.

الفرضيات.

منهجية البحث.

المقدمة

تمهيد :

اهتم العلماء منذ القدم بالعنصر البشري حيث اعتبره البعض ثروة قومية كما جاء حسب آدم سميث "Adam Smith" أو رأسمال بشري مثلما أكده مارشال "Marchall"⁽¹⁾. لكن الاعتراف الفعلي بأهمية العنصر البشري كعنصر رئيسي من عناصر المؤسسة جاء من طرف الإدارة الحديثة منذ زمن ليس ببعيد، حيث قامت بتخصيص إدارة مكلفة بتسيير شؤونه.

و نتيجة نمو حجم المنظمات و تنوع أنشطتها و تعقدتها أصبح لهذه الإدارة دور حيوي، و لكن حداتها أدت بالكثير من المؤسسات إلى تجاهل و تهميش أهميتها.

لاشك أن للعلوم الإنسانية الأخرى كعلم النفس و علم الاجتماع و الأنتروبولوجيا فضلا كبيرا في إثراء العلوم الاقتصادية في دراستها و اهتماماتها بالموارد البشرية في المؤسسة، حيث تعتبر مساهمة هذه العلوم في دراسة الإنسان في محيطه العملي فعالة و إيجابية إلى حد كبير، هذه المساهمة أعطت نفسا آخر في ترقية النظام التسييري للمؤسسة الاقتصادية.

إن المؤسسات التي أولت اهتماما كبيرا بهذه العلوم في طرق التسيير وصلت إلى درجة كبيرة من التطور العلمي و التكنولوجي، في حين شهد البعض الآخر إهمال و تهميش لهذه العلوم الإنسانية، و بذلك ظلت مقطوعة الصلة من التجارب و الدراسات الميدانية التي تحتاج أساسا إلى الملاحظة الدقيقة و الفحص الميداني لمختلف الظواهر الاجتماعية منها و الثقافية. فراحت هذه العلوم تتخبط في تصورات و أفكار نظرية ذات طابع فلسفي و إيديولوجي بدلا من محاولة إعطائها أشكالا علمية متعددة (Multidisciplinaire) قصد الإلمام بحيثيات ظاهرة إنسانية تخضع لشروط وسط سوسيوثقافي مميز.

من بين هذه الدراسات التي أخذت تدريجيا تفرض وجودها في الساحة العلمية، الدراسات السوسولوجية و التي تتعلق ضمنا بدراسة الأنظمة الاجتماعية المتعددة و المختلفة

(1) أحمد مندور و أحمد رمضان : اقتصاديات الموارد الطبيعية و البشرية، الدار الجامعية 1990، ص. 365 و 366

بحسب ثقافتها، عاداتها، و تقاليدها لأفراد مجتمعتها الخاص، و الدراسات الأنثروبولوجية التي كانت محور البحث في أصل طبيعة الإنسان.

و بحكم تطور العلم أخذت الأنثروبولوجيا منعرجاً جديداً لمفهوم مختلف الظواهر السوسيوثقافية و أثرها على سلوك الإنسان داخل محيطه الصغير سواء كان مهنياً أو اجتماعياً. ذلك ما انطبق على المؤسسة الوطنية الاقتصادية في الجزائر التي تجاهلت و همشت منذ الاستقلال العلوم الإنسانية و انكب اهتمامها فقط على العلوم الدقيقة بغية التطور التكنولوجي و نسيت تلك العلاقة المتكاملة بين العلوم (Interdisciplinarité de la science)، و بفضل العلاقة التكاملية بين العلوم الإنسانية في مختلف اختصاصاتها (السوسيولوجيا-الأنثروبولوجيا-علم النفس-...) ارتقت المؤسسات الغربية إلى أعلى درجات التطور و الرقي.

كما أن النظام الاقتصادي الذي عاشته الجزائر في زمن ليس ببعيد لم ينجح في الصمود أمام الفشل الذي تعرضت إليه المؤسسة الوطنية الاقتصادية، و اقتصر فقط على بعض التغيرات التقنية في مجال التسيير كتقسيم المؤسسات الكبرى إلى مؤسسات صغيرة الحجم و إعادة تدعيمها بالموارد المالية ثم اللجوء إلى استقلالية المؤسسات فالانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق و التفكير في الخصوصية.

هذه التغيرات أثارت انتباه الكثير من المختصين الجزائريين في ميدان الاقتصاد و علم الاجتماع، نذكر أهمها :

- مصطفى بوتفنوشات في بحثه : "العمال في الجزائر" (1).
- لعميري أحمد أولى عناية خاصة بتسيير اهتمام بتسيير المؤسسة الجزائرية في اقتصاد السوق (2).
- بويعقوب أحمد تطرق إلى أزمة التسيير في المؤسسات الصناعية العامة (3).

(1) Mustapha Boufenchet : Les travailleurs en Algérie, ENAL / ENAP, 1984.

(2) لعميري أحمد : تسيير المؤسسة الجزائرية في اقتصاد السوق، ط 1993.

(3) أحمد بويعقوب : أزمة التسيير في المؤسسات الصناعية العامة، الاقتصاد التطبيقي و التنمية المحلية، مجلة CREAD، رقم 16، الثلاثي الرابع، 1987، ص. 20-23

- لونس لورنان أثرى إحدى المجالات الاقتصادية بمقالة عنونها بـ "المظاهر الاجتماعية في مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق".⁽¹⁾

- محمد مبتول اعتبر أن تبني الجزائر لنموذج اقتصادي مستورد من الدول الغربية حملها إلى ارتكاب أخطاء بسبب تناقض هذا النموذج مع الحقيقة الاجتماعية و الثقافة المحلية.⁽²⁾

و لم تنزل إلى حد الآن أقلام كثيرة تكتب و تبحث في هذا المجال، فهناك كتب و مجلات و رسائل علمية حاصرت هذه المسألة في سبيل إيجاد النموذج الصحيح و السبيل المؤدي إلى الخروج من الأزمة التي تعرفها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل الانتقال إلى اقتصاد السوق.

و تعتبر العلاقات الصناعية من أهم هذه الموضوعات التي بإمكانها مساعدة الباحثين في تحليل و تشخيص هذه الأزمة الاقتصادية و بالتالي الوصول إلى إيجاد حلول لائقة و نافعة. و من هذا المنطلق فإن هذه البحوث تعتمد أساسا على دراسة و تحليل نظام العمل في المؤسسة و العلاقة المهنية بين العمال، و نظرا لأهمية عملية تنظيم العمل في المؤسسات الصناعية، و من أجل التحكم في تقنيات الإنتاج "يجب أن يكون تنظيم العمل قريبا من نمط المعايير و القيم الخاصة بالناس المشتغلين فيها".⁽³⁾

دوافع البحث :

إن الأسباب التي تقع وراء اختيار هذا البحث الموسوم بالعنوان التالي : "التأثير السوسيوثقافي للمجتمع الجزائري على العامل الجزائري ضمن النظام الاقتصادي الجديد" تتمثل أساسا في ميولي إلى هذا النوع من الدراسات الذي نشأ باطلاعي على الأنثروبولوجيا و علاقتها بالمؤسسات الصناعية.

(1) لونس لورنان : المظاهر الاجتماعية في مرحلة الانتقال، مجلة الاقتصاد، رقم 3، 1993، ص. 21-28

(2) Mohamed Mebtoul : *Discipline d'usine, Production et société en Algérie*, OPU, Alger, 1986.

(3) ثقافات المؤسسة، تحت إدارة جمال قريد، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية، 1977، ص. 41

إن البحوث في هذا المجال العلمي قليلة جدا في بلادنا، هذا ما جعلني أهتم بهذه الدراسة التي نادرا ما تلقى اهتماما كبيرا في البحوث العلمية، أي مازالت موضوعا و مجالا خاما. لهذه الاعتبارات يحاول هذا البحث وضع انطلاقة جديدة لإبراز التراث السوسيوثقافي للمجتمع الجزائري الذي يبقى محل تساؤلات كبيرة في الرهانات السياسية و الاقتصادية.

الإشكالية :

بعد هذه النظرة السطحية للواقع السوسيوثقافي للعامل الجزائري، يمكننا طرح تساؤلات كثيرة حول كيفية تأقلم هذا العامل الجزائري مع هذه التغيرات الاقتصادية و السوسيوثقافية. فهل يمكن لهذا العامل البسيط أن يتأقلم و يتكيف مع المتطلبات و الشروط التي تفرضها عملية الانتقال إلى اقتصاد السوق ؟ و هل تسمح له المكتسبات السوسولوجية و الثقافية التي تعود عليها في الاقتصاد الموجه أن يتفاعل بشكل إيجابي مع القيم السوسيوثقافية الجديدة ؟ و كيف يكون رد الفعل في هذه العملية التحولية من نموذج له ميزاته و قيمه الثقافية و الاجتماعية المكتسبة من الأصالة و العادات و التقاليد حينا و من الإيديولوجية المتعود عليها حينا آخر، إلى نموذج آخر يتميز هو الآخر بطابعه الإيديولوجي و السوسيوثقافي ؟

الفرضيات :

- (1) تعد الثقافة المحلية للمجتمع الجزائري ثقافة مخالفة و مغايرة لتلك التغيرات التي يتراد ترسيخها من خلال ما يحمله المشروع الصناعي من قيم ثقافية جديدة.⁽¹⁾
- (2) ربما أن محاولة تغيير قيم ثقافية أصيلة بهدف تعويضها بقيم ثقافية غريبة تخلق نوعا من المقاومة لدى العمال، و عدم التأقلم، و قد ينتج عن هذا التغيير صراع و تناقض ثقافي تكون عواقبه وخيمة.

(1) بشير محمد : إشكالية الانتقال الثقافي من المجتمع الزراعي إلى المجتمع الصناعي في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، سنة 2000، ص. 26

(3) قد يتطلب هذا التغيير السوسيوثقافي للمجتمع الجزائري اتباع منهجية محكمة أو طرق فعالة من أجل تكيف العامل الجزائري مع التغيرات المراد ترسيخها في ثقافة العمال داخل المؤسسة.

(4) قد تكون للثقافة الأصلية للمجتمع الجزائري التي تستمد جذورها من الحضارة الإسلامية و أصالة القيم و العادات و التقاليد عند المجتمع الجزائري مؤهلة للعامل الجزائري للتكيف و التأقلم مع هذه التغيرات السوسيوثقافية و الاقتصادية.

منهجية البحث :

إن طبيعة الدراسة و الإشكالية المطروحة تفرض علينا أن نتبع منهاجا معيناً يمكننا من خلاله تحليل هذا البحث بصفة علمية.

في بداية الأمر استخدمنا المنهج التاريخي بقصد دراسة و تحليل الإشكالية (1)، هذا المنهج سمح لنا بإعطاء نبذة تاريخية على المؤسسة الوطنية الجزائرية و واقعها السوسيواقتصادي.

و فرضت طبيعة الموضوع المنهج الوصفي التحليلي بحكم الاضطرار على بعض البحوث التي أجريت عن هذه الظاهرة، فوصف العامل في عمله و تحليل سلوكه داخل محيطه المهني و خارجه جعلنا نعتمد على هذا المنهج بغية التوصل إلى الأهداف المرجوة و المتمثلة في معرفة قواعد التغيير (2) و ردود فعل العمال ضمن هذه التحولات السوسيواقتصادية.

و اعتمدنا في عملنا الميداني على الملاحظة البحتة (3) و التي من خلالها اخترنا العينة و نقصد بها جمهور البحث، كما استعملنا طرقاً إحصائية من خلال و قوفنا على خصائص العينة، و كل هذه النقاط فرضت علينا اللجوء إلى المنهج التجريبي.

و عليه و نظراً لطبيعة هذه البحث، فقد قسمنا هذه الدراسة إلى مقدمة عامة، و باين رئيسيين و خاتمة.

(1) عمار بوحوش و محمد محمود الدينيات : مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص. 128

(2) المرجع نفسه، ص. 140

(3) Maurice Angers : Initiation pratique à la méthodologie des Sciences Humaines, Edition CASBAH, Alger 1997, p. 62

قسمنا الباب الأول الذي يمثل الإطار النظري للبحث إلى ثلاثة فصول حيث يتعرض الفصل الأول إلى دراسة أهم المفاهيم المستعملة في هذا البحث، أما الفصل الثاني فيدرس المراحل التي مرت بها المؤسسة الوطنية الجزائرية، بينما قدمنا في الفصل الثالث عرضاً خاصاً بتطور أهم التيارات المفسرة لتطور و مكانة العامل الإنساني في المؤسسة. كما خصصنا الباب الثاني إلى البحث الميداني و تفسير و تحليل البيانات، وعليه قسمناه إلى أربعة فصول :

إذ ندرس في الفصل الأول الخصائص الشخصية و الاجتماعية لأفراد العينة، في حين يختص الفصل الثاني بدراسة أبعاد قيمة العمل و الرضا عن العمل، أما الفصل الثالث فقد تميز بدراسة الظروف المهنية و الاجتماعية للمبحوثين، و تضمن الفصل الرابع و الأخير دراسة المؤشرات الثقافية للعمال المبحوثين.

و أهينا البحث بخاتمة عامة تضمنت أهم النتائج التي توصلنا إليها و المستخلصة من إنجاز هذه الدراسة.

الباب الأول

الإطار النظري للبحث

الفصل الأول : المفاهيم الأساسية لهذا البحث

الفصل الثاني : المراحل التي مرّت بها المؤسسة الوطنية العمومية

الفصل الثالث : تطور التيارات النظرية المفسّرة لدور

و مكانة العامل الإنساني في المؤسسة

الفصل الأول

المفاهيم الأساسية لهذا البحث

مدخل

مفهوم الثقافة :

أصل مفهوم الثقافة

معنى الثقافة

مفهوم المؤسسة الاقتصادية

مفهوم العمل

مفهوم علم الاجتماع

خلاصة

مدخل :

يعتمد الباحث عند دراسته لموضوع ما على بعض المفاهيم و المصطلحات العلمية من أجل توضيح بعض الأفكار الأساسية للموضوع الذي يُعالجه. يعدّ توضيح هذه المفاهيم من أهم الجوانب التي تُساعد الباحث على إعطاء الدلالات و التعاريف المختلفة التي تُصادفه خلال دراسته للموضوع حتى يتسنى له إحاطة و شرح جميع هذه المفاهيم و حسن استعمالها و توظيفها بما يُناسب أهداف و نتائج الدراسة و سيرها في المنهج المناسب الذي يتبعه الباحث أثناء معالجته لموضوع البحث من البداية إلى النهاية.

يرى محمد علي محمد أنّ "المفهوم هو تجديد الأحداث أو وصف مختصر لوقائع كثيرة، و يستهدف تبسيط التفكير عن طريق الإشارة إلى فئات من الوقائع برمز عام و هو رمز أو اسم لفئة لأنه يُشير إلى شيء معيّن، و في بعض الأحيان لا يُدرك البعض أنّ المفاهيم هي عبارة عن بناءات منطقية و تجريدات، و يؤدي ذلك بهم إلى خلط المفاهيم بالظواهر الفعلية".⁽¹⁾

و إذا استخدم الباحث هذه المفاهيم العلمية بطريقة سليمة فإنه بدون شكّ سيُهدى إلى نتائج علمية جيدة و مثمرة تُوجّهه و تُعيّن له نقطة الانطلاق، و من خلال هذا التوجيه يتمكن الباحث من إدراك حقيقة الظواهر و علاقتها ببعضها البعض.

و حسب نفس المفكر فإنه "لا يُمكن أن تظلّ هذه المصطلحات و المفاهيم العلمية ثابتة و إنما هي خاضعة للتطور و التغيّر كلما استجدّت ظواهر يهتم بها الباحثون".⁽²⁾

(1) محمد علي محمد، علم الاجتماع و المنهج العلمي - دراسة في طرائق البحث و أساليبه، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 1986م. ص. 384

(2) محمد علي محمد، مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت 1986. ص. 28

I- مفهوم الثقافة :

I-1 أصل هذا المفهوم :

يرجع أصل مفهوم الثقافة إلى زمن بعيد حيث ظهر هذا المفهوم في الإنجيل و لدى "هرمز" و "هيبوكراتيس" و "هيرودتس" و "بوتيس" الذي اهتم بأساليب الحياة و الطرق التي تتميز بها الشعوب المختلفة إذ يقول بوتيس (Boethius) "إنّ عرف الأمم و قوانينها تختلف اختلافاً بيناً لدرجة أنّ السلوك الذي تعدّه الأمم جديراً للثناء تعدّه أمم أخرى مستحقاً للعقاب".⁽¹⁾

و يقول ديكارت في كتابه "مقال في المنهج" "من خلال أسفاري تيقنت من أنّ كلّ هؤلاء الذين لهم اتجاهات و أساليب تختلف اختلافاً كثيراً عن اتجاهاتي و أساليبي ليسوا من أجل ذلك الاختلاف برابرة أو متوحشون بل أنّ لهم منطقتهم الذي قد يتفوّق على منطقي. إنّ الشخص الذي ينشأ منذ نعومة أظافره بين الفرنسيين أو الألمان سوف يكون مختلفاً تماماً إذا نشأ هو عينه بين اليابانيين أو بين آكلي لحوم البشر".⁽²⁾

I-2 معنى الثقافة :

لقد بُدلت جهود كبيرة من قبل العلماء في تعريف مفهوم الثقافة و لقد أعطوا تعريفات كثيرة و مختلفة باختلاف الزمان و المكان و أنماط المعيشة في مختلف المجتمعات حيث يقول "هاري جونسن" "هي معنى مجرد و مقدّس و نتائجها ممكن أن تُدرك عقلياً أو حسياً و هي محدّدة في المكان و الزمان".⁽³⁾

(1) سامية حسن السعاتي، الثقافة و الشخصية - بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار النهضة العربية، بيروت 1983. ص. 30

(2) المرجع نفسه و الصفحة نفسها.

(3) SALVADOR GINER, *Initiation à l'intelligence sociologique*, Regard, Privat, Editeur, 1970. p. 75

و يقول أيضاً "إدوارد برينت تايلور" الذي اقتبس أصل كلمة ثقافة من الكلمة الألمانية "Kultur" في كتابه عن الثقافة البدائية الذي نشره في سنة 1871م "الثقافة هي ذلك الكلّ المركب الذي يشمل المعرفة و المعتقدات و الفنون و الأخلاق و القوانين و العادات و العرف و كافة القدرات و الأشياء الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في المجتمع".⁽¹⁾

و قد يقرب محمد عبد المعبودي مرسى في كتابه "التفسير الاجتماعي للثقافة" من تعريف تايلور حيث يقول أنها " مجموعة مركبة من الرموز ذات الدلالة الهامة في صياغة العلاقات و الروابط الاجتماعية و كذلك أساليب الاتصال و التفاهم و التبادل المشترك بين أفراد الجماعة أو مجتمع ما، و أيضاً طرائق الحياة و العيش و شتى المجالات و مختلف الاتجاهات الفكرية و مظاهر السلوك المرتبطة بها و لاسيما ما اتصل منها باللغة و النطق و الكلام و الفنون الشعبية و الآداب و ألوان و أذواق طرز الملبس و المأكل و المشرب و المسكن و ما يرتبط بهذا الكلّ من معايير و قيم".⁽²⁾

II مفهوم العمل :

مدخل :

يُعتبر العمل في هذا الموضوع من أهم الأسس التي تُساعدنا في دراسة هذا البحث، حيث يُعتبر العمل كهمزة وصل بين المؤسسة الاقتصادية و العامل. فمن خلال بذل العامل لمجهودات حركية و ذهنية تنشأ علاقات و تفاعلات بين العامل و المؤسسة.

(1) محمد السويدي، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي و مصطلحاته، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص. 51
(2) محمد عبد المعبودي مرسى، التفسير الاجتماعي للثقافة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 1990م. ص. 12

II-1 مفهوم العمل :

يرى علماء الاجتماع أنّ العمل ظاهرة أساسية و ضرورية في حياة الأفراد مهما اختلف محيطهم الاجتماعي، ذلك أنه يُمثّل السلوك اليومي في المجتمع هادفاً من ذلك تحقيق حاجياته و رغباته.

فمنذ العصور القديمة عمل الإنسان على مواجهة الطبيعة حيث اكتشف أنّ العمل هو أساس البقاء و أساس بناء المجتمع و تطوّره إذ يقول "جوته" في فلسفته عن الحياة و الإنسان و الوجود "إنّ في البداية كان العمل"⁽¹⁾ (أي أنّ الإنسان البدائي تصارع مع الطبيعة بفضل العمل لكسب قوته و مكانته).

إذا ارتبط مفهوم العمل في المجتمعات البدائية و المشاعية بأحوال البيئة و العادات و التقاليد التي تسود بين أفراد الجماعة و يقوم أيضاً على أساس التشابه بين الأفراد، عكس المفهوم الحديث للعمل الذي يعتمد أساساً على الكفاءة و القدرة المهنية و العقلانية و على هذا الاعتبار و في مطلع القرن التاسع عشر "19" ظهر العمل الصناعي كقوة مهنية في تحليل المجتمع و اعتُبر هذا الأخير كقوة تحويلية في العالم. و على هذا الأساس أعطى "دور كايم" مكانة مرموقة للعمل في التضامن الاجتماعي الذي يقوم على ميكانيزمات يقول عنها أنّها ستنتقل من التضامن الآلي إلى التضامن العضوي (النظامي).

كلود هينري سان سيمون هو الآخر تكلم عن العمل حيث تحدث عن النظام العادل عندما كان المنتجون و رؤساء المؤسسات و العمال و العلماء قائمون على تسيير المجتمع، فاكتشفوا أنه مهما اختلفت مكانتهم الاجتماعية من حيث الاعتبار أو السلطة أو المداخليل، فإنّ مصالحهم تبقى مشتركة.⁽²⁾

(1) إنسانيات، العمل أشكال و تماثلات، مجلة جزائرية في الأنثروبولوجيا و العلوم الاجتماعية، عدد 1، ربيع 1997. ص. 28

(2) Jean Pierre Durand, Robert Weil, *Sociologie contemporaine*, édition Vog., Paris, 1990. p. 353

II-2 تطور مفهوم العمل :

منذ العصور القديمة انشغل العلماء و المفكرون بمفهوم العمل، حيث يرى اليونانيون و الرومانيون أن مفهوم العمل أو العمل في حد ذاته هو عقاب فرضته الآلهة على بني البشر للتكفير عن خطاياهم فكان العبرانيون يعتبرون العمل كتكفير عن خطايا أسلافهم.⁽¹⁾

أما في المجتمعات القديمة (مصر-روما-الفرس-الهند) أي في عصور العبودية حينما كان الإنسان يستغل أخيه الإنسان، و كان العمل الشاق من نصيب العبيد و قد اعتبر مفكروا ذلك العصر "أن العمل من نصيب العبيد و أن الحرب و الفن من اختصاص الأحرار".⁽²⁾ و بعد مجيء الديانة المسيحية و العبرانية أصبح مفهوم العمل يتعلق بصحة الإنسان في جسده و روحه بدون أن يقع في الخرافات و العادات غير المرغوبة، و من هذا المنطلق يرى المسيحيون أن توفير العمل أمر ضروري لكي يجتنبوا التفكير في الخرافات، و أبعثوا الجانب المادي للعمل حيث يعتبرون أن حب المال أساس ظهور الشرور و الآثام التي تعاني منها البشرية.

و أخذ مفهوم العمل يتطور من عصر إلى آخر و كثرت و اختلفت الآراء و التعاريف حول هذا المفهوم حتى أصبح العمل وسيلة لتحقيق الإخاء الإنساني⁽³⁾ و الترابط بين أفراد الجماعة و هذا في نظر الكنيسة الكاثوليكية.

و من هذا المنظور تحرر مفهوم العمل من الأفكار التقليدية التي سادت العصور المسيحية الأولى في ظل "كالفن" حيث وضع اتجاهها آخر لتوضيح معنى العمل إذ اعتبره واجباً على كل أفراد المجتمع و حتى أصحاب رؤوس الأموال و الأغنياء و اتخذ كالفن معنى العمل منهجاً عقلياً و روحياً و مقدساً و متخصصاً و معنى ذلك أن الكلفانية كلن

(1) كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني - مدخل نظري. ص. 46

(2) دمري أحمد، مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990. ص. 18

(3) كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني - مدخل نظري. ص. 42

لها الفضل الكبير أو الفضل الأول في وضع أسس التهذيب الاقتصادي للمجتمع الصناعي القائم على التخصص و تقسيم العمل.⁽¹⁾

لقد كان لتطور المجتمعات خلال العصور الوسطى فضل كبير في تطوير مفهوم العمل حيث ارتبط هذا الأخير بمفهوم البناء الديني و الاجتماعي و الاقتصادي و أيضاً السياسي حيث تبين لنا هذا عندما تكلم ولتر أولمان (W. Ullman) عن دور الكنيسة و تأثيرها في تحديد العمل.

أما في العصور الإسلامية التي تميّزت بازدهار مدهش في مجالات الفكر و العلوم، ارتبط مفهوم العمل بالدين و علوم الاجتماع و الاقتصاد و السياسة دون أن نقصي الروابط الإنسانية، حيث اعتبر القرآن الكريم و السنة الشريفة بمثابة دستور الإسلام الذي يُحدّد كافة هذه المعاملات في كلّ العصور و كلّ المجتمعات الإسلامية باعتبار أن الإسلام يعتمد أساساً على المعاملات بين أفراد المجتمع الإسلامي.

و من أهم علماء الإسلام الذين تطرّقوا لمفهوم العمل هناك ابن خلدون الذي نظر إلى العمل كسمة أساسية لتطور المجتمع و يستعمل ابن خلدون كلمة العمران حيث يعني بتطور العمران ازدهار المجتمع أو ازدهار البلاد.

و يقول في كتابه المشهور "المقدمة" "... فلا بدّ من الأعمال الإنسانية في كلّ مكسوب و متمول".⁽²⁾

(1) المرجع نفسه. ص. 47

(2) ابن خلدون، المقدمة، دار الكتاب اللبناني و مكتبة المدرسة، 1982. ص. 680

III- مفهوم علم الاجتماع :

مدخل :

يعتبر الإنسان واحدا من المخلوقات على هذه المعمورة، فهو يعبر عن مكوناته و احتياجاته و رغباته، و لقد أثارت انتباهه العديد من الظواهر الطبيعية و البشرية و الاجتماعية، بحيث أنه كان يبحث عن معرفة سر وجود الأسرة و تشكيلها و سر وجود التجمعات البشرية بما تحمله من سلوكيات و تصرفات إنسانية كالقيم و الأعراف و المعتقدات و الطقوس (...)، و كان يريد معرفة سر التغيرات في البيئة الاجتماعية. فكانت هذه التساؤلات تتعبه و تحيره و لكنه تحدى هذه الصعوبات و توصل إلى إجابات مقنعة، هذه الإجابات تمثلت في أول الأمر في حكم و أمثال شعبية و أخرى خرافية و أسطورية.

و استنادا إلى هذه الإجابات و تحاليل هذه الظواهر الاجتماعية استطاع أن يصل في مطلع القرن التاسع عشر إلى استخدام مناهج علمية لتفسير و تحليل السلوك الإنساني و الظواهر الاجتماعية، و يقول في هذا الصدد الدكتور فهمي الغزوي " ... إنه المنهج العلمي الذي يجيب على تلك التساؤلات المطروحة مستندا على الحقائق التي جمعها بواسطة البحث المنظم ... " (1).

و من هذا المنطلق، ظهر أسلوب جديد في العلوم و البحث يدعى بعلم الاجتماع الذي يهتم بدراسة علمية للمجتمع الإنساني و السلوك الاجتماعي "فكان في نشأته الأولى مرتببا كغيره من العلوم بالفلسفة، إذ كان تاريخ الفكر الاجتماعي هو تاريخ الفلسفة الاجتماعية، غير أن هذا الارتباط الوثيق مع الفلسفة بدأ يتوضح على مستوى النظرية الاجتماعية، و يتميز في أدوات التحليل و أساليب البحث الميداني" (2).

(1) فهمي الغزوي، المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق، عمان 1992م. ص. 12

(2) صفوح الأخرس، علم الاجتماع العام - أسسه، ميادينه و موضوعاته، مطابع مؤسسة الوحدة، جامعة دمشق.

(1980-1981م). ص. 13

و بالرغم من أن موضوع علم الاجتماع معقد و صعب و واسع النطاق إلا أنه أصبح لديه دلالاته و وجوده بقوة في ساحة العلوم و البحوث العلمية، إذ أنه يعرف بالإنسان و دوره كفرد فعال في المجتمع، و يسهل التوقعات و التغييرات التي تطرأ على المجتمعات بصفة دائمة و مستمرة. فعلم الاجتماع هو شكل من أشكال الوعي و الإدراك، حيث يسهل عملية تفسير و تحليل خصائص البيئة الاجتماعية بطرق علمية عميقة و واضحة كما أنه يسهل تفسير و تحليل السلوك الإنساني (القوة و الضعف و الغنى و الفقر و العادات و التقاليد و الدين ...) أي الثقافات المختلفة المميزة للبيئة الاجتماعية.

III-1 تعريف علم الاجتماع :

كانت عملية تعريف علم الاجتماع و لا تزال تمثل واحدة من المشاكل الجوهرية التي ظهرت مع بداية ظهور علم الاجتماع و استمرت مع تطوره. و إذا كانت هذه المشكلة لم تلق الاهتمام الكاف و العناية الدقيقة من جانب علماء الاجتماع منذ اللحظة الأولى، إلا أنها اليوم تحظى بأهمية بالغة في تقدير جانب كبير من علماء الاجتماع المحدثين الذين يميلون إلى دراسة سوسيولوجيا المعرفة (Sociology of Knowledge) أو ينتمون إلى ذلك الفرع أو الميدان الجديد من ميادين علم الاجتماع الذي يتناول بالدراسة و التحليل و النقد للأسس المعرفية و المنطقية و الواقعية للنظريات و الأفكار الواردة في علم الاجتماع و من بينها فكرة تعريف علم الاجتماع.

و يرجع ذلك الاهتمام بالتعريف إلى اعتقاد مؤداه "أن الاتفاق على تعريف علم الاجتماع محدد لهذا العلم يسهم في توفير أسس مشتركة و في التقريب بين مختلف وجهات النظر التي قد تتصارع على مسرح هذا العلم".⁽¹⁾ و الواقع أنه قد تعددت تعريفات علم الاجتماع بتعدد المذاهب و النظريات التي اتجهت و جهات متعددة

(1) د. علي عبد الرزاق جليبي، قضايا علم الاجتماع المعاصر. دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت. 1984

و متباينة في تحديد الحقيقة الاجتماعية و تفسيرها.

هذا ما قد يوضحه لنا استعراض التراث و التحليل التاريخي و محاولة فهم المشكلات على ضوء الإحاطة بخلفيتها.

و لا ندعي أننا سنترك الحقائق نتحدث عن نفسها و إنما سنحاول كذلك التدخل لانتقاء الحقائق التي يوفرها لنا التراث في تطورها التاريخي دون تعصب مع الحرص على تقديم أكبر قدر ممكن من الآراء على اختلافها و تنوعها، إذ نلاحظ أن "أوجيست كونت" قد عني بتعريف الظاهرة الطبيعية و الكيميائية و البيولوجية و الفيزيائية و تحديد موضوعات هذه العلوم، و لكنه لم يعطنا تعريفا للظاهرة الاجتماعية أو تحديدا لموضوع علم الاجتماع، لأن هذا العلم في نظره يدرس كل الظواهر التي تدرسها العلوم الأخرى السابقة. و كان يرى "أكونت" أنه من الصعب تحديد الظاهرة الاجتماعية لأن الظواهر الإنسانية كافة بما في ذلك ظواهر علم النفس هي ظواهر اجتماعية، و لذلك فالإنسانية في نظره هي موضوع العلم و هي الحقيقة التي يرى أنها جديرة بالدراسة و البحث.

أما "هوبرت سبنسر" (HERBERT. SPENCER) (1820-1902) فكان يرى أنه يتعين على علم الاجتماع أن يصف و يفسر نشأة و تطور النظم الاجتماعية كالأسرة و الضبط الاجتماعي و العلاقات بين النظم ... و أنه على علم الاجتماع أن يقارن بين المجتمعات على اختلاف أنواعها، و بين المجتمعات على اختلاف تطورها و أن يتناول ظواهر البناء و الوظيفية كما تبدو في المجتمعات بصفة عامة.⁽¹⁾

أما "إميل دوركايم" (1858-1917) صاحب المقولة "حين يتكلم ضميرنا فإن المجتمع هو الذي يتكلم فينا" يجعل من الظواهر الاجتماعية الموضوع الرئيسي لعلم الاجتماع و من ثم اجتهد دوركايم في تحديد الخصائص التي تميز هذه الظواهر الاجتماعية عن غيرها من ظواهر الطبيعة و الحياة غير الإنسانية، و ذهب في كتابه

(1) علي عبد الرزاق جلبي، مرجع سبق ذكره. ص. 25

"قواعد المنهج في علم الاجتماع" إلى أن علم الاجتماع شأنه شأن كثير من العلوم الاجتماعية له من الفروع بقدر التنوعات الموجودة في الظواهر الاجتماعية.

لكن "ماكس فيبر" (Maks. WEBER) (1864-1920) يقدم تعريفا عاما لعلم الاجتماع، إنه العلم الذي يحاول الوصول إلى فهم تفسيري للفعل الاجتماعي من أجل التوصل إلى تفسير علمي لمجراه و نتائجه.

و يحدد "فلفريدو باريتو" (Vilfredo. Pareto) (1848-1923) علم الاجتماع "بأنه العلم الذي يدرس الظواهر الاجتماعية في تفاعلها ببعضها البعض و في أثر كل منها على الأخرى كما يدرس الوظائف التي تؤديها هذه الظواهر و الارتباط بينها".⁽¹⁾

أما "تالكوت بارسونز" (Talcott PARSANS) فقد ذهب إلى أن علم الاجتماع ينصب اهتمامه على دراسة الأنساق الاجتماعية.

و تحدد علم الاجتماع في "جونسون" (Johnson) في ذلك العلم الذي يتناول الجماعات الاجتماعية بالتحليل، و يركز على أشكال و أساليب تنظيمها الداخلي و العمليات التي تميل إلى استقرار أو تفسير هذه الأشكال التنظيمية، و كذلك العلاقات بين الجماعات.

و يعرف "ميلتون بارون" (M. Barron) علم الاجتماع بأنه ذلك العلم الذي يضطلع بمهمة البحث عن المعرفة المتعلقة بأنماط التفاعل الاجتماعي و أثر الأنساق الاجتماعية على الاستجابات السلوكية و الفعلية و الانفعالية للكائنات الإنسانية.

و يحق لنا بعد أن انتقينا هذا القدر من محاولات التعريف السابقة لعلم الاجتماع كما وفرها لنا تراث هذا العلم بدون الاستطراد في حصر كافة المحاولات التي ظهرت لتعريف علم الاجتماع عبر تاريخه القصير نسبيا كما فعل "فيرفي" (Furvy) من قبل. و بدون التورط في فرض تعريف مسبق لموضوع العلم. بمثل ما تميل إليه أغلب المؤلفات

(1) علي عبد الرزاق جلبي، المرجع سبق ذكره. ص. 26

التي تقدم لعلم الاجتماع (1) أن نتوقف قليلا عند بعض الملاحظات على النحو التالي :

- 1- تحديد مجموعة التعريفات السابقة لعلم الاجتماع في أنه دراسة للفعل الاجتماعي و السلوك الإنساني و التفاعل الاجتماعي و الجماعات الاجتماعية و الظواهر الاجتماعية و الأنساق الاجتماعية و النظم الاجتماعية و التنظيمات الاجتماعية و العمليات الاجتماعية مع التركيز على بناء و وظيفة هذه الأشكال أو صور الاجتماع.
- 2- لا تمثل مجموعة التعريفات السابقة كافة المحاولات التي انطوى عليها تراث علم الاجتماع بل يمكن الإشارة إلى مجموعة أخرى من التعريفات المنتقاة لعلم الاجتماع كما يلي :

إذا كان "كارل ماركس" (1818-1889) و الاتجاه الماركسي من بعده يحدد علم الاجتماع على أنه محاولة للوصول إلى نظرية متكاملة عن بناء المجتمع و تغييره. و يحدد "أوسيبوف" (G. Ocipov) علم الاجتماع في أنه العلم الذي يدرس البناء الاجتماعي للمجتمع و ما يحويه من علاقات داخل الطبقات الاجتماعية و بينها، و النظم الاجتماعية التي تضبط هذه العلاقات، هذا فضلا عن أنه يدرس تغير و تفاعل الإنسان و التنظيمات داخل المجتمع و يحدد "كونستنتينوف و كيل" (Constantinove and Kell) علم الاجتماع بأنه ذلك العلم الذي يدرس كل مجتمع متطور تاريخيا، و يكشف عن القوانين التي تحكم التكوينات الاجتماعية الاقتصادية بجانب اهتمامه بالبحث على العلاقات الداخلية بين الجوانب المختلفة للحياة الاجتماعية و ظواهرها.

- 3- تتراوح عشرات التعريفات التي ظهرت لعلم الاجتماع و التي تتمثل في مجموعة التعريفات المنتقاة و المشار إليها سلفا بين التحديد و التطبيق فتجعل موضوع علم الاجتماع متمثلا في المجتمع ككل الأمر الذي يعكس حقيقة هامة مؤداها "أنه من

(1) علي عبد الرزاق جلبي، المرجع سبق ذكره. ص. 27

الصعب التوصل إلى تعريف دقيق و متفق عليه لهذا العلم عبر تاريخ تطوره".⁽¹⁾ و تذكرنا هذه الحقيقة بما ذهب إليه "ريمون آرون" قائلا "أن علم الاجتماع يتميز بأنه يبحث دائما عن نفسه، و يتفق علماءه و الباحثين فيه على نقطة أساسية واحدة، هي عدم الاتفاق على وضع تعريف أو تحديد للعلم و كماليته و مجاله" و هذا قد يشير تساؤلا آخر مؤداه "بماذا نفسر الاختلاف بين علماء الاجتماع على وضع تعريف محدد لعلمهم؟".

و لعل إجابة هذا السؤال قد تتضح إذا أخذنا في اعتبارنا الحقائق التالية :

الواقع أن مجموعة التعريفات لعلم الاجتماع التي تنتظم من "أ. كونت" حتى "م. بارون" تشترك في أنها قد صدرت عن شيء واحد هو الاتجاه الوظيفي أو الوظيفة، واحد من الأطر العامة التي ظهرت في علم الاجتماع و تعرف في لغة العلم باسم النظرية أو التوجيه النظري، ذلك الاتجاه الذي يعتبر أن دراسة مسائل علم الاجتماع تتجه اتجاها بنائيا و وظيفيا بالضرورة، و أن المجتمع له بناؤه الذي ينطوي على أجزاء الأفعال و لعل جزئ منها وظيفته المحددة، و أن هناك تساندا وظيفيا بين هذه الأجزاء...".⁽²⁾

إن مجموع التعريفات التي تنتظم من "كارل ماركس" حتى "كونستانتينوف" و "كيل" قد صدرت بدورها عن شيء واحد هو الاتجاه الماركسي باعتباره إطارا عاما آخر من الأطر التي ظهرت في علم الاجتماع و التي صاغت ما يعرف باسم المادية التاريخية باعتبارها نظرية و منهجا لدراسة الواقع الاجتماعي المتغير دائما. و كان من نتائج صدور مجموعة التعريفات السابقة عن أطر عامة متباينة كما هو واضح، إن تعددت محاولات تعريف هذا العلم بتعدد هذه الأطر و النظريات التي اتخذت و جهات متعددة

(1) علي عبد الرزاق جلبي، المرجع سبق ذكره. ص. 28

(2) المرجع نفسه. ص. 30

و متباينة في تحديد الحقيقة الاجتماعية و تفسيرها.

IV- مفهوم المؤسسة :

مدخل :

إن دراسة اقتصاد المؤسسة تستوجب منذ البداية معرفة المحيط الاقتصادي الذي تعمل ضمنه المؤسسة الواجب دراستها، و التوجه السياسي و الاجتماعي و الثقافي العلم الذي يسود المجتمع و يفرض نظرتة الأساسية على مسار الاختيار التنموي. فاقتصاد المؤسسة لا يعمل معزولا عن محيطه بل يؤثر و يتأثر بطبيعة البنية الاقتصادية العامة و نوعية الملكية المهيمنة على الاقتصاد.⁽¹⁾ فقد تكون هذه الملكية خاصة و تابعة للقطاع الخاص و هنا نشير إلى المؤسسة الاقتصادية الرأسمالية، و قد تكون هذه الملكية عامة تابعة للقطاع العام أي الحكومي و هنا نشير إلى المؤسسة الاقتصادية الاشتراكية. و لكل شكل من هذه الأشكال خصوصياته و شروطه و ظروفه الاجتماعية و السياسية و الثقافية التي تساهم في بناء المؤسسة الاقتصادية و ضمان سيرورتها. و من هذا المنطلق ارتأينا أن نقدم تعريفا للمؤسسة الاقتصادية و تطورها في ظل نظامين مختلفين ألا و هما الاقتصاد الرأسمالي و الاقتصاد الاشتراكي قصد إبراز بعض نقاط التشابه و الاختلاف.

IV-1 مفهوم المؤسسة :

تختلف النظرة الاجتماعية إلى مفهوم اقتصاد المؤسسة بحسب تيار الفكر الاقتصادي و موقفه من اعتبار القوى الأساسية المنتجة و كذلك بحسب الموقف من ملكية وسائل الإنتاج و شكل توزيع عمل المنتجين الناجمة عن تفاعل عناصر العمل البسيطة ضمن عملية العمل⁽²⁾ و التي تدخل في عملية الإنتاج و تفترض وجود ثلاثة

(1) صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982م. ص. 03

(2) المرجع نفسه. ص. 12

عناصر أساسية و هي :

- ◀ العمل.
- ◀ موضوع العمل.
- ◀ أداة العمل.

IV-2 تعريف المؤسسة الاقتصادية :

قبل أن نعرف المؤسسة فإنه من الأجدر أن نشير إلى أن المؤسسة الاقتصادية هي شكل اقتصادي، تقني، قانوني و اجتماعي ثقافي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها و استعمال أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لتقييم العمل الاجتماعي و هذا بغية إنتاج السلع أو تقديم الخدمات ...

1- المؤسسة ذات الشكل الاقتصادي :

نعني بذلك أنه ضمن هذه المؤسسة يتم جمع عناصر الإنتاج (العمل + وسائل الإنتاج) من أجل الحصول على سلع أو خدمات يستفيد منها المستهلك، و يجب أن تستخدم عناصر الإنتاج بصفة عقلانية و أن نوظف الناتج الفائض على نحو ملائم داخل المؤسسة.

2- الشكل التقني للمؤسسة :

و نعني بذلك أنه يتم أثناء عملية الإنتاج داخل المؤسسة استخدام تقنيات معينة من أجل بلوغ الهدف (إنتاج السلعة أو توفير الخدمة) و يجب أن تتماشى مع التطور التكنولوجي باستمرار حتى تضمن المؤسسة بقاءها في المستوى الاقتصادي المطلوب. و تدخل في هذا النطاق أشكال تبسيط العمليات الإنتاجية و تخصيص العمال في الفروع

المختلفة للعمل و تعويدهم على إتقان العمل.

3- الشكل القانوني للمؤسسة :

و نعني بذلك أن المؤسسة لها صفة اعتيادية مستقلة و تحمل اسما مستقلا و لها ميزاتهما المستقلة و نظامها الخاص، و لها حسابها المصرفي و لها خططها الخاصة بها و قانونها الداخلي الخاص بها و هي تعمل في إطار الخطة العامة للدولة كما أن للمؤسسة حقوق و واجبات ضمن قطاع الدولة و لهذا فإن الكيان القانوني للمؤسسة ضروري من أجل معرفة نجاحاتها و خسائرها و محاسبتها من قبل الهيآت الرسمية المعنية (الدولة).

4- الشكل الاجتماعي و الثقافي للمؤسسة :

تكتسب المؤسسة هذه الصفة الاجتماعية حيث أنها تستقطب أفرادا من المجتمع يتفاعلون فيما بينهم و لكل فرد ثقافته و عاداته و تقاليده المكتسبة من وسطه العائلي أو الجهوي إلى غير ذلك من الثقافات المكتسبة. كما أن السلع المنتجة تكون موجهة إلى مجموعة كبيرة من المستهلكين هم الآخرون لهم عاداتهم و تقاليدهم و لهم ثقافات معينة تميزهم عن باقي المجتمعات الأخرى.

و من هذا المنظور يمكننا أن نعرف المؤسسة الاقتصادية كما يلي :

الوحدة الإنتاجية التي تقوم على أساس العمل الجماعي للعاملين فيها، فهي تكون الوحدة الأساسية في الاقتصاد الوطني و تعمل على إنجاز المهمة المخصصة لها وفق خططها المنبثقة من خطة الدولة العامة و التي تهدف مزاولة الإنتاج و إعادة الإنتاج الموسع (1) كما أنه عليها أن تقوم بدور المنتج السلعي الذي يقوم بتزويد المستهلكين و يتم اعتمادها من قبل الدولة و تتمتع باستقلالها من الناحية الاقتصادية.

(1) الإنتاج الموسع هو مزج و تركيب عوامل الإنتاج : أي قوة العمل، أدوات العمل، موضوع العمل، بهدف إنتاج السلع و تكرار الإنتاج من جديد بشكل أحسن من السابق.

أما كلمة المؤسسة التي هي ترجمة لكلمة *Entreprise* التي تؤخذ من فعل *Entreprendre* و الذي يعني في الاقتصاد (*Changer un ordre existant*) أي تغيير وضع سائد إذ أن المؤسسة تعمل دائما على تغيير الوضع السائد داخلها و هذا من أجل تأقلمها مع التغيرات المحيطة بها و من أجل تحقيق أهدافها المسطرة و بقائها في حلبة المنافسة الاقتصادية.

خلاصة :

يتضمن الفصل الأول لهذه الرسالة دراسة أهم المفاهيم المستعملة لدراسة التأثير السوسيوثقافي للمجتمع الجزائري على العامل الجزائري، حيث تطرقنا في بداية الأمر إلى مفهوم الثقافة و تطور هذا المعنى منذ بداية ظهور كلمة ثقافة إلى أن أصبح هذا المعنى متناول من قبل الهيئات و المجتمعات و التنظيمات على اختلاف تركيباتها و إيديولوجياتها، و اعتمدنا في دراستنا لهذا المفهوم على تعاريف مختلفة و آراء مختلفة من قبل الباحثين في هذا الميدان.

ثم تطرقنا إلى مفهوم السوسولوجيا أو علم الاجتماع، هذا العلم الذي يعتبر حديث النشأة إذ كان في الماضي مرتبطا بعلوم الفلسفة و أضحي الآن علما مستقلا قائما بنفسه له ميزاته و خصائصه العلمية الخاصة به.

و بحكم طبيعة البحث التي تتمثل في دراسة الخصائص السوسيوثقافية للعامل الجزائري، ارتأينا أن ندرس مفهوم المؤسسة لأن هذه الأخيرة تعتبر المحيط الذي يتفاعل فيه العامل من خلال عمله و علاقاته المهنية مع الآخرين، و توصلنا إلى أن المؤسسة خلية اجتماعية يلتقي فيها أفراد المجتمع لأداء مهام معينة، هذه المهام تكون مقترنة بسلوكات معينة و ثقافات معينة تدرج كلها في تنظيم عملي.

و من هذا المنطلق، رأينا أن دراسة مفهوم العمل تفيد بشكل كبير في الإلمام بالموضوع، ذلك أن العمل يعتبر القاسم المشترك بين الثقافة و الحياة الاجتماعية للفرد و الحياة المهنية في المؤسسة.

الفصل الثاني

المراحل التي مرت بها المؤسسة الوطنية العمومية

مقدمة

المرحلة الأولى "1962-1980" :

مدخل

العشرية الأولى

العشرية الثانية

المحيط الداخلي

المحيط الخارجي

المرحلة الثانية :

مدخل

إعادة الهيكلة العضوية

إعادة الهيكلة المالية

استقلالية المؤسسة العمومية

إعادة الهيكلة الصناعية

خلاصة

مقدمة :

مرت المؤسسة الوطنية العمومية بالعديد من المحطات منذ حصول الجزائر على الاستقلال الوطني إلى يومنا الحالي، و على امتداد هذه الفترة المعتبرة عرفت المؤسسة الوطنية العمومية حسب أحمد طرطار "الكثير من التجارب و الإصلاحات المتكررة انصبت مضامينها على السعي الدؤوب لتقويم مسار القطاع العام من خلال التركيز على اكتساح كل العوائق، العراقيل و الممارسات السلبية سواء في التنظيم أو التسيير بحثا عن النجاعة و الفعالية".⁽¹⁾

و قد اعتمدت الجزائر في عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي قبل سنة 1980 على الريع النفطي الذي كان يشكل الينبوع المتدفق لتمويل ميزانيات المؤسسات العمومية. إن توجه مرحلة ما بعد سنة 1980 استبعدت إلى حد كبير الاعتماد على هذا الينبوع حيث أعادت حسب أحمد طرطار "تقنين الدور المنوط بالمؤسسة وفق منظور جديد"⁽²⁾ يأخذ على عاتقه ما يلي:

أ) تحسين ظروف المعيشة.

ب) الرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية للاستفادة من الطاقات المتاحة.

ج) الاستخدام الأمثل للتجهيزات و المعدات الإنتاجية عبر تحسين

ظروف الأداء، الانسجام و التكامل.

د) إنهاء الإجراءات البيروقراطية واعتماد إطار تنظيمي يرمي بالدرجة الأولى إلى

رفع القيود واكتساح العوائق.

(1) أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1993.

ص. 110

(2) المرجع نفسه. ص. 111

وبناءً على هذا المنظور، بدأت المؤسسة الوطنية تسير نحو الأفضل في ظلّ العديد من التناقضات والأخطاء التي واكبت عملية بناء الاقتصاد الوطني منذ الاستقلال إلى الآن. فكانت الضغوط تصدّها صداً في ظل غياب النماذج الجاهزة في التسيير والتنظيم تماشياً مع واقع المجتمع الجزائري.

"إنّ تطور المؤسسة الوطنية العمومية لازم الخطاب السياسي وواكب طروحاته وتوجهاته عن كتب".⁽¹⁾

ومن خلال هذا المنظور الجديد يمكن القول أنّ المحطات المختلفة التي مرت بها المؤسسة الوطنية الجزائرية تمثلت في مرحلتين رئيسيتين الأولى تمتد من بداية الاستقلال الوطني إلى سنة 1980 و الثانية من 1980 إلى الآن.

I- المرحلة الأولى "1962-1980" :

تميزت هذه المرحلة بخصائص تُعبر عن الظروف الصعبة التي كانت تعيشها مباشرة بعد الاستقلال السياسي، فبعد أن أصبحت الجزائر بلاداً مستقلة عام 1962 و بعد أن عاش الشعب الجزائري أكثر من 132 سنة من الظلم و الفقر و الحرمان كان من المنتظر أن الجزائر ستري نوراً يُعوضها عن سنين الحرمان و الفقر التي عرفتة إبان الاستعمار الفرنسي، حيث جاءت الدولة بنمط تنموي تميز و الهيمنة الخانقة و المركزية المطلقة لأجهزة الدولة.

فالانطلاقة كانت صعبة جداً نظراً للوضعية الاقتصادية و الاجتماعية المتدنية و المتمثلة في الفقر و الأمية و التخلف و غير ذلك.

(1) أحمد طرطار، المرجع سبق ذكره. ص. 113

و من هذا المنطلق بادرت السلطات الجزائرية إلى العمل من أجل فكّ التبعية الاقتصادية اتجاه الخارج، و تجسدت هذه المبادرات في تأميم الشركات الأجنبية العامة بالجزائر. (1) فهذه المبادرات كانت حافزاً لمضاعفة الجهود من أجل مواصلة تأميم الشركات الأجنبية و الشروع في تأسيس بعض الشركات الوطنية. (2)

لقد كانت سنة 1965 بمجريات أحداثها منعدجاً جديداً بالنسبة للجزائر حيث مكنتها من استغلال الثروات الوطنية المتوفرة و قطع التبعية الاقتصادية و ذلك بإنشاء قطاع صناعي قوي و خلق انسجام بينه و بين القطاع الزراعي.

و عليه يُمكن تقسيم هذه المرحلة إلى عشرين تقريباً تميّزنا بأوضاع سياسية و اقتصادية و اجتماعية و ثقافية مختلفة.

I-1 العشرية الأولى :

تميّزت هذه المرحلة بصياغة الأهداف الاستراتيجية للتنمية الوطنية و وضع أرضية صلبة لتجسيد هذه الاستراتيجية، و من هذا المنطلق شكّلت المؤسسة العمومية الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية (3) و "فرضت نفسها كمرجع مهم لتحليل تجارب القطاعات الاقتصادية العمومية في بلدان العالم الثالث". (4)

غير أنّ هذه المؤسسة الوطنية العمومية لم تحظى باهتمام كبير من الجانب التنظيمي باعتبارها كانت تتبع أسلوباً تلقائياً يعتمد الطرق التقليدية في تنظيم عملية التسيير و ذلك بعيداً عن المبادئ التسييرية و التنظيمية العلمية و هذا بحكم الوضعية السياسية و الاقتصادية السائدة و انعدام التجربة و قلة الكفاءات. (5)

(1) Marc Encrement : Indépendance politique et libération économique un quart du développement de l'Algérie. 1962-1985. ENAP, OPU, OPG, Grenoble 1986. p. 24

(2) أحمد طرطار، المرجع سبق ذكره. ص. 115

(3) المرجع نفسه. ص. 116

(4) Abdelmadjid BOUZIDI : L'entreprise public en Algérie. La revue du (CENEAP), N° 1 mars 1985. (présentation)

(5) أحمد طرطار، المرجع سبق ذكره. ص. 117

I-2 العشرية الثانية :

تميزت هذه المرحلة بإدخال ما يُسمى بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا ما أضفى على المؤسسة طابعاً خاصاً في تجسيد استراتيجية التنمية الوطنية تماشياً و الإيديولوجية السياسية و الفكرية و الثقافية التي كانت تسود البلاد، حيث ينطلق هذا التوجه من فناعة مفادها "أن العامل الذي يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة، أي الشعب، فإن له الحق أيضاً في أن يشترك بصورة فعلية في نتائج هذه العملية و كذلك في تسييرها"⁽¹⁾ و هذه الفناعة مستمدة أصلاً من فلسفة المدرسة الاشتراكية التي تعتبر أن المؤسسة "ملكاً خاصاً للعامل"⁽²⁾.

و عرفت المؤسسة العمومية في هذه المرحلة تحولات هيكلية نتيجة لصدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسة في 1971. فكان لهذا المفهوم القسط الوافي في إحداث تغييرات جذرية في مواقف العمال و الشركة الوطنية و ذلك نظراً لما تَضَمَّنَه هذا القانون و المتمثل في مساهمة العمال في التسيير و المراقبة و اتخاذ القرارات المتعلقة بكيفية تسيير و إدارة المؤسسة العمومية من خلال إشراك العمال في مجلس إدارة المؤسسة، حيث تقول المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات "يتصرف مجلس العمال في سائر السلطات لمراقبة تسيير المؤسسة أو الوحدة و تنفيذ البرامج. و بهذه الصفة يضع تقريراً سنوياً يُبدي فيه رأيه في تسيير المؤسسة أو الوحدة"⁽³⁾ كما "يسهر هذا المجلس على حسن تسيير المؤسسة، و على زيادة الإنتاج و قابلية الإنتاج، و على القضاء على التبذير، و على مراعاة النظام في العمل و تحقيق أهداف المخطط."⁽⁴⁾

(1) ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. عدد رقم 101 السنة 8 في

1971-12-13.

(2) المرجع نفسه.

(3) المرجع نفسه. المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

(4) المرجع نفسه. المادة 39 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

و الملاحظ بالنسبة لهذه المرحلة هو تحوّل تسيير المؤسسة العمومية إلى أسلوب جديد يتخذ من العمال عناصر نشيطة تضطلع بمهام التسيير، الرقابة و اتخاذ القرارات. و تجدر بنا الإشارة إلى أن نوّكد بأنّ المؤسسة وفق هذا الأسلوب ليس مجرد إصلاح بل هو مرحلة جديدة للثورة الاقتصادية و الاجتماعية، ذلك أنّ التشريعات التي صدرت إلى غاية تلك الفترة المتعلقة بالتنظيم الاشتراكي في سنة 1971، أصبحت تقتضي إقامة علاقات إنتاج جديدة تتمثل في اعتبار العامل بمثابة "منتج مُسيّر" عكس ما كان عليه "عامل أجير". ذلك من خلال إشراكه في مجلس إدارة المؤسسة عبر المجالس العمالية المنتخبة، ممّا يُمكنه من تسيير و مراقبة و اتخاذ القرارات داخل المؤسسة التي يعمل فيها. فبالنظر إلى محتويات هذه المرحلة، الملاحظ أنه واكبت عملية التطبيق تشويهاً و عوائق جديدة حالت دون تحقيق المؤسسة الوطنية لمهامها الرئيسية و المتمثلة في التسيير العقلاني للمؤسسة أي الاعتماد على الإنتاج و العمل و المردودية ... حيث لقيت هذه المؤسسة صعوبات و عراقيل شكّلت حجرة عثرة لعملية التسيير الحسن. و يُمكن وصف هذه العراقيل حسب مستويين، الأول يتعلق بالمحيط الداخلي و الثاني بالمحيط الخارجي للمؤسسة.⁽¹⁾

(1) المحيط الداخلي :

هذه المرحلة اتّسمت ببعض النقائص كانت تُعرقل السير الحسن للمؤسسة الوطنية و تتجسّد هذه النقائص فيما يلي :

أ) الثنائية في التسيير :

"... لقد نجم عن الترتيبات التطبيقية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ثنائية في

(1) أحمد طرطار، المرجع سبق ذكره. ص. 119

القيادة و تعددية في مراكز اتخاذ القرار، الشيء الذي أدى إلى ظهور توترات أضرت بحسن سير المؤسسات...⁽¹⁾ وهذا نظراً لجهل العمال لأسس و مبادئ الإدارة و كذلك نقص تكوينه و الممارسة البيروقراطية، أضف إلى ذلك تأثير المسؤولين بنماذج التسيير المستوردة و سعيهم على تطبيقها دون الأخذ بعين الاعتبار حقائق و خصوصيات التركيبة الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمجتمع الجزائري.⁽²⁾

ب) تعدد المهام :

تم الاهتمام بإنجاز مهام ثانوية عن النشاط الرئيسي إذ حُظيت مشاكل السكن، الصحة، النقل، النشاطات الثقافية، الترفيهية و الرياضية بانشغالات واسعة النطاق، هذا ما أثر سلباً على سير العمل الإنتاجي و على موارد المؤسسة المالية...⁽³⁾ بالإضافة إلى ذلك ارتبط عمل الإدارة بتنفيذ و إرضاء نزوات و طموحات الأشخاص و الجهات التي عملت على تنصيب الإداريين، الشيء الذي نتج عنه تدني في فعالية التسيير.

ج) كبر حجم المؤسسة :

إنّ ضخامة هياكل المؤسسة، وسائلها، التشعب المفرط لوحداؤها و وظائفها، أدى إلى صعوبة التحكم في تسييرها و استحالة مراقبتها و عدم القدرة على ضبط تكاليفها و اختلال نظام المعلومات بداخلها.

د) نقص التأطير :

ما ميّز هذه الفترة هو قصور المؤسسات الوطنية العمومية في الاضطلاع بمهمة

(1) حزب جبهة التحرير الوطني : التخطيط و التنمية، الجزء 1 : تقييم مخططات التنمية. ص. 08

(2) Sid Ali BOUKRAMI : Formes de marché et politique de l'entreprise, (cas de l'Algérie), OPU, Alger 1982.

p. 12

(3) Ibid. p. 13

التأطير. مثلا في مجال التكنولوجيا، لقد همشت الإطارات الوطنية عمدا من قبل الشركات المتعددة الجنسيات المنفذة لمشاريع التنمية الوطنية، "فحتى وظيفة الإمداد التي تتطلب، بكل بساطة، التحديد الدقيق للخصائص الواجب توفرها لاختيار المورد الأنسب، لا تتم في كل الحالات من طرف الإطارات الوطنية، وفي معظم الأنشطة، على الرغم من اضطلاعهم بالإشراف على المشاريع وتنسيقها"⁽¹⁾.
كما أن معظم الأعوان المكونين لاسيما في المجال التطبيقي كثيرا ما تم تعيينهم في وظائف إدارية مما حال دون اندماجهم الفعلي ضمن مناصب عملهم وعدم إبراز قدراتهم وكفاءاتهم.

هـ) تكس العمالة :

في ظل انعدام الدراسات الاقتصادية المرجعية، بالإضافة إلى جهل المسؤولين لأساليب ومبادئ التسيير للموارد البشرية، وكيفية تحديد الحجم الأمثل للعمال داخل المؤسسة الوطنية العمومية، ظلت هذه الأخيرة موقعا لاستقطاب اليد العاملة مما أدى إلى اعتماد سياسة توظيف تفوق طاقة المؤسسة.

(2) المحيط الخارجي:

إن مجموعة الإجراءات والقوانين التقييدية المنظمة للعلاقات بين المؤسسة الوطنية العمومية، والجهات المتعددة التي أسندت إليها مهام الرقابة، الإشراف والوساطة في بعض الأمور.⁽²⁾

اتسمت هذه العلاقات بمركزية مفرطة كبلت نشاط المؤسسة الوطنية العمومية وأعاققتها من أي مبادرة، فمثلا في مجال الاستثمار، قبل الحصول على التأشيرة (VISA) أو رخصة

(1) Sid Ali BOUKRAMI : Formes de marché et politique de l'entreprise. Op. Cit. p. 7, 8

(2) احمد طرطار، المرجع سبق ذكره. ص. 122

الإيجاز تكون المؤسسة مجبرة على ما يلي:

- أ) الحصول على التأشيرة بالموافقة من الجهة الوصية.
- ب) الشرح المفصل للمشروع لدى جهاز التخطيط الذي يملك سلطة الرفض أو القبول باعتباره المسؤول على إدارة الاستثمارات.
- ج) التفاوض مع النظام المصرفي "البنوك" وفق اتفاقية باعتبار أن البنك هو الممول للمشروع المفتوح.⁽¹⁾

كما أن الجهة الوصية تتدخل في كل كبيرة و صغيرة و عبر قنوات اتصال بطيئة وضعيفة يضيف عليها الطابع الروتيني و البيروقراطي.

II المرحلة الثانية :

لقد بدأت هذه المرحلة اعتبارا من سنة 1980، و اعتبرت كبداية لعمل منظم عبر خطط اقتصادية و اجتماعية خماسية، حيث كانت المؤسسة العمومية بحكم التجربة المتحققة مستهدفة آنذاك لعملية إصلاح شامل تأخذ بعين الاعتبار معايير الفعالية الاقتصادية و الاجتماعية و الربحية.⁽²⁾

و يهدف هذا الإصلاح إلى إعادة تنظيم المؤسسات عبر ما يسمى بإعادة الهيكلة من خلال التوجيهات التالية :

- أ) بعث منهجية جديدة لمواصلة بناء اقتصاد حديث و مستقل.
- ب) اعتماد مراقبة أجمع على الثروات و الطاقات المتاحة.
- ج) تدعيم بناء الاقتصاد الوطني بهياكل و مؤسسات قادرة على مواكبة التحولات الاقتصادية.

(1) Abdelmadjid BOUZIDI : L'entreprise public en Algérie. Op. Cit. p. 02

(2) أحمد طرطار، المرجع سبق ذكره. ص. 123

د) ضمان النجاعة و الفعالية و القضاء على كل التعقيدات المركزية في مجال التسيير. (1)

فأسفرت هذه التوجيهات على إعادة الهيكلة العضوية و المالية للمؤسسة العمومية و يمكن إنجازها فيما يلي :

II-1 إعادة الهيكلة العضوية :

الهدف الرئيسي من إعادة الهيكلة العضوية هو تفتيت المؤسسات ذات الحجم الكبير على عدد من نظيراتها أصغر منها حجما و أكثر منها تخصصا، "فمست 85 مؤسسة وطنية و 526 مؤسسة جهوية حيث أسفرت عملية إعادة الهيكلة العضوية خلال المخطط الخماسي الأول إلى تقسيم الأولى (المؤسسة الوطنية) إلى 145 مؤسسة وطنية و الثانية (المؤسسة الجهوية) إلى 1200 مؤسسة جهوية". (2)

فمثلا أدت عملية إعادة الهيكلة العضوية بالنسبة إلى الشركة الوطنية للصناعات النسيجية "SONITEX" إلى تقسيمها على عدة شركات وطنية و هي كالتالي :

- COTITEX - الشركة الوطنية لصناعة النسيج الوطني.
- ECOTEX - الشركة الوطنية لصناعة الألبسة الجاهزة.
- ELATEX - الشركة الوطنية لصناعة الخيوط النسيجية.
- INADITEX - الشركة الوطنية لصناعة النسيج الصناعي.
- SOITEX - الشركة الوطنية للصناعة الحريرية.
- DISTRITEX - الشركة الوطنية لتوزيع المواد النسيجية.
- COUVERTEX - الشركة الوطنية لصناعة الأغطية.

(1) أحمد طرطار، المرجع سبق ذكره. ص. 124

(2) اللجنة الوطنية لإعادة هيكلة المؤسسات الوطنية (لجنة ما بين الوزارات) : التقرير النهائي. وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية، مارس 1980. ص. 41

ENADITEX - الشركة الوطنية لتوزيع المواد النسيجية. (أنشئت على أنقاض

شركة (DISTRITEX)

II-2 إعادة الهيكلة المالية :

هي عبارة عن تغيير التوزيع من الناحية الجغرافية لأماكن اتخاذ القرارات النهائية للمهام المالية و ذلك للتكيف مع النظام المصرفي و المالي بصفة عامة في ظل الاحتياجات اللازمة لأنشطة المؤسسة.(1)

ففي ظل نظام إداري ملائم لمحتوى الإصلاح، بدأت المشاكل و التناقضات تبرز على الواجهة، منها ما ترتبط بسلطة الإشراف و بالتمويل و العجز المالي و منها ما يتعلق بمحتوى و فلسفة التسيير المتبعة. و بناء على هذه السليبات عمدت السلطة على طرح مشروع جديد بديل للإصلاحات السالفة الذكر و يتمثل فيما يسمى باستقلالية المؤسسة العمومية (L'autonomie de gestion des entreprises).

II-3 استقلالية المؤسسة الوطنية العمومية :

جاءت هذه الاستقلالية بعد تراكم المشاكل، العراقيل و السليبات داخل المؤسسة الوطنية، إذ يعتمد نشاط المؤسسة في ظل الاستقلالية حسب الأستاذ أحمد طرطار (2) في تفسيره لهذه المرحلة على ما يلي :

أ) التخطيط : فالتخطيط على مستوى المؤسسة يندرج ضمن الخطة الوطنية و يستمد في حقيقة الأمر من واقع المؤسسة المعنية بما يتماشى و قدراتها و إمكانياتها الفعلية.

ب) التسيير : إضفاء الحرية الكاملة للمؤسسة في تسيير شؤونها الداخلية.

(1) أحمد طرطار، المرجع سبق ذكره. ص. 124

(2) المرجع نفسه. ص. 127

جـ) اعتماد أدوات توجيه و تنسيق غير مباشرة :

- 1) البحث عن مستويات تنسيق و تحكم بسيطة.
- 2) وضع نظام أفقي جديد و أوسع للعلاقات داخل و خارج المؤسسة.
- 3) إعادة النظر في نظام الحوافز و الأجور.
- 4) الاستفادة من العملة الصعبة.
- 5) تمكين المؤسسة الإنتاجية من التسويق المباشر لمنتجاتها.

II-4 إعادة الهيكلة الصناعية :

تهدف إعادة الهيكلة الصناعية إلى بعث ثقافة تسييرية جديدة تعمل على ضمان الاستغلال للقدرات الإنتاجية داخل المؤسسات العمومية و تأقلمها مع المحيط الهيكلي السياسي، الاجتماعي و الثقافي.

تهدف إعادة الهيكلة الصناعية في الجزائر في ظل التحولات الدولية إلى انحلال بعض الإيديولوجيات (مثلا الخروج من فلسفة الاشتراكية) و هذا نظرا للتغيرات الجيواستراتيجية (Géostratégique) الجديدة و هذا باعتبار أن الاقتصاد الدولي أصبح يتميز بسيطرة الدول الغربية.

و بحكم أن الجزائر لها مكانتها الجغرافية في إفريقيا و قربها من أوروبا فقد يكون لهادورا هاما في هذا المجال.⁽¹⁾

و من هذا المنظور نلاحظ أن عملية إعادة الهيكلة في الجزائر تعتمد على أربع نقاط أساسية و هي كالتالي :

- 1) تحقيق الاستقرار الكلي في البلاد.

(1) م، أ، الدولة ستتخلى تدريجيا عن مهمة التسيير. استجواب للسيد مراد بن أشنهوا، وزير الهيكلة الصناعية في ندوة تسيير المؤسسات. جريدة الخبر لـ 01-12-1994.

- (2) التخفيف من العوائق المالية الخارجية و التمويل و العملة الصعبة.
- (3) تشجيع المبادرات الخاصة أي تشجيع و ترقية القطاع الخاص ثم التوجه إلى
الخصوصية فيما بعد.
- (4) التكفل بالانعكاسات الاجتماعية لعملية الاستقرار الاقتصادي.

خلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل إلى دراسة أهم المراحل التي مرت بها المؤسسة الوطنية العمومية، و قسمنا هذه الدراسة إلى مرحلتين، حيث تميزت المرحلة الأولى بتفشي الارتجالية أي غياب كل من التخطيط، التنبؤ و التنسيق في عملية التسيير و التنظيم داخل المؤسسة العمومية، و بعض الظواهر غير المرغوب فيها من قبل المسؤولين و المسيرين و العمال كالاهتمام بالنشاطات الثانوية و إهمال المهام الأساسية للمؤسسة و غيرها من العوائق العديدة التي شكلت حجرة عثرة أمام المؤسسة الوطنية في الاضطلاع بمهامها على أكمل وجه. فتعددت مراكز اتخاذ القرارات بتعدد المهام و كبر حجم المؤسسة و تضخم حجم العمالة و تكثف تدخل الجهات الوصية بغير مبرر و تهميش الجانب الاجتماعي و الثقافي للعمال ...

لقد كان من المفروض أن تكون المرحلة الثانية مرحلة لجني الثمار للسياسات السابقة و لكن تغيير السياسة الاقتصادية أدى إلى خضوع المؤسسة الوطنية العمومية خلال هذه الفترة إلى حقل من التجارب. فبعد سياسة إعادة الهيكلة العضوية و المالية جاء دور استقلالية المؤسسة و من ثمة التفكير في كيفية حوصصة هذه المؤسسة للدخول في اقتصاد السوق، مما يستدعي وضع قواعد و أسس عملية لتسيير جميع الأنشطة داخل المؤسسة و خارجها بغية التأقلم مع المحيط الجديد حيث أصبحت المؤسسة مجبرة على أن تعمل فيه و أن تكون في الاستماع الدائم إلى كل الآراء التي تكون بناءة من أجل السير الحسن لجميع القطاعات المكونة للمؤسسة.

الفصل الثالث

تطور التيارات النظرية المفسرة لدور و مكانة العامل الإنساني في المؤسسة

مقدمة

الإنسان كعامل من عوامل الإنتاج. (تايلوريزم و الاقتصاد النيو كلاسيكي) :

الثورة الصناعية و الرؤية الأبوية للعمل

الثورة التaylorية لتنظيم العمل

الإنسان و النظرية النيو كلاسيكية للمؤسسة

نظريات العلاقات الإنسانية :

التوجه الإنساني

التوجه الاندماجي

العلاقات بين التوجه الاندماجي و مدرسة العلوم الإنسانية

حدود نظرية العلاقات الإنسانية

ثقافة المؤسسة (ثقافة، هوية و أساليب التسيير) :

الثقافة و هوية المؤسسة

ثقافة المؤسسة

مفهوم ثقافة المؤسسة

خلاصة

مقدمة :

من أجل معرفة الأسباب الجوهرية و الموضوعية لمختلف أشكال دور العامل و تنظيمه داخل المؤسسة أين يُحقق العمل فإنه من الضروري معرفة دور العامل داخل المؤسسة.

فإذا اعتبرنا أنه تقدير و تقييم تصرف و سلوك الإنسان في العمل، هذا الدور هو من صلاحيات المسير و أعوانه ... ؟

هناك تيارات نظرية عديدة تسلسلت تاريخياً منذ نهاية القرن التاسع عشر إذ حاولوا تفسير محفزات العمال تجاه النشاط الإنتاجي. فالهدف المنشود من قبل هذه التيارات المختلفة هو مراقبة المحفزات اللازمة التي تسمح بتوجيه جهود الفرد في فائدة تنظيم العمل.

هذا التطور بدأ في حقيقة الأمر مع الثورة الصناعية حيث أصبح ثرياً و مهماً بفضل إسهام العلوم المختلفة التي يكون موضوعها "الإنسان في حالة العمل"، سلوكه، مكانته- أدواره، إلى غير ذلك. و من هذا المنظور قسّم المحللون فكرة الإنسان في حالة العمل إلى ثلاثة (03) أقسام متجانسة و هي كالتالي :⁽¹⁾

1- تتميز المرحلة بتصوير تايلولي (Conception Taylonnerie) للإنسان التي تعتبر الإنسان كـ (Homoeconomecus) كعامل من عوامل الإنتاج في خدمة المؤسسة حسب ميشال كروزبي (M. Crozier) يعتبر الإنسان كـ "يد عاملة".

2- أمّا المرحلة الثانية تتميز برؤية إنسانية للعامل حيث أنها تعمل على احترام الإنسان و مشاعره أي ترى الإنسان كـ "قلب نابض".

⁽¹⁾ A. BENDIABDELLAH : Gestion des ressources humaines, Cours photocopiés (246 p.), Bibliothèque des Sciences Economiques, Université Abou Bekr Belkaïd, p.p. 6-18

3- و تتميز المرحلة الأخيرة و اعتماداً على المرحلتين الأوليين بإعادة بناء الإنسان لنظام العمل حيث أن هذا التوجه الجديد في التسيير يؤول إلى إجماع و تأقلم الإنسان في عملية تنظيم العمل و يقول في هذا ميشال كروزبي M. Crozier
" L'homme est plus qu'une main, qu'un cœur, il est aussi un projet, une tête, une liberté !"
"يعتبر الإنسان أكثر من يد عاملة، فهو قلب نابض، بل أكثر من ذلك فهو مشروع، دماغ و حرية!"

I- الإنسان كعامل من عوامل الإنتاج. (تايلوريزم و الاقتصاد النيو كلاسيكي)

I-1 الثورة الصناعية و الرؤية الأبوية للعمل :

في بداية الأمر، حبذا أن نُشير إلى المرحلة التي تبدأ مع الثورة الصناعية التي تتميز بتغيرات كبرى في المجال الاقتصادي و الاجتماعي، حيث أن أهم هذه التغيرات اتسمت بظاهرتين كبيرتين و اللتين حولتا بصفة جذرية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة إلى حجم المؤسسات و تعدد المهام المختصة. هذا التطور ترافق مع الفترة التي ترى أن التسيير لم يعد يُقام من قِبَل أصحاب رؤوس الأموال و لكن بفضل المختصين في هذا الميدان. و تميزت أيضاً هذه الحقبة الزمنية بتطور سريع في ميدان التقنيات الصناعية، إذ أصبح التطور في المجال الميكانيكي هو الطريق الأساسي و الرئيسي لتوفر السلع و الإنتاج في المجال الاقتصادي. و على هذا الأساس انصبت و تركزت كل الاهتمامات حول كيفية إتقان تقنيات الإنتاج بيد أن عنصر العامل الإنساني حُظي باهتمامات ثانوية، و عليه فإن طرق تسيير الموارد البشرية أخذت طابعاً ميدانياً قيادياً. و تُعتبر النظرية اللبرالية المهيمنة أن العامل هو إنسان عقلاي يتفاعل مع الحوافز النقدية و ترى أنه مجرد عامل من عوامل الإنتاج أين يُحدّد أجره حسب قانون العرض و الطلب لسوق العمل، و موازاة مع هذا التيار ظهر فقر كبير في طبقة العمال مما أدى إلى تحفيز القطاع النقابي و تطوره بصورة

3- و تتميز المرحلة الأخيرة و اعتماداً على المرحلتين الأوليين بإعادة بناء الإنسلكن لنظام العمل حيث أن هذا التوجه الجديد في التسيير يؤول إلى إجماع و تأقلم الإنسلكن في عملية تنظيم العمل و يقول في هذا ميشال كروزبي M. Crozier

"L'homme est plus qu'une main, qu'un cœur, il est aussi un projet, une tête, une liberté !"

"يعتبر الإنسان أكثر من يد عاملة، فهو قلب نابض، بل أكثر من ذلك فهو مشروع، دماغ و حرية !"

I- الإنسان كعامل من عوامل الإنتاج. (تاييلوريزم و الاقتصاد النيوكلاسيكي)

I-1 الثورة الصناعية و الرؤية الأبوية للعمل :

في بداية الأمر، حبذا أن نُشير إلى المرحلة التي تبدأ مع الثورة الصناعية التي تتميز بتغيرات كبرى في المجال الاقتصادي و الاجتماعي، حيث أن أهم هذه التغيرات اتسمت بظاهرتين كبيرتين و اللتين حولتا بصفة جذرية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة إلى حجم المؤسسات و تعدد المهام المختصة. هذا التطور ترافق مع الفترة التي ترى أن التسيير لم يعد يُقام من قِبَل أصحاب رؤوس الأموال و لكن بفضل المختصين في هذا الميدان.

و تميزت أيضاً هذه الحقبة الزمنية بتطور سريع في ميدان التقنيات الصناعية، إذ اصبح التطور في المجال الميكانيكي هو الطريق الأساسي و الرئيسي لتوفر السلع و الإنتاج في المجال الاقتصادي. و على هذا الأساس انصبت و تركزت كل الاهتمامات حول كيفية إتقان تقنيات الإنتاج بيد أن عنصر العامل الإنساني حُظي باهتمامات ثانوية، و عليه فإن طرق تسيير الموارد البشرية أخذت طابعاً ميدانياً قيادياً. و تُعتبر النظرية اللبرالية المهيمنة أن العامل هو إنسان عقلاني يتفاعل مع الحوافز النقدية و ترى أنه مجرد عامل من عوامل الإنتاج أين يُحدد أجره حسب قانون العرض و الطلب لسوق العمل، و موازاة مع هذا التيار ظهر فقر كبير في طبقة العمال مما أدى إلى تحفيز القطاع النقابي و تطوره بصورة

ملحوظة و شديدة في نفس الوقت، هذا الأخير اختصّ في الدفاع عن مصالح العمال و اعتماده فلسفة عملية تتميز بانتقادات شديدة اللهجة بين أصحاب رؤوس الموال و مصالح العمال. و في هذا الإطار حاول أصحاب رؤوس الأموال تحسين وضعية العمال بالتخفيف من شدة ضغط النقابة إذ اختاروا نموذجاً يتمثل في السلوك و التصرفات الحسنة لأرباب العائلة و لكن هذه التجربة الأبوية باءت بفشل كبير لأنه بحجة الإنسان الاجتماعي كان أرباب العمل يبحثون على كيفية القضاء على التأثير النقابي و التفرقة بين العمال. و زيادة عن هذا كان للعمال وعي و اقتناع أنّ هذه المساعدات كان هدفها مادياً و ليس معنوياً، أي أنّ أصحاب رؤوس الموال عالجوا الجانب المادي من المشاكل الاجتماعية و أهملوا الجانب الإنساني و الإحساسي و لم يعترفوا بالعامل كعنصر إنساني يُحسّ و يُفكر و له دوره في التنظيم الاجتماعي.

I-2 الثورة التaylorية لتنظيم العمل :

ظهرت في بداية القرن التاسع عشر (19) تغييرات حساسة في سلوك مسيري المؤسسات إذ اختاروا نموذجاً جديداً لتنظيم العمل داخل المؤسسة، هذه الطريقة أُطلق عليها اسم التنظيم العلمي للعمل (O.S.T) و مؤسسها الأمريكي "فريدريك تايلور" (Frederic Taylor) حيث أنه يُعتبر الأب الروحي لهذه النظرية.

تمثلت في بداية الأمر أعمال "تايلور" في رفع مستوى فعالية المؤسسة مُهتماً بالجانب الإنساني للعمل إذ أنه انطلق من فكرة وجود انتقادات موضوعية في المؤسسة و التي يُمكنها أن تزول بفضل تنظيم عملي يأخذ بعين الاعتبار أنّ كلّ عامل قادر أن يقوم بعمل محدد الذي يُمكنه من تقاضي أجر في نهاية الأمر. هذا من جهة، و من جهة أخرى و بفضل عملية قياس العمل يُمكننا حسب "تايلور" معرفة الكمية العملية المطلوبة من كلّ عامل إذ تعود هذه الطريقة بالفائدة في دراسة سلوك و تصرفات العامل و تحديد

دوره في منصب عمله بصفة علمية محضة.⁽¹⁾

و كمرحلة ثانية يُحفز العامل من اجل تحقيق مهامه في الزمن المحدد و هذا بفضل نظام تحفيز يتمثل في علاوات مالية في الأجر الرسمي للعامل. ثم يُفرق تاييلور بين المهام التي تُحضّر بطريقة و سيرورة العمل و المهام التي يُنقد فيها العمل حيث أُسندت مهام تحضير العمل للإطارات و تنفيذ العمل يكون من نصيب العمال العاديين. و بغية إعطاء المهام للعامل صبغة علمية و تخفيفاً من الجهود و العناء توجه تاييلور إلى فكرة تحليل كل سلوك و تصرفات العامل في أوقات عمله بالإضافة إلى إعادة تنظيم مناصب العمل و تحسين طرق الاستعمال في تنفيذ العمل.

إذ أن هدفه الأولي كان في إبعاد العامل عن بذل أي جهد ذهني تحضير مسبق للمهام و تحديد الطرق المتبعة من قبل العامل في تنفيذ العمل في إطار احترام الطريق المسطر و الوقت المحدد لتنفيذ عملية الإنتاج.

فالهدف الرئيسي لتاييلور هو تحفيز العمال بطريقة الأجور و العلاوات بغية تحقيق أقصى حد من الإنتاج في أقل وقت ممكن.

لكن هذه الفرضيات التي جاء بها تاييلور تُعتبر فقيرة من حيث النظر إلى قيمة الفرد لأن النتائج المتوخاة من هذه التجربة تتمثل فيما يلي :

1- ينقسم عمل العنصر البشري التنفيذي إلى مهام بسيطة، متكررة و سهلة الاستيعاب و التنفيذ معتمدة على طرق صلبة و عامة.

2- تتمثل مهام الإطارات و المسيرين في مراقبة سيرورة العمل داخل المؤسسة.

3- يجب أن تكون عملية الجزاء (الأجر) متناسبة مع كمية العمل المبذول من قبل

العمال و هذا حسب مبدأ الأجور بالقطع.

⁽¹⁾ J. P. CITEAU : Gestion des ressources humaines : Principes généraux, Ed. Collin, Paris 1997, p. 26

4- و في الأخير، لا يجب الأخذ بعين الاعتبار إلا الطريقة المثلى في كل نشاط مبدول في العمل و هو ما سّماه تايلور مبدأ (One best way) (الطريقة الوحيدة المثلى) (1)، أي أنه كلّ عامل يقوم بنشاطه المحدّد له من قبل المسيرين في ظروف حسنة و طرق مثلى.

لكن و مع كلّ هذه التجارب لم يتردّد العامل في إظهار رفضه و غضبه، إذ قام العمال و النقابيون بردّ فعل بطرق شديدة اللهجة و عنف شديد لأنهم فهموا أنّ الهدف من هذه الطرق الجديدة في تنظيم العمل لا يخدم حرية و تفكير العامل داخل المؤسسة، هذا يعني أنّ العمال ليس لهم الحق في المساهمة في نمو و توسع المؤسسة، فهم ينتقدون نظرية تايلور التي يرونها بأنها لا تأخذ بعين الاعتبار الطبيعة الإنسانية للعامل و لا تحترم مشاعره بل أكثر من ذلك فهي لا تحترم شرف و مبادئ العمال. و يرون أيضاً أنّ هذه المحاولة في تحديد دور العامل و تحفيزه فقط بالفوائد المادية أي (الأجور + الفائدة) تؤدي حتماً إلى مشاكل اجتماعية، لكن في هذه الحقبة الزمنية يجب أن تُسجل أنّ العلوم السوسولوجية و النفسية في مجال التصنيع كانت ضعيفة و غير متطورة و بالتالي فإنّ الأشخاص اللذين كانت من مهمتهم البحث في هذا المجال لم تتوفر لهم المعلومات الكافية للإحاطة بالاحتياجات النفسية و السوسولوجية للعمال.

I-3 الإنسان و النظرية النيوكلاسيكية للمؤسسة :

بعد تجربة تايلور و رفضها من قبل العمال خاصة في المجال الاجتماعي و النفسي، بدأ الباحثون يهتمون بهذا الجانب من أجل إعطاء فعالية أكثر لعملية الإنتاج، ثم انتقل هذا الاهتمام إلى أصحاب رؤوس الأموال اللذين بدؤوا فعلاً في الاعتماد على العلوم التي تهتم بالموارد البشرية كالعلوم الاجتماعية و النفسية من أجل تحفيز العمال على تحسين

(1) J. P. CITEAU : op. cit. p. 27

مردودية العمل في عملية الإنتاج و لكن في حقيقة الأمر هذه القضية أي قضية الموارد البشرية لم تُحظى باهتمام مُركز في النظرية النيوكلاسيكية حيث أنّ هذه الأخيرة اعتبرت العامل كتكلفة من تكاليف المؤسسة فقط أمّا الجانب الإنساني في المؤسسة يتمثل فقط في صاحب رأس المال، أمّا العامل فهو مهمل في هذه النظرية. و تعتمد هذه النظرية على فكرتين أساسيتين مفادهما أنّ: (1)

(1) الفكرة الأولى : تُعتبر الموارد البشرية معطيات ثانوية (مهملة) و كما قلنا في السابق أنّ نظرية الموارد البشرية لا تُعطي أيّ مكانة للجانب الإنساني للعمال، إذ أنّها تعتبر العامل كعنصر ليس له أيّ استقلالية أي أنه يستجيب لقانون التنظيم داخل المؤسسة. بيد أنّ الاهتمام بهذا الجانب يقتصر فقط على اعتبار العامل كتكلفة على المؤسسة.

و انطلاقاً من هذه الفكرة يُعتبر المورد البشري في المؤسسة كمعطيات غير ثابتة، تكلفته ثابتة، دوره في المؤسسة غير فعّال و مهمل. و حتى حجم المورد البشري في المؤسسة يُعتبر ثابتاً و تأثيره غير فعّال على المستوى المحاسبي (المحاسبة). ما يُميز مفهوم التحليل الاقتصادي للعامل البشري في المؤسسة هو فقط معدّل الأجرة أي أنه في المؤسسة يُعتبر العامل كأجير لأنّ العمل الذي قام به يتقاضى عنه أجرة، و يتحدّد سعر العمل (معدّل الأجر) بمعطيات السوق الخارجي للمؤسسة.

(2) الفكرة الثانية : صاحب رأس المال هو الوحيد الذي يُعتبر كمورد بشري.

يُعتبر صاحب رأس المال الشخص الوحيد الذي عُنِيَ باهتمام من قِبَل النظرية النيوكلاسيكية للمؤسسة، هذه الأخيرة مقسمة بطريقة تنظيمية محضة و كلّ القرارات تكون من قبل شخص واحد و هو صاحب المؤسسة، هذا لا يمنع أنّ صاحب المؤسسة

(1) J. B. BETREBE : Economie de l'entreprise contemporaine, Ed. NATHAN Economie, Paris 1973, Chap. 2.

هو الذي يُقرّر حسب ظروف السوق و حسب العوامل الداخلية و الخارجية للمؤسسة حيث أنه الوحيد الذي يُحدّد الهدف باعتبار أن صاحب رأس المال له المعلومات الكافية و المعطيات اللازمة التي تُمكنه من إدارة المؤسسة و بالتالي فهو العنصر البشري الوحيد الذي يُؤخذ بعين الاعتبار في النظرية النيو كلاسيكية، و من جهة أخرى فهو العنصر الوحيد الذي لا يُمكنه أن يتغيّر، فكلّ العوامل البشرية الأخرى قابلة للتغيير بالنسبة لمنصب عمل أو قابلة للزوال إلاّ صاحب المؤسسة الذي لا يُمكن أن يزول. و لكن هذه المركزية لا يُمكنها أن تحلّ كلّ المشاكل المتعلقة بالمؤسسة و هذا بفضل أن هذه المؤسسات شهدت تطورات كبيرة فيما يخص حجم المؤسسة و بالتالي فإنّ النظرية النيو كلاسيكية عُرفت دائماً محدودة و غير قابلة للتحدّي و حلّ المشكل الإنساني داخل المؤسسة، هذا ما فتح المجال لنظريات أخرى تُساهم في تحليل الجانب البشري في المؤسسة الاقتصادية.

II - نظريات العلاقات الإنسانية :

تُعتبر النظريات التي جاء بها تايلور و النظريات النيو كلاسيكية نظريات تهتم بالعمل و الإنتاج فقط و لا تعطي للعامل الإنساني حقه في التنظيم العملي في المؤسسة. و مع تطور علم الاجتماع و علوم العمل نلاحظ تغيراً كبيراً في سلوك المسيرين تجاه الجانب الإنساني في المؤسسة إذ أنهم توصلوا إلى فكرة الاعتراف بحقوق و كرامة العامل داخل المؤسسة. و على هذا الأساس ظهرت عدّة مدارس تدرس السلوك الإنساني لظاهرة العمل في المؤسسة و أهمها نذكر :⁽¹⁾

1- مدرسة التوجه الاندماجي . Intégrative

2- مدرسة التوجه الإنساني . Humanitaire

(1) J. P. CITEAU : op. cit. p. 46

3- مدرسة التوجه بالمشاركة. Participative

3- مدرسة التوجه التسييري للموارد البشرية. Management

II-1 التوجه الإنساني :

يتمثل في النظرة الإنسانية للإنسان في العمل في سنوات 1930 : (1)

تميّز هذا التوجه بفتح أصحاب رؤوس الأموال للمشاكل الإنسانية داخل المؤسسة و هذا بعد تطوّر النظام النقابي و توسع تشريعات المجتمع (توسع النظام التشريعي للمجتمع Extension de la législation sociale)، و هكذا و مواجهة للصعوبات في مواد العلاقات الإنسانية كان على المسيرين تغيير وجهة نظرهم و وعيهم نتائج سلوك العمال، فكانت أول الخطوات تتمثل في كيفية البحث على السبل و الوسائل من أجل إعطاء الطابع الإنساني للعمل، و من هذا المنظور يُعتبر العامل كإنسان أو مخلوق له أحاسيسه و احتياجاته و ليس كإنسان ضعيف يجب توجيهه، هذا ما حفّز الباحثين عن البحث على التقنيات و الطرق الحديثة للإنتاج من خلق انسجام كبير بين العمل و العامل الإنساني. و من أجل تحقيق هذا الانسجام أخذت هذه الأعمال اتجاهين :

✦ الاتجاه الأول : يتمثل في تأقلم الإنسان مع العمل هذا يعني أنه يجب الأخذ بعين

الاعتبار عملية اختيار و تكوين العمال بطريقة علمية.

الاتجاه الثاني : يتمثل في تأقلم العمل مع الإنسان هذا يعني أنه يجب التقليل من

تعب العمال و توفير و تحسين ظروف النظافة و الأمن و المحيط الاجتماعي.

(1) J.L. BERGERON : L'aspect humain de l'organisation, GAETAN MORIN Ed., 1982, p. 23

II-2 التوجه الاندماجي :

يتصور هذا التوجه الإنسان كمخلوق مركب، و عليه تكون مبادئ هذا التوجه على الشكل التالي :

بعد تغيير تصور مفهوم المؤسسة الذي كان يعتبر أن هذه الأخيرة خلية اقتصادية بسيطة أصبح اليوم يعتبرها شكلاً من أشكال التنظيم الاجتماعي أين يجب أن تكون علاقات أفراد هذا التنظيم خاضعة للعلاقات بين أفراد الجماعة و العلاقات بين الجماعات المكوّنة لهذا التنظيم، هذه النظرة الجديدة تعتبر الإنسان كمخلوق مركب له أوجه عديدة التي لا يُمكن وضعها بصورة بسيطة لأنّ تجربة الإنسان في الحياة تجعله مخلوقاً مميزاً و تصرفاته متأثر بإحساس منطقي و عقلائي⁽¹⁾، و هذا ما كان يبحث عنه الباحثون في المؤسسة أي أنهم كانوا يبحثون سياسة تعتمد على المعاملة و الأمن الاجتماعي و إدماج كلّ الجهود من أجل تحقيق الهدف الجماعي، هذه الفكرة الجديدة هي نتيجة جهود كبيرة تعمل على خلق الظروف اللازمة لتفتح الجماعة في عملهم أين كلّ فرد من أفراد الجماعة يُساهم في تحقيق الهدف الموحد (Contribuent au but commun) ليس فقط بخلق جو سيكولوجي حسن للعمل و لكن بتدعيم الروابط الإنسانية و علاقة الفائدة الموجودة بين العمال و المؤسسة داخل التنظيم.

ويرى الباحث الفرنسي "فرانسوا ثبون" (François Thibon) أن هناك نوعين من

المجموعات : (2)

1- المجموعات المتشابهة : تجمع بين الأفراد الذين يتشابهون في نمط المعيشة حيث

يتجمعون بصفة طبيعية و تلقائية، مثلا : أعضاء النقابة.

(1) L. BELANGER, MARCEL COTE : La gestion des ressources humaines. Montréal, GUERIN 1975, p. 34

(2) Ibid. p. 37

2- المجموعات المستقلة : أين كل فرد له نمط معين في معيشتة و لكن علاقته مع الأفراد الآخرين تكمن في علاقة العمل و الأهداف الموحدة في المؤسسة، مثلاً : عمال المؤسسة.

هذه الأخيرة تشمل التوجه الاندماجي و تتكون من الأفراد الذين لهم نشاطات تكوين و وضع اجتماعي مختلفة، فهي تعتمد على قوى خاصة لا تعود بالفائدة على النقابة، مثلاً : النقابة، العوامل الاجتماعية المختلفة.

فالهدف الرئيسي بالنسبة للمسيرين الاقتصاديين هو جمع كل القوى لوسائل العمل و توظيفها في غاية مشتركة (بالنسبة للعمال و المسيرين)، هذا يعني أن المسؤولين يعملون على تقوية الجهود المبذولة في تنظيم العمل و كذلك فإن المسؤولية الكبرى لقطاع الموارد البشرية تكمن في مساعدة و تطوير الظروف اللازمة لخلق جو الوحدة و الانتماء للمؤسسة بدون أن تفقد هذه الأخيرة فعاليتها. إذ أن قطاع الموارد البشرية يعمل على تسيير العامل بصفة اجتماعية و نفسية في مؤسسته و في مجموعة عمله أي خلق مجموعة عمل تعتمد على التضامن و فائدة الجهود، هذه الأخيرة قد تواجه مشاكل متنوعة مثل مشكل الإعلام و فحص العمال، مشاكل تنظيم العمل و العلاقة بين المسير و العامل.

1- نوع أول من المشاكل يدور حول جماعة النظرة (Communauté de vue) و يتعلق الأمر هنا بسوء تنظيم دوران المعلومات داخل المؤسسة، هذا ما يحدث لمشاكل مختلفة و عديدة تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية و هذا ما يجب اجتنابه في سيرورة المؤسسة بل من الأجدر أن يكون هناك ثراء في مضمون المعلومات و تعدد الروابط بين أفراد المؤسسة و مساهمة واسعة للعمال في حياة و مستقبل المؤسسة.

2- نوع ثاني من المشاكل يدور حول البيئة الاجتماعية للفائدة و يتعلق بتكوين (نموذج، نمط أو طريقة لمكافحة العامل مادياً و معنوياً في حياة المؤسسة و كذلك تحسين و إعطاء الأولوية للعلاقة بين العامل و الإدارة. فاختيار هذا النموذج يؤثر كثيراً على

البيئة الاجتماعية داخل المؤسسة و بالتالي يؤثر على الإنتاجية، حيث اقترحت قواعد و طرق عديدة في هذا المجال لتقييم مجهودات العمال كالمكافآت حول الإنتاج -المساهمة في الربح -مساهمة العمال في الأسهم في المؤسسة- الأجر بجماعات مستقلة و الأجر المناسب.

3- هناك عامل آخر يُعتبر مهماً جداً في انفتاح و تفجير طاقات البيئة الاجتماعية في العمل و تؤدي إلى تطوّر كبير في العلاقات العملية بين الإدارة و المنفذين (العمال) و يتمثل هذا في تعدّد العلاقات بين مختلف مستويات المؤسسة و مساهمة كبيرة للعمال في أخذ القرارات، فدور رئيس المؤسسة لا يكمن فقط في الجانب التقني و الاقتصادي فهو يتعلق بالجانب الاجتماعي بل أكثر من ذلك يجب عليه أن يكون العنصر المجمع للتنظيم و المسؤول على التوازن الاقتصادي و الاجتماعي لهذا التنظيم.⁽¹⁾

II-3 العلاقات بين التوجه الاندماجي و مدرسة العلوم الإنسانية :

تأثر التوجه الاندماجي كثيراً بمدرسة العلاقات الإنسانية و صدر عن هذا التأثير ثلاثة (03) تيارات مهمة و متكاملة.

* التيار ما بين النشاطات (Le courant interactioniste) لألتون مايو (Elton Mayo) الذي كان هدفه إضاءة المؤسسة بوجود منبع للعلاقات الفردية و الجماعية في تنظيم رسمي.

* التيار الذي طوّر ديناميكية الجماعة لـ Kurt Lewin.

* التيار السوسيو متري (Sociométrique) الذي نتج عن تحاليل (Moréno) حول الفعل التنافري المتبادل داخل الجماعة المصغرة.

⁽¹⁾ L. BELANGER, MARCEL COTE : op. cit. p. 41

1- أعمال ألتون مايو (Elton Mayo) : (1)

لقد وجد التقارب الجديد للمشاكل الإنسانية نفسه (أصله) داخل المؤسسة في دراسات (Elton Mayo) ما بين 1927-1932 فكان هذه في البداية هو التحقق في نظرية (F.W Taylor de thèse) و التي تعتبر أنّ الإنتاجية تعتمد على العوامل المادية للعمل. و من أجل تحقيق هذه الدراسة، اختار الباحثون ورشة لتجميع الدارات الإلكترونية (Circuit électronique) أين اختاروا عينة من خمسة (05) عمال، و في مدّة تمتد من 13 دورة (Période) فيرو فيها أوقات العمل - الإضاءة ثم سجلوا نتائج إنتاجية العمال، و نسجل هنا نتيجتين مهمتين :

* في البداية، مهما كانت التغيرات في ظروف العمل فإنّ إنتاجية العمال لم تنقطع عن التطور على مستوى أكبر بالنسبة للورشات الأخرى.

* ثم يلاحظ أنّ رضا العمال قد تطوّر بصفة مذهشة (Sérieusement) و بالتالي ظهر أنّ هناك علاقة كبيرة بين الإنتاجية و ذهنية العمال. توصل ألتون مايو (Elton Mayo) إلى استنتاجات عديدة.

من جهة، فإنّ الظروف المادية لم تكن السبب الرئيسي في تغيير الإنتاجية، و من جهة أخرى فإنه بمجرد أنه أعطى اهتماماً خاصاً لعينة الاختبار فإنّ الجماعة اكتسبت روحاً قوية لتحسين و عيهم و تفكيرهم هذا ما أعطاهم اهتماماً أكثر بعملهم.

و استناداً على هذه النتائج توصل (Elton Mayo) إلى عدّة عوامل تتمثل فيما يلي :

* أنّ العوامل النفسية (Psychologique) و العاطفية هي التي تسمح بفهم سلوك الإنسان داخل المؤسسة.

(1) ELTHON MAYO : Les problèmes humains de la civilisation industrielle, N.Y Mac. Millan 1953.

* أصبح من الواضح أنّ المؤسسة لم تعد مكاناً تقنياً و مادياً بل هي مكان يتجمع فيه الإنسان.

* في الهيكل التنظيمي للعمل يتماشى مع عالم يتكون من عواطف معقدة و منطوق عقلائي.

* و يظهر من هذا أنّ تكوين الجماعة أصبح هاماً بالنسبة للعمال و هذا لحماية أنفسهم من الحالات التي تتميز بغياب مصلحة حياة المؤسسة أو خارجها.

* إذن، إذا لم يأخذ الأفراد المسيرين بعين الاعتبار مصلحة العمال فإنهم يكونون جماعات إلى الأخذ بالثأر و تلعب سلباً على مصالح المؤسسة.

حيث في ذلك الوقت هذه الملاحظة جاءت و أثرت معرفة الظواهر الإنسانية التي تُبين أنّ الفرد لا يحتاج إلى محفزات مادية و اقتصادية بل أنه يحتاج إلى محفزات عاطفية.

أعمال (K. Lewin) :

قام (K. Lewin) بعدة تجارب حول طريقة التحكم و استنتج ثلاثة أنواع هي : (1)

1- الطريقة الأتوقراطية (Le style Autocrate) :

إذ أنّ في الطريقة وحده المسير الذي يحكم و يُقرّر و ينشط و لا يُنتقد و لكن يُعاقب المتحدّين.

2- الطريقة الديمقراطية :

هنا المسير يسمح للعمال بالمساهمة و اتخاذ القرارات، طرق العمل، و الجماعة هي التي تُقيّم الجماعة.

(1) Kurt Lewin : Psychologie dynamique, Paris, PUF 1967.

3- طريقة اتركه يعمل (Laisser faire) :

هنا الميسر يترك الأمور تسير وحدها بدون أن يتدخل و القرارات تُؤخذ في المجهول و لا يعطي تقييمه بالنسبة للآخرين في العمل.
بعض الباحثين توصلوا بسرعة إلى أن الطريقة الديمقراطية هي أحسن طريقة و هذا بطبيعة الحال بعد أن حللوا النتائج التالية :

- 1- أن حجم العمل المبذول تحت طريقة حكم قيادي (Régime autoritaire) كان أكبر منه في الطرق الأخرى.
- 2- ينتهي العمل عندما يُغادر المسؤول مكان العمل (في الطريقة القيادية) و ليس هذا الحال في الطريقة الديمقراطية.
- 3- في الطريقة الديمقراطية، يظهر العمال بصورة صادقة أكثر مما هو عليه الحال في الطريقة القيادية.

و كاستنتاج، يُمكن القول أن العمال كانوا يُنتجون أكثر في الطريقة القيادية و لكنهم كانوا مرتاحين أكثر في الطريقة الديمقراطية.

II-4 حدود نظرية العلاقات الإنسانية : (1)

إنّ الفرضية الأساسية لنظرية العلاقات الإنسانية هي أن الإنسان الذي يكون راضٍ، له نفسية حسنة و سلوك إيجابي تجاه المؤسسة و بالتالي إنتاجية مرتفعة.
تعتبر هذه النظرية أن العامل محفّز بالرضى و الحاجات النفسية و الاجتماعية إلا باستعمال المحفزات النقدية و اللجوء إلى مقاييس المراقبة.

(1) N. BOGOMOLOVA : La théorie des relations humaines. Ed. du Progrés, Moscow, 1974.

- و ما يجب التوصية به هو أنه يُمكن للإدارة أن تزيد من رضى العمال باتباع سياسة اجتماعية واضحة من أجل ترقية ديناميكية النظام المالي و تطوّر المؤسسة.

- عرفت نظرية العلاقات الإنسانية أوج تطوّرهما في الخمسينات و منذ ذلك الوقت أصبح موضوع انتقادات من قِبَل بعض المنظرين فيما يخص تطبيقها في الميدان أي في المؤسسات، و لوحظ عدم التشجيع و التحفيز من خلال النتائج المتحصّل عليها و أنه لا تتماشى مع تكهّنات المختصين في هذا المجال.

لأنّ حسب مؤيّدِي هذه النظرية، اعتقدوا أنهم كانوا على صواب في هذا الصدد، و لا سيما أنهم قد درسوا من قبل مشاكل التحفيز بصفة شكلية و عامة. و من جهة أخرى، أهملت هذه المنهجية كثيراً متطلبات التنظيم بغرض ترقية بصفة كلية متطلبات (احتياجات) و مشاعر الأفراد.

و ترتب عن هذه المنهجية - باعتقاد أصحاب هذا الاتجاه - أنها حوّلت المؤسسة إلى مجتمع عمل يسوده التشاور و التنسيق، خال من جميع أنواع التزايدات. يُفسّر لنا هذا الاتجاه فشل الكثير من التجارب في الاندماج الاجتماعي لأنّ هذه النظرة اعتُبرت شكلية بالنسبة لسلوكات الفرد و غير مناسبة للاحتياجات الحقيقية للتنظيم.

الاتجاهات الحديثة للتسيير (Management) :

تُستوحى المبادئ الأساسية للتسيير المعاصر من مجموعة من العلوم الإنسانية نذكر منها : علوم السلوك - سوسولوجيا العمل - بسيكولوجيا و الأنتروبولوجيا الثقافية. بالرغم من وجود عوامل المقاومة و التي تظهر على مستوى التسيير و مستوى المنظمات النقابية، إلا أنه يُلاحظ بروز أفكار جديدة بشكل تدريجي في فلسفة تسيير المؤسسة. و عليه فإنّ مختصي التسيير تعرّضوا بفضل المعارف الجديدة للمسائل الإنسانية داخل المؤسسة، حيث حاولوا تعميم نظريات التنظيم العلمي للعمل و العلاقات الإنسانية في

نظرية جديدة تكون أكثر فعالية.

و نذكر هنا أن الاتجاه الميكانيكي لـ (O.S.T) يهتم أكثر بأهداف المنظمة و يُهمل الاحتياجات الاجتماعية و البسيكولوجية للفرد.

أما نظرية العلاقات الإنسانية فهي أكثر اهتماماً بالمظاهر (العاطفية) الحساسة للفرد من متطلبات التنظيم.

و عليه فإنّ هذا التوجه الجديد يأخذ بعين الاعتبار كلّ من الجانب العقلاي للتنظيم و الجانب الإنساني للفرد.

و من بين الذين حاولوا و سعوا من أجل إعطاء مفهوم جديد لمكانة المؤسسة داخل النسق الاجتماعي، و كذلك طبيعة العلاقات المنظمة بين الأفراد، و نذكر من بينهم :

ألان توران (Alain Tourain) و ميشال كروزيي (Michel Crozier).

و بيّن Alain في كتابه Le retour de l'acteur أنّ المؤسسة هيئة لها وظيفة اجتماعية مستقلة نسبياً بالنسبة للتوجهات الثقافية و الصراعات الطبقيّة في المجتمع، و هي أيضاً "وحدة اقتصادية، و اجتماعية و مهنية أي منظمة"⁽¹⁾.

III- ثقافة المؤسسة (ثقافة، هوية و أساليب التسيير)

مدخل :

لا يمكن التكلم عن المؤسسة إلاّ في السياق التي تظهر فيه. و قد يتحقق هذا السياق بواسطة مجموعة من العوامل أو المتغيرات الهامة، و التي تؤثر بطريقة مباشرة و عميقة في شخصية العامل المهنية و علاقته مع العمال.

و تعد ثقافة المؤسسة أهم هذه المتغيرات، و تتلخص في طريقة تعايش الأفراد و الجماعات و إدماجهم في نظام العمل. و في هذه المرحلة يتوجب على المسيرين إدراك

⁽¹⁾ Alain Touraine : Le retour de l'acteur, Ed. FAYARD, Paris 1984.

حساسية هذا الوضع و دراسته دراسة معمقة لتكييف أهدافه، و اجتناب بعض المقاومات في العمل.

أمّا المتغير التالي و الذي يحتاج إلى أكثر من الدقة فيتمثل في هوية المؤسسة، إذ بقدر ما تُدرك ضوابطه و تشخص في التنسيق الداخلي و بطريقة تطويرية زمنياً، بقدر ما تكون مرجعية حقيقية للعمال و أداة للتحويل، أي بواسطته يمكن لهم تطوير الإنتاج و الحفاظ عليه.

يتمحور المتغير الثالث في مشروع المؤسسة و الذي بدوره يجسم الهوية مادياً، و هذا لأنه أداة مميزة و وسيلة للمسيرين لإحياء و تنشيط تعبئة العمال. و أخيراً، ظهر أسلوب التسيير (Style de Management) بحقيقة معرفة و ضبط ثقافة و هوية المؤسسة بالاعتراف بالجهود الفردي - أي المسؤول - بتطويره و بتوجيهاته للعمال و غرس فيهم حب العمل في أجواء النشاط العام و الجماعي. و من خلال هذه المعطيات يمكن لنا دراسة النقاط التالية :

III-1 الثقافة و هوية المؤسسة : (1)

تتكون هيئة المؤسسة من جماعة من الأفراد متوزعين حسب استراتيجيات مختلفة. إنَّ فعل الجماعة في مؤسسة ما يتحدد بمنطق التلاؤم، و بتطوره مع الزمن يعطي للمؤسسة استمراريتها.

كلّ هيئة عمل تعتمد على مجموعة من المرجعيات، تتمثل في القيم، و الدين، و التقاليد المشتركة بين أفراد الجماعة. و اعتماداً على هذه المرجعيات بهدف توحيد المصالح بين الأطراف المختلفة و تسهيل عملية التطور و الاتجاه الإيجابي نحو الأهداف

(1) Deux auteurs se sont illustrés sur les rapports, culture-identité.

P. HUARD : Rationalité et Identité : vers une alternative à la théorie de la décision des organisations, Revue ECONOMIA, mai 1980.

et R. SAINSAULIEU : L'Identité au travail, Paris, PNEP DALLOZ, 1987.

المنشودة التي لا تتحقق إلا إذا كيفنا العوامل الخارجية بالعوامل الداخلية، و الكل يشمل و يتجسم في مفهوم الثقافة.

و في هذا الصدد لا يمكن لنا التكلم عن ثقافة و هوية المؤسسة دون التطرق إلى أثر العوامل الاجتماعية و الثقافية على الأفراد داخل المؤسسة، و من هنا يمكن لنا طرح سؤاليين :

- ما هي العلاقة بين ثقافة الأفراد - بمفهومها الواسع - و سلوك الجماعة داخل المؤسسة ؟

- ما هي علاقة انتماء الأفراد لمجموعة اقتصادية بسلوك المجموعة ؟

III-1-1 ثقافة المؤسسة :

إن اندماج و تعايش الأفراد و الجماعات داخل المؤسسة الواحدة ليس بالشيء السهل، و لكن صعوبته تنقيد بالاختلاف و التباين في المعتقدات و القيم الثقافية و القوانين الاجتماعية التي تحكم كل بلد.

إذاً هذه العوامل، السالفة الذكر، جعلت ضبط مفهوم ثقافة المؤسسة يتشعب إلى عوامل أنثروبولوجية اجتماعية و التي تختلف من منطقة إلى أخرى.

و أظهرت بعض الدراسات الاختلافات الهامة داخل الهيئة المؤسساتية، كاليابان، و الولايات المتحدة الأمريكية، و فرنسا : (1)

أم فالياباني يكرس كل قواه الجسدية و الروحية بل حياته لمصلحة المؤسسة التي ينتمي إليها، و تبدو علاقة الفرد الياباني بالمؤسسة كما في النظام الإقطاعي.

(ب) و يرى الأمريكي أن وجوده داخل المؤسسة بهدف تحقيق قدراته العملية، و بعث فيه روح التنافس مع أعضاء الهيئة. و قد تكون حرية الفرد إيجابية بانسجامه

(1) H. ABRANAVANEL : La culture organisationnelle, Ed. GAETAN MORIN, 1988.

و اندماجه داخل المؤسسة و بالتالي تطوير العمل، و قد تكون سلبية، و ينجر عنها بعض المخاطر.

ج) أمّا المؤسسة بالنسبة للفرنسي فهي مصدر رزق، فإبجازاته الشخصية يتحصل عليها خارج المؤسسة و ما يههمه داخل المؤسسة هي الضمانات و تحسين وضعيته الاجتماعية.

III-1-2 مفهوم ثقافة المؤسسة :

يتحقق إدراك مفهوم الثقافة بسلوكات الأفراد و فهمهم للأحداث داخل المؤسسة حيث تلقى المهمة الأساسية على عاتق المسيرين، إذ ينبغي عليهم تنظيم التواصلات بين الإدارة كهيئة و العمال.

و ينبثق التعريف الجديد لمفهوم المؤسسة من تعايش منهجين، فالمنهج الأول يتبنى فكرة مفادها أن "المؤسسة لها ثقافة"، أمّا الثاني فنظرته شمولية إذ يرى أن المؤسسة "هيئة ثقافية".

- يتمحور المنهج الأول حول دراسة الثقافة كنظام فردي داخلي لـ "نظام المؤسسة" قصد مساعدة المؤسسة على التكيف مع المحيط، و هذا بواسطة تسهيل تلاؤم الأفراد مع الهيئة العامة.

- و يعتمد المنهج الثاني على نظام المعارف و الذي يمنح فرص التصورات و التأويلات لكل فرد داخل المؤسسة حسب قدراتهم الذهنية.

يرى معظم الباحثين أن تعريف "أ. شابين" (E. Schein) لمفهوم الثقافة هو التعريف الأرحح و المتزن إذ يرى هذا الأخير أن "الثقافة هي مجموعة الفرضيات المخترعة و المبتكرة و المشكّلة من طرف جماعة، و هذا قصد حلول مشاكل تلاؤمهم مع المحيط،

و اندماجهم داخل المؤسسة".⁽¹⁾

و أكد صاحب هذه المقولة على صلاحية الفرضيات بما أنها أثبتت إيجابيتها و فعاليتها من طرف العديد من الباحثين، و بالتالي تجسيدها في الواقع يساعدنا في معرفة مشاكل فعل الجماعة.

تختص هذه الفرضيات القاعدية بعلاقة فعل الجماعة و المحيط، مفهوم الزمان و المكان، وضعية العامل المهنية و علاقته بالآخرين.

يمكن ضبط مضمون و شكل الثقافة بالأتماط الأساسية التالية :

أ) المعتقدات، القيم و القوانين :⁽²⁾

و من خلال دراسة (Hawthorne d'Elton. Mayo) نستنتج أن كل مجموعة اجتماعية لها معتقدات، و قيم، و قوانين جماعية تحكمها و لكن ليست دائماً ظاهرة و مجسدة.

- المعتقدات هي تلك النشاطات العامة داخل المحيط و كيفية تلاؤمها مع المجموعة، و من هنا برزت فكرة تلاحم المجموعة بتجاوز أفرادها لكل المشاكل المحتمل حدوثها.

- و تتكون القيم بالخيار الجماعي أولاً، و فرضها على المجموعة ثانياً، نحو إقرار الأمن.

- أما القوانين فتتلخص في تطبيق نماذج من السلوكات على الأفراد، فإذا ما عاكس فرد قاعدة سلوكية فنتيجتها تكون بالفصل و الإقصاء.

(1) N. LEMAITRE a tenté certaines définitions in Culture d'Entreprise : Facteur de performance, Revue Française de Gestion, RFG, sep., oct. 1984.

(2) M. THEVENET : La culture d'entreprise en neuf questions, RFG, sep., oct., 1984, p.p. 7-20

إن إعطاء مفهوم و معنى مستقل لكل عامل من هذه العوامل الثلاثة ليس شيئاً سهلاً، لأن كل فئة من الأفراد لها ثقافة بسيطة اكتسبتها لا شعورياً، بغرض جعل قوانين تبعدهم عن الوحشية الاجتماعية. إذا تمثل الثقافة قوة ميكانيزية حركية لإدماج الأفراد مع بعضهم البعض.

(ب) الأساطير و الحقائق التاريخية : (1)

تعد الأساطير من العناصر الرمزية الهامة للمؤسسة، و مصدرها التاريخي، و بها يتحقق نجاحها، إذ تتلاقى و تتشكل في الأنظمة ذات المشاريع الصعبة الإنجاز و بالتالي إنتاج نظام القيم جاء من ابتكار أو دعم الصورة المثالية للمؤسسة. فدراسة الوظائف المختلفة للأسطورة لا تتحقق بدرجة قصوى إلا إذا ما قمنا بتشخيص للهوية، و هذا في مرحلتين :

الأولى، تشخيص الظواهر و تشرح التناقضات، و تحاول توحيد المعتقدات من أجل إرضاء أفراد المؤسسة. أما المرحلة الثانية فهي بمثابة العامل النفسي الذي يصف نظام التناسق العالمي لأجل إنهاء الصراعات.

و من أهم دراسات وظيفة الأساطير تلك التي قام بها الباحث "مارتين ج" (J. Martin) (2) بمساعدة فريقه، إذ اعتمد على دراسة بعض الحكايات و القصص المتداولة بين أعضاء طاقم المؤسسة، و صنفها إلى سبع عائلات تمحورت حول ثلاثة مباحث أساسية :

(1) J. L. VACHETTE : Peut-on mettre en évidence la culture d'entreprise ? RFG, sep., oct., 1984, p.p. 74-81

(2) R. REITER : Culture et Identité, RFG, nov., déc., 1989, p.p. 35-45.

يضم الصنف الأول ثلاث عائلات استقطبت مبحث التساوي و اللاتساوي داخل المؤسسة.

- أسطورة ذوي السلطة حين يتجاوزون بعض القوانين بحكم مكانتهم. مثل، اقتحامهم لقطاع خاص بدون ترخيص (تأشيرة).

- أسطورة إنسانية المسؤول. مثل، تعويض المسؤول للعامل في العمل اليدوي عند غيابه.

- أسطورة الترقية الاجتماعية. مثل، محو الأمية، ...

و يضم الصنف الثاني كذلك ثلاث عائلات استقطبت مبحث الأخطار و الضمانات المهنية :

- اختيار كيفية تسريح أو فصل العمال.

- دور المؤسسة في حالة تغيير أحد العمال إلى منصب آخر أو تحويله إلى بلد آخر.

- إذا ما أخطأ المسؤول، ماذا يجب على المسؤول الثاني فعله ؟

و يتمثل الصنف الأخير في عائلة واحدة اختصت في إشراك المتعاونين في مواجهة

العوائق : كيف تكون ردود الأفعال ؟

- كيف تتصرف المؤسسة إزاء المتعاونين ؟

خلاصة :

تنحصر دراسة الفصل الثالث في دراسة أهم التيارات النظرية المفسرة لدور و مكانة العامل الإنساني في المؤسسة حيث ينحصر المحور الأول حول اعتبار أن الإنسان كعامل من عوامل الإنتاج و هنا بدأنا دراستنا بلمحة تاريخية حول الثورة الصناعية، و الثورة التaylorية لتنظيم العمل ثم النظريات النيوكلاسيكية للمؤسسة و الإنسان. أما المحور الثاني فهو يتناول دراسة العلاقات الإنسانية في العمل، هذه النظرية اعترفت بحقوق العمال و كرامتهم.

كما تطرقنا إلى دراسة أهم المدارس التي تختص في تحليل السلوك الإنساني في ظاهرة العمل في المؤسسة و هي المدارس ذات التوجه الإنساني، المدارس ذات التوجه الاندماجي، المدارس ذات التوجه بالمشاركة و المدارس ذات التوجه التسييري للموارد البشرية.

ثم تطرقنا في المحور الأخير إلى ثقافة المؤسسة، هذه الفكرة أو النظرة التي تدرس كلّ الظواهر الثقافية للعامل داخل المؤسسة و التي تتلخص في طريقة تعايش الأفراد و الجماعات و اندماجهم في نظام العمل إذ تؤثر هذه الظواهر بطريقة مباشرة على شخصية العامل المهنية و علاقاته مع العمال.

الباب الثاني

الدراسة الميدانية لهذا البحث

تمهيد.

الفصل الأول : الخصائص الشخصية و الاجتماعية لأفراد العينة.

الفصل الثاني : أبعاد قيمة العمل و الرضا عن العمل عند أفراد العينة.

الفصل الثالث : الظروف الاجتماعية و المهنية عند أفراد العينة.

الفصل الرابع : المؤشرات الثقافية لأفراد العينة.

الخلاصة.

تمهيد :

يعتمد الجانب التطبيقي لهذا البحث أساسا على دراسة ميدانية واقعية لمؤسسة اقتصادية تتميز بخصوصياتها المادية و البشرية قد تسمح لنا معرفة ثقافة العامل الجزائري داخل محيطه العملي - أي في مؤسسته- و نظرتة لتلك التحولات الاقتصادية التي تعرفها الجزائر و تأثيرها على سيرورة نشاطه المهني و الاجتماعي، فهذه الدراسة تتمحور حول البحث في ثقافة المجتمع الجزائري و علاقة الثقافة بالتسيير في المؤسسة الصناعية، و من هذا المنظور يمكننا القول أن هذه الدراسة تندرج في كيفية تسيير الموارد البشرية في المؤسسة من جهة، و من جهة أخرى دراسة العامل في إطار علم الاجتماع التنظيمي و العمل.

I- أسباب اختيار مؤسسة مركب الحرير "سواتكس" (SOITEX) :

ينصب اهتمامنا في هذه الدراسة على الاضطلاع على عمق المرجعية الثقافية و التاريخية للمبحوثين -عينة العمال- في مؤسسة (SOITEX)، إذ أن هذه المؤسسة الاقتصادية تختص في صناعة الحرير و مشتقاته و توجد هذه الأخيرة بمدينة تلمسان بالمنطقة الصناعية غرب بلدية شتوان بولاية تلمسان.

لقد اخترنا هذه المؤسسة المختصة في صناعة الحرير لأسباب عديدة، فمنطقة تلمسان عرفت منذ القدم بالصناعات التقليدية و الحرفية كما اتسمت بحضارة مميزة أعطتها طابعا ثقافيا مميزا.

و لعل أشهر تلك الحرف نجد صناعات النسيج كالحرير و القطن و الصوف و صناعات الأحذية و الجلد و الصباغة و غيرها، و قد أعطت هذه الصناعات أعطت للمجتمع التلمساني طابعا ثقافيا و اجتماعيا خاصا يؤثر في سلوك الفرد و الجماعة، حيث كل جماعة تقوم بحرفة معينة لها ثقافتها الخاصة بها، فهم يلتقون في أماكن معينة مثلا مقاهي معينة و في كلامهم طابع خاص بهم و هو ما يعرف في علم اللسانيات بـ (Register)

أي كلام المهنة و حتى الكناية و المعاني و الحكم و الأمثال و الترفيه و النكت فهي متأثرة بطبيعة مهنتهم و حرفتهم و هذا بطبيعة الحال جزء لا يتجزأ من ثقافتهم.

و بعد إنشاء مؤسسة (SOITEX) و سياسة التشغيل التي كانت معتمدة بعد الاستقلال، استقطبت هذه المؤسسة عددا هائلا من العمال بعضهم حرفيون و بعضهم الآخر بطالون و آخرون متخرجون من المدارس و الثانويات أو الجامعات، و بالتالي هؤلاء تجمعوا في تنظيم مؤسسي و اجتماعي و ثقافي متأثرين بثقافتهم الأصلية.

أما من الناحية الاقتصادية اخترنا المؤسسة (SOITEX) (المركب الصناعي للحريرو) كون أن هذه المؤسسة الاقتصادية عايشة كل التحولات و التغيرات الاقتصادية التي مرت بها المؤسسة الوطنية العمومية. فمن شركة (SONITEX) إلى شركة (SOITEX) بعد إعادة هيكلة الشركة الوطنية للنسيج و ذلك بتاريخ 82/09/12 وفق المرسوم التنفيذي رقم 82/398 و كانت تشمل على أربع وحدات إنتاجية :

1- مركب تلمسان.

2- وحدة ندرومة.

3- وحدة بوفاريك.

4- وحدة الطرز.

قدرتها الإنتاجية آنذاك كانت 31000 م/ط و عدد العمال 3029.

و يعتبر مركب تلمسان أكبر الوحدات بمساحة إجمالية تقدر بـ 37 هكتار و عدد العمال يقدر بـ 1600 عامل.

أخذت (SOITEX) استقلاليتها سنة 1990 و في سنة 1997 أعيدت هيكلتها لتظهر بقطاع المنسوجات مؤسستان جديدتان و هما :

- مؤسسة سواتكس بندرومة.

- مؤسسة صوطرداك بوفاريك.

إلى جانب مركب الحرير بتلمسان الذي هو موضوع دراستنا في هذا البحث.

و هكذا ألت هذه المؤسسة التي هي موضوع دراستنا بكلّ الجوانب الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية المطلوبة في البحث.

II- وقائع البحث :

بعد أن وقع الاختيار على مؤسسة (SOITEX) للأسباب المذكورة، بقيت لنا الإجراءات الإدارية التي كانت صعبة و صعبة جدا إذ أنها دامت أكثر من شهرين كاملين.

في البداية طلب منا رسالة رسمية من رئيس الجامعة أو عميد الكلية أو رئيس قسم الثقافة الشعبية، و بعد ذلك لم تكن الموافقة من قبل الرئيس المدير العام لـ (SOITEX) إلا بوجود عقد اتفاقية بين الكلية و المؤسسة و مخطط البحث و مجال الاتصالات العمالية و هذا طبقا لأحكام المرسوم رقم 90/88 ماي 1988.⁽¹⁾

و بعد توفير كل هذه الإجراءات الإدارية بين الجامعة و إدارة (SOITEX). تناقشنا مع مدير الموارد البشرية للمؤسسة حول طبيعة الأسئلة، و تحديد فئة العمال المبحوثة ثم توجهنا مع مدير التكوين المكلف بتوجيه الطلبة المترشحين بالشركة إلى العمل الميداني الذي كان كما يلي :

- 1- التعرف على المؤسسة.
- 2- التعرف على وحدات المؤسسة.
- 3- التعرف على قائمة العمال بالمؤسسة.
- 4- التعرف على الفئات المهنية.
- 5- اختيار الفئة المهنية المبحوثة.

(1) أنظر الملحق رقم 4 : الخطوات الرسمية لإجراء البحث الميداني في مؤسسة سواتكس.

1-II بداية البحث الميداني :

1- دراسة إحصائية للموارد البشرية لمؤسسة (SOITEX) :

في بداية هذا البحث الميداني طلبنا من مسؤول التكوين قائمة اسمية للفئات المهنية ذكورا و إناثا، هذه القائمة الاسمية أعطتنا عدد العمال الإجمالي في هذه المؤسسة و هو يقدر بـ 755 أجير (Salarier).

و عملا بالمبدأ المنهجي 10/1 في حصر عدد العينة، قمنا بالعمليات التصنيفية و الحسابية لهذا البحث كالتالي :

العدد الإجمالي للعمال في (SOITEX) : 755

أ) الفئات المهنية :

- الإطارات : 103 ← نسبة 13,64% .

- المؤهلون : 96 ← نسبة 12,71% .

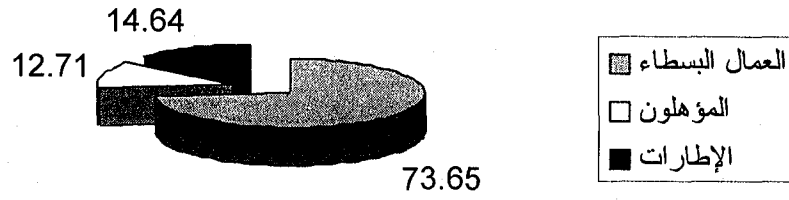
- المهنيون (عمال بسطاء) : 556 ← 73,65% .

و نلخص هذه الإحصائيات في الجدول التالي :

النسبة (%)	عدد العمال	نوع الفئة المهنية
14,64	103	الإطارات
12,71	96	المؤهلون
73,65	556	عمال بسطاء
100	755	المجموع

جدول رقم 1 : توزيع العمال حسب الفئات المهنية

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



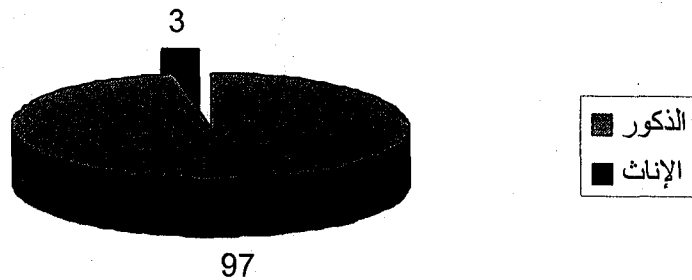
(ب) التقسيم الجنسي لهذه الفئات :

1- الإطارات : يبلغ عدد الإطارات بالمؤسسة حوالي 103 وهم موزعون معظمهم في الإدارة و الإنتاج و يقدر عدد الإطارات الذكور بـ 100 أما الإناث فهنّ قليلات و عددهن 03.

النسبة (%)	عدد العمال	الجنس (الإطارات)
97	100	الذكور
03	03	الإناث
100	103	المجموع

جدول رقم 2 : توزيع الإطارات حسب الجنس

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



ملاحظة : نلاحظ في هذا الإحصاء أن عدد الذكور يفوق بكثير الإناث و هذا طبيعي بما أن الذكور لهم تأهيل و تكوين و كفاءة مهنية، أمّا الإطارات الإناث فهنّ مستخدمات في الإدارة فقط.

2- المؤهلون :

- العدد الإجمالي : 96

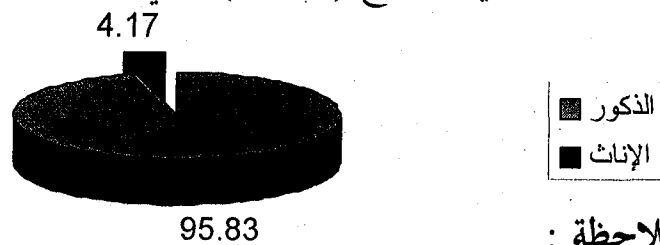
- عدد الذكور : 92

- عدد الإناث : 04

النسبة (%)	عدد العمال	الجنس (المؤهلون)
95,83	92	الذكور
4,17	04	الإناث
100	96	المجموع

جدول رقم 3 : توزيع المؤهلين حسب الجنس

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



ملاحظة :

نلاحظ من خلال هذه الإحصاءات أن عدد العمال المؤهلين الإناث ضعيف جداً

أمام حجم المؤهلين الذكور و هذا راجع لعدم تكوين البنات.

3- العمال البسطاء أو المنفذون :

- عدد الإجمال : 556

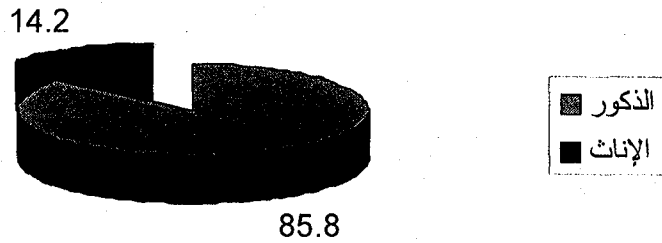
- عدد الذكور : 477

- عدد الإناث : 79

النسبة (%)	عدد العمال	الجنس (العمال البسطاء)
85,8	477	الذكور
14,2	79	الإناث
100	556	المجموع

جدول رقم 4 : توزيع العمال البسطاء حسب الجنس

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



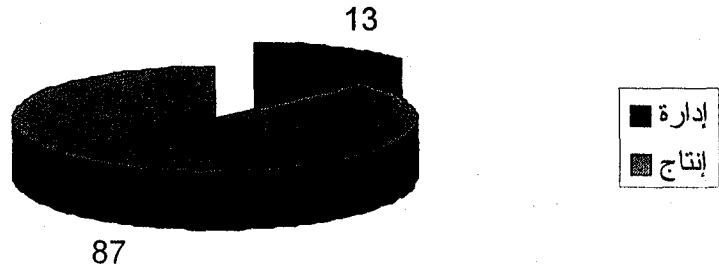
ملاحظة :

نلاحظ أيضاً هنا أن عدد الإناث أقل بكثير من عدد الذكور، كما نلاحظ هنا أن العمال البسطاء أو بالأحرى عمال التنفيذ الذين يمثلون بالنسبة لهذه الدراسة العينة المبحوثة، فهم موزعون أيضاً في الإدارة و الإنتاج.

النسبة (%)	عدد العمال	الجنس (العمال البسطاء)
13	116	إدارة
87	440	إنتاج
100	556	المجموع

جدول رقم 5 : توزيع العمال البسطاء حسب الفئة المهنية (إدارة و إنتاج)

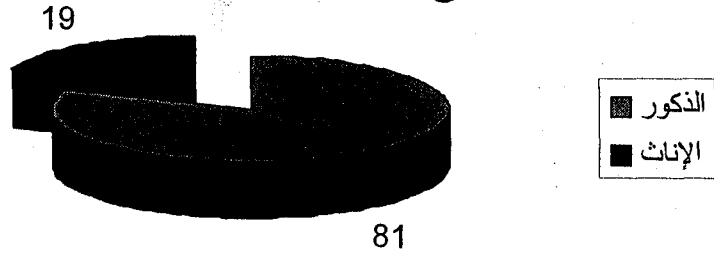
و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



النسبة (%)	عدد العمال	الجنس (العمال البسطاء)
81	94	الذكور
19	22	الإناث
100	116	المجموع

جدول رقم 6 : توزيع العمال البسطاء في الإدارة حسب الجنس

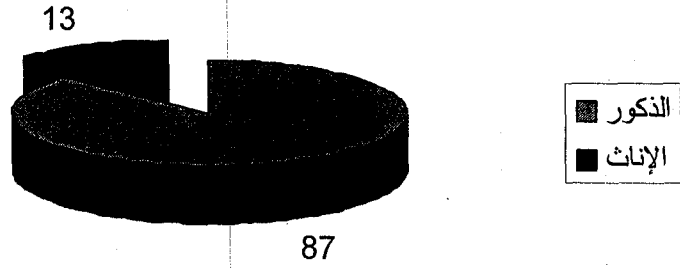
و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



النسبة (%)	عدد العمال	الجنس (العمال البسطاء)
87	383	الذكور
13	57	الإناث
100	440	المجموع

جدول رقم 7 : توزيع العمال البسطاء في الإنتاج حسب الجنس

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



ملاحظة عامة :

تفيدنا هذه الإحصائيات بمعلومات كافية للموارد البشرية و توزيعها حسب الجنس و طبيعة المهنة لعمال مؤسسة (SOITEX). أما بالنسبة لنا و حسب طبيعة البحث، فما يهمنا في صدد الدراسة هي فئة العمال البسطاء أي فئة عمال التنفيذ و التي هي موزعة حسب الجدول الأخير بنسبة 13% في الإدارة و 87% في الإنتاج.

و العينة المختارة هي الفئة المهنية التي تنفذ العمل في وحدات الإنتاج. فالعينة موضوع الدراسة هي فئة عمال التنفيذ في وحدات الإنتاج، و التي يقدر عددها حسب الإحصاءات بـ 440 عاملاً و عاملة، و عملاً بالمنهج 10/1 فإن عدد العينة المبحوثة يقدر بـ 44 عاملاً و عاملة.

و احتراماً لنسب التوزيع الجنسي للعمال و العاملات في وحدات الإنتاج نكون عدد العمال و عدد العاملات للفئة المبحوثة :

توضيح :

لدينا 440 عاملاً بسيطاً في وحدات الإنتاج، حيث يبلغ عدد الذكور 383 عاملاً و عملاً بالمنهج 10/1 نستنتج أن عدد عينة العمال الذكور يساوي $38,3 \approx 38$ عاملاً. أما بالنسبة للإناث فعددهن 57 و عملاً بالمنهج 10/1 نستنتج أن عدد عينة العمال الإناث يساوي $5,7 \approx 6$ عاملات.

و بالتالي تتكون عينتنا من 44 عاملاً من وحدات الإنتاج متكونة من 38 عاملاً و 6 عاملات، سوف يجيبون على استمارة الأسئلة المطروحة. و يتم اختيار العمال عشوائياً و حتى يتسنى لنا أن نحترم المصداقية العلمية للموضوع أخذنا من كل وحدة من وحدات الإنتاج للمؤسسة عينة جزئية مكونة من ذكور و إناث و هذا من أجل إعطاء الفرصة لكل عمال الوحدات للتعبير عن آرائهم. و الأسئلة كانت بالمقابلة (Interview) حتى يتسنى للمبحوثين استيعاب الأسئلة و فهمها، و هدفنا من اختيار الأسئلة الشفهية هو تسهيل فهم السؤال للمبحوثين حتى يتمكنوا من فهم الأسئلة و إعطاء أجوبتهم و آرائهم في ظروف واضحة و سهلة.

ملاحظة :

فيما يخص المقابلات مع المبحوثين فإنها كانت جد مرضية و مرت في ظروف حسنة، حيث أنهم تجاوبوا مع الأسئلة بكل حيوية و حرية و سرور و لم تسجل أي صعوبات في العمل مع هؤلاء العمال، إذ أنهم كانوا يجاوبوننا بكل بساطة و تواضع في روح عملية جد مرضية.

الفصل الأول

الخصائص الشخصية و الاجتماعية للمبحوثين

الخصائص الشخصية للمبحوثين.

الخصائص الاجتماعية للمبحوثين.

خلاصة.

I- الخصائص الشخصية للمبحوثين :

1) البيانات المتعلقة بالجنس :

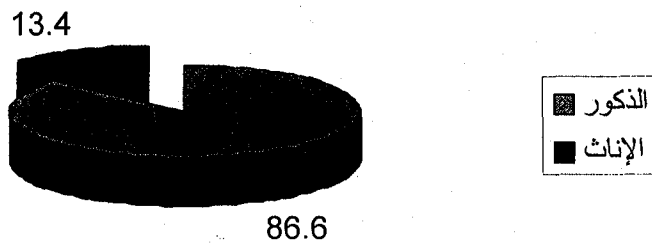
أ) عند شروحنا في الدراسة الميدانية و الخاصة بالعينة المختارة، و بعد أن لاحظنا أن العنصر النسوي موجود و فعال في كل وحدات المؤسسة، رأينا فيما يخص الفئة المهنية للتنفيذ أنها لا تخلو من العنصر النسوي.

يقدر عدد العينة المبحوثة في صنف التنفيذ (أي وحدات الإنتاج) بـ 44 عاملاً و عاملة، موزعة كالتالي : 38 عاملاً و 06 عاملات. و تظهر لنا جلياً هذه المعلومات في الجدول التالي :

الجنس	عدد العمال	النسبة (%)
الذكور	38	86,60
الإناث	06	13,40
المجموع	44	100

جدول رقم 8 : توزيع المبحوثين حسب الجنس

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



و يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن مؤسسة (SOITEX) لا تخلو من العنصر النسوي بل هو دليل على مشاركة المرأة الجزائرية في مختلف القطاعات كالخدمات و الوظيف

العمومي بما فيه ميادين العمل الإنتاجي بحيث أنها تمثل في هذه الحالة -أي في عينة مؤسسة (SOITEX) - 13% في قطاع الإنتاج.

(ب) زيادة على هذا فإن أعمار أفراد العينة توضح لنا أن أغلبية العمال يقع سنهم ما بين (25 و 39 سنة) لمجموعة أولى تمثل 51% من العينة المختارة و مجموعة ثانية تتراوح أعمارهم ما بين (40 و 49 سنة) من مجموع العينة الإجمالي و عدد قليل يفوق سنهم 50 سنة.

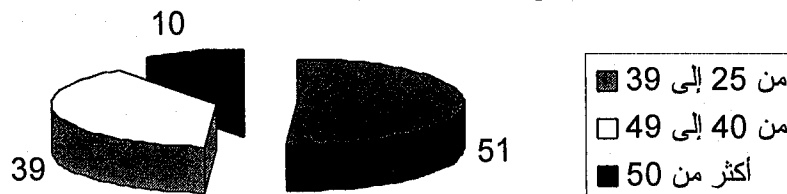
و نلاحظ أن هذه المجموعة الأخيرة في العينة التي تفوق الخمسين قليلة جدا (بنسبة 10%) فهذه القلة راجعة لعملية تسريح العمال التي عرفتتها المؤسسة في السنوات الأخيرة إذ أن عدداً كبيراً من استفاد من التقاعد المسبق (Retraite anticipée). هذا ما جعل نسبة العمال الأكثر من خمسين سنة تبدو لنا ضعيفة مقارنة بالمجموعات الأخرى و تتضح لنا هذه المعلومات جلية في الجدول التالي :

(2) البيانات المتعلقة بالسن :

النسبة (%)	عدد العمال	السن
51	23	من 25 إلى 39
39	17	من 40 إلى 49
10	04	أكثر من 50 سنة
100	44	المجموع

جدول رقم 9 : توزيع أفراد العينة حسب السن

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



ملاحظة :

نلاحظ من المعطيات في جدول توزيع العمال حسب السن أنه ليس هناك عمال أقل من 25 سنة، والأسباب واضحة لأن سياسة التشغيل المنتهجة في سنوات السبعينات و الثمانينات لم تعد سارية المفعول، و هذا راجع للتحويلات الاقتصادية التي تعرفها البلاد من جهة، و من جهة أخرى فإن المؤسسات الوطنية الجزائرية لم تعد توظف العمال لأهل لم تعد فعالة و لأنها مريضة اقتصادية.

كما أن هناك عنصر آخر مهم يتمثل في المؤسسات الإنتاجية و الخدمائية أو الوظيفة العمومي الذي أصبح يشترط على العمال الجدد بطاقة الإعفاء من الخدمة الوطنية، و كما هو معلوم فمعظم شبابنا متابع بالخدمة الوطنية و هذا راجع بطبيعة الحال لكثرة عدد هذه الفئة الشبانية التي لم تتح لها الفرصة للاستفادة من الإعفاء أو لم تتح لها الفرصة لأداء الخدمة الوطنية.

غير أنه في الفترة الأخيرة و بقرارات من رئيس الجمهورية استفاد الكثير من الشباب من الإعفاء من الخدمة الوطنية و هذا في إطار تسوية وضعية هؤلاء الشباب تجاه الخدمة الوطنية. فهل تتاح الفرصة لهؤلاء الشباب للعمل ؟

(3) البيانات المتعلقة بالحالة المدنية :

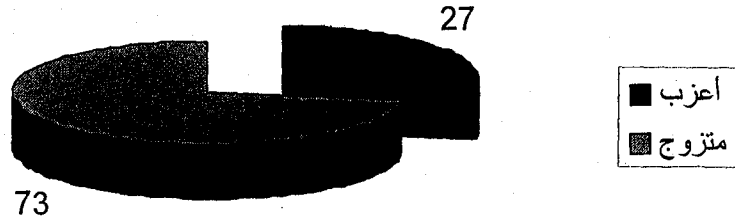
بالإضافة إلى التوزيع حسب السن و الجنس لعدد أفراد العينة يوضح لنا الجدول التالي الحالة المدنية للمبحوثين و التي قد يكون لها تأثير فعال على الحياة الاجتماعية و الاقتصادية لهم.

فمثلا عدد المبحوثين المتزوجين الذين لهم أطفال تحت كفالتهم يفوق 30% من مجموع العينة.

الحالة المدنية	عدد العمال	النسبة (%)
أعزب	12	27
متزوج	32	73
المجموع	44	100

جدول رقم 10 : توزيع العمال المبحوثين حسب الحالة المدنية

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



ملاحظة :

نلاحظ في مجموعة العمال غير المتزوجين أن هناك حالتين استثنائيتين :

الحالة الأولى : عاملة مطلقة و لها طفل واحد.

الحالة الثانية : عاملة أرملة و لها طفلين.

و لقد أدرجنا هاتين الحالتين في مجموعة العمال غير المتزوجين.

أما بالنسبة للعمال المتزوجين فهناك من لديه أطفال و هناك من لم يرزق بعد بالأبناء،

و نرى هذا في الجدول التالي :

عدد الأطفال	عدد العمال	النسبة (%)
من 0 إلى 2	19	55,9
من 3 إلى 4	08	23,5
أكثر من 5	07	20,6
المجموع	34	100

جدول رقم 11 : توزيع العمال المبحوثين المتزوجين حسب عدد الأطفال

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



ملاحظة :

أخذنا بعين الاعتبار هنا في عينة العمال الذين لهم أطفال، العمال المتزوجين و عددهم 32. إضافة إلى الحالتين الاستثنائيتين المذكورتين في الملاحظة السابقة و هما : حالة الأرملة و المطلقة. و بهذا أصبح المجموع يساوي 34.

و نلاحظ من هذه البيانات أن نسبة عدد الأطفال التي تتراوح من لا شيء إلى طفلين (0-2) تقترب من 56% فهذه النسبة كبيرة و هذا راجع كون أن أعمار معظم العمال تتراوح من 25 إلى 39 سنة و هذا شيء طبيعي بالنسبة لنا من جهة، و من جهة أخرى نلاحظ أن هناك وعي العمال بضرورة تحديد النسل و هذا بطبيعة الحال من أجل صحة الأمهات و التكفل الحسن بالأبناء و تربيتهم، خاصة و المجتمع الجزائري في العشرية الأخيرة أصبح يعاني من غلاء المعيشة و صعوبة الظروف الإجماعية.

3) البيانات المتعلقة بالمستوى التعليمي:

عند دراستنا للمستوى التعليمي لأفراد العينة، أفادتنا استمارة أسئلة البحث

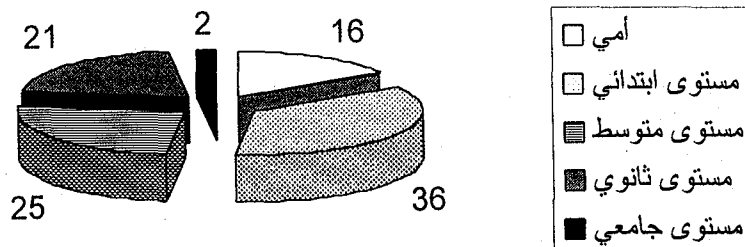
بالمعلومات الآتية :

نسبة 16%	= 07 عمال	فئة العمال الأميين
نسبة 36%	= 16 عامل	فئة العمال ذوي المستوى الابتدائي
نسبة 25%	= 11 عاملاً	فئة العمال ذوي المستوى المتوسط
نسبة 21%	= 09 عمال	فئة العمال ذوي المستوى الثانوي
نسبة 02%	= 01 عامل	فئة العمال ذوي المستوى الجامعي

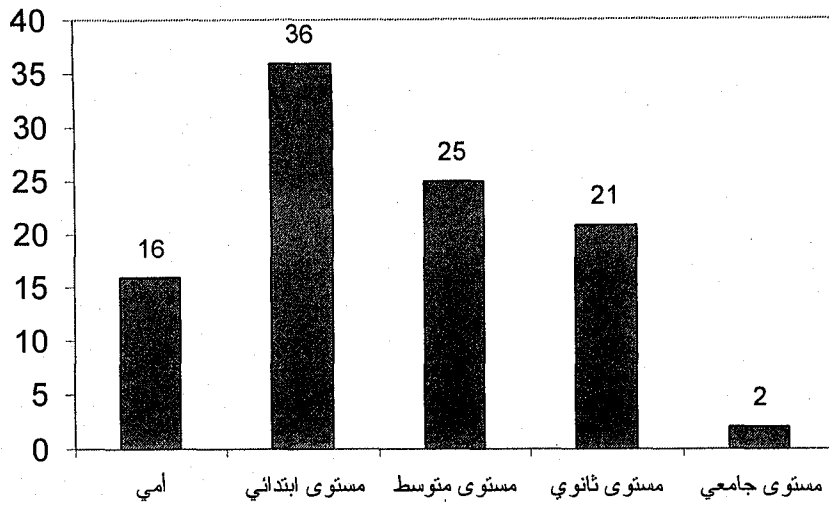
النسبة (%)	عدد العمال	المستوى التعليمي
16	07	أمي
36	16	مستوى ابتدائي
25	11	مستوى متوسط
21	09	مستوى ثانوي
02	01	مستوى جامعي
100	44	المجموع

جدول رقم 12 : توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



و قمنا بتمثيل هذه البيانات بصفة أخرى في المدرج (Histogramme) التالي :



مدرج رقم 1 : المستوى التعليمي لأفراد العينة

فإذا استقرنا هذا الرسم البياني نستنتج من خلال الأرقام أن أفراد العينة تنقسم إلى مجموعتين الأولى عرفت بجيل ما قبل الاستقلال و التي تميزت بالأمية حينا و مستوى دراسي جد محدود حينا آخر بفضل الكتابات و مساجد القرآن في تعليم القراءة و الكتابة التي تنتشر في القرى أكثر من المناطق الحضرية، و الثانية المعروفة بجيل ما بعد الاستقلال حين بدأت الجزائر تأخذ بعين الاعتبار بزم أمورها و اهتمام أفراد المجتمع بالعلم و المدرسة. إذ تفوق نسبة هاتين المجموعتين للعينة 52% من مجموع الفئة المبحوثة (16% نسبة الأمية و 36% نسبة التعليم الابتدائي). ثم هناك الجيل الجديد الذي استفاد من السياسة المنتهجة للجزائر في حق التعليم، فكل مواطن جزائري له الحق في التعلم في المدارس و الثانويات و الجامعات و هذا بفضل اهتمام الدولة الجزائرية بالتعليم في جميع أطواره. هذه الإجراءات جاءت حين أدركت الدولة الجزائرية أهمية التطور التكنولوجي و العلمي للعمل الصناعي و عليه نستخلص من خلال الإحصائيات و المؤشرات أن 84% من العمال المبحوثين يعرفون الكتابة و القراءة سواء باللغة العربية أو بالفرنسية.

كما أنه من خلال الرسم البياني يتضح لنا أن أعلى نسبة من العمال (36%) لها مستوى ابتدائي و 25% لهم مستوى متوسط و 21% لهم مستوى ثانوي، و يجمع هذه النسب نجد أن 82% من العمال المبحوثين لهم مستوى ابتدائي، متوسط أو ثانوي أي لهم درجة متوسطة من الوعي الثقافي و أغلب هؤلاء العمال شباب (أقل من 45 سنة) و نسجل من خلال تحليلنا لهذه النتائج أن 16% من فئة العمال أميون، أغلبهم نساء و عمال يفوقون 45 سنة.

ملاحظة :

نلاحظ أن هناك حالة واحدة تتمثل في عامل ذو مستوى جامعي و هو يعمل في وحدات الإنتاج و المفروض حسب مستواه الدراسي أنه يعمل في صنف الإطارات أو المؤهلين، و بعد استجوابنا لهذا العامل فإنه أجاب بأنه كان مدرسا ثم التحق بمؤسسة (SOITEX) سنة 1978 و لم يرد الإفصاح بالأسباب التي جعلته يغير طبيعة مهنته، و هذه حالة خاصة في بحثنا هذا.

و يقول الدكتور عبد العزيز رأس مال في كتابه "كيف يتحرك المجتمع" فيما يخص الكتابات :

" ... الكتابات مؤسسية تعليمية مستقلة عن المدينة و يلقن فيها القرآن الكريم و يغرس في الأطفال العادات و التقاليد الإسلامية، و إذا ذكر "بورديو" (P. Bourdieu) أن التدين في القرى يرتبط في عدد من سماته بالتدين الحضري، بل يؤول على أساسه ... فإني أرى بأن التدين في القرى يختلف عن التدين الحضري في عدد من سماته و ذلك نتيجة الممارسات التي نجدها في القرى و لدى البدو الرحل ...".⁽¹⁾

(1) عبد العزيز رأس مال : كيف يتحرك المجتمع. ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية-بن عكنون- الجزائر- رقم 4.063807-1993. ص. 151

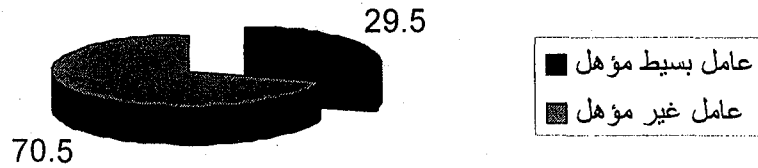
3) البيانات المتعلقة بالتأهيل المهني و الأقدمية :

أ) التأهيل المهني :

التأهيل المهني	عدد العمال	النسبة (%)
عامل بسيط مؤهل	13	29,5
عامل غير مؤهل	31	70,5
المجموع	44	100

جدول رقم 13 : توزيع العمال الباحثين حسب التأهيل المهني

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



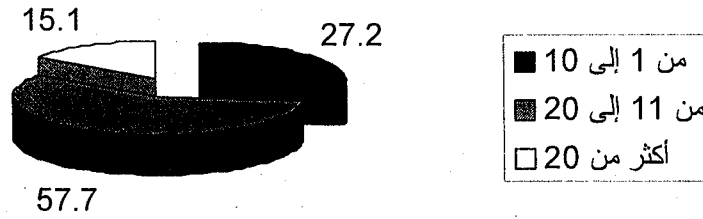
نلاحظ حسب هذه المعلومات أن 70,5% من العمال الباحثين يمثلون الفئة البسيطة في وحدات الإنتاج أي أن هؤلاء العمال لهم أعمال بسيطة جدا و لا تتطلب منهم تخصصاً معيناً في الآلات أو صيانتها، أما الفئة المؤهلة و التي تمثل 29,5% فهي تختص في تشغيل الماكينات و صيانتها و إصلاحها، و هذا التأهيل اكتسب من خلال تكوينهم و تعليمهم تشغيل و صيانة و إصلاح الآلات من جهة و من جهة أخرى عامل الأقدمية الذي مكنهم من اكتساب خبرة و التي أعطتهم صفة التأهيل في المؤسسة.

أ) الأقدمية :

الأقدمية (سنة)	عدد العمال	النسبة (%)
من 1 إلى 10	12	27,2
من 11 إلى 20	25	57,7
أكثر من 20	07	15,1
المجموع	44	100

جدول رقم 14 : توزيع العمال المبحوثين حسب الأقدمية

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية العمال تتراوح أقدمتهم من 10 إلى 20 سنة، هذه الفئة التحقت بالمؤسسة في بداية الثمانينات إبان سياسة التشغيل و قبل أن تعرف مؤسسة (SOITEX) الأزمة الاقتصادية التي عرفت الجزائر بداية من 1988، هذه التغيرات أدت إلى ترك سياسة التشغيل و انتهاج استقلالية المؤسسات، ثم إعادة الهيكلة الصناعية للمؤسسات في بداية التسعينات.

أما فيما يخص العمال الذين تتراوح أقدمتهم من سنة إلى 10 سنوات فهي تمثل 27% و هذه النسبة تبين لنا السياسة التسييرية التي تتبعها المؤسسة في استقطاب العمال من جهة و عائق الخدمة الوطنية الذي كان يعرقل الشباب في التوظيف.

أما الفئة التي تتجاوز أقدميتها 20 سنة فهي تمثل نسبة قليلة قدرها 15,2% هذه النسبة تعتبر قليلة جدا مقارنة بالنسب الأخرى، و يرجع انخفاض هذه النسبة إلى عملية التسريح التي عرفتھا المؤسسة في أواخر التسعينات و عملية التقاعد المسبق، فأغلبية العمال ذوي الأقدمية غادروا المؤسسة للظروف المذكورة رغم أن عامل الأقدمية في المؤسسة يعتبر كمؤشر للكفاءة المهنية و الخبرة و التجربة التي تسمح للعامل أن يكتسب ثقافة صناعية و ذهنية يتحكم من خلالها في سيرورة تنظيم العمل داخل المؤسسة الاقتصادية.

II- الخصائص الاجتماعية للمبحوثين :

(1) البيانات المتعلقة بالسكن :

لقد انصب اهتمامنا في هذه الدراسة عن منشأ العمال، لأن المنشأ يعتبر الخلية الاجتماعية التي منها يكتسب الفرد ثقافته و دوره و سلوكه في المجتمع. فالعامل الذي يسكن في الريف أو القرية يختلف عن العامل الذي يسكن المدينة فكل واحد من هذه الفئات يمثل ثقافة معينة، هذه الثقافة تستنشق جذورها من العادات، و التقاليد، و الطقوس، و طرق التفكير، و السلوك للفرد. كما أن للمحيط أثر كبير في سلوك الفرد، هذا الأثر يظهر جليا في تصرف الفرد في عمله و في الفضاء الذي يعمل به و في العلاقات المهنية التي تربطه بالعمال الآخرين (مسؤولين-إطارات-عمال بسطاء) و التنظيم الذي ينتسب إليه.

إذ يقول في هذا المجال راجي شاكر صحفي بجريدة (Le Quotidien d'Oran) :
"في الحقيقة أن نجاح الإنسان يعتمد على قدراته و هذا بنفس الدرجة عندما نتكلم عن محيطه الذي ينتمي إليه، إذ أن هذا المحيط الذي ينتمي إليه الفرد أو الجماعة يساعده و يحفزه على بذل الجهود المنتظرة منه لتحقيق الأهداف المرجوة منه أو العكس".⁽¹⁾

(1) RADJI Chaker , La victime d'un système disqualifiant. Quotidien d'Oran. 10 Octobre 1999. p 02.

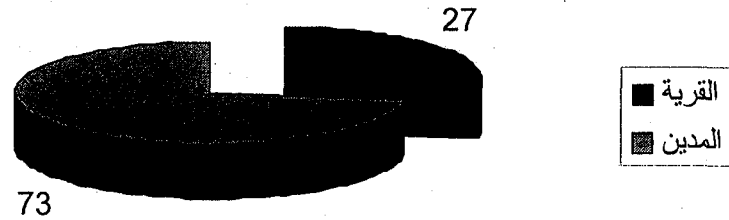
و من خلال هذا المنظور نرى أن المحيط مهم جدا في الدراسات السوسولوجية و الاقتصادية و الثقافية.

و نلاحظ في الجدول التالي كيف يتوزع العمال في محيطهم الاجتماعي و الثقافي. المحيط الاجتماعي و الثقافي في هذه الدراسة يتمثل في القرية و المدينة، إذ أن للقرية خصوصياتها الثقافية و المدينة لها خصوصياتها الثقافية أيضاً.

النسبة (%)	عدد العمال	مسكن العمال
27	12	القرية
73	32	المدينة
100	44	المجموع

جدول رقم 15 : توزيع العمال المبحوثين حسب المسكن

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ في هذا الجدول أن أغلبية العمال يسكنون المدينة (73%) و هذا راجع بطبيعة الحال لقرب المركب الصناعي للحريز من المدينة، كما أن عملية التزوح الريفي أصبحت ظاهرة واضحة خاصة خلال السنوات الأخيرة أين رأينا نزوحا ريفيا هائلا بسبب الأوضاع اللأمنية التي عرفتتها البلاد.

أما فيما يخص العمال القرويين فإن النسبة المتوقعة لا تتعدى (27%) و لهذا السبب ارتأينا أن نطرح سؤالاً آخر يتعلق بأصل المنشأ للعامل (أي أين نشأ هذا العامل؟).

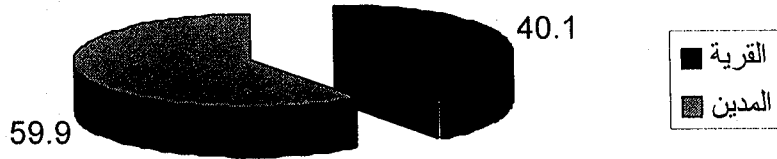
و بهذا السؤال يمكننا الإحاطة بطريقة أكثر وضوحا حول المحيط الذي يعيش فيه العامل.

(2) البيانات المتعلقة بأصل المنشأ :

أصل المنشأ	عدد العمال	النسبة (%)
القرية	18	40,1
المدينة	26	59,9
المجموع	44	100

جدول رقم 16 : توزيع العمال المبحوثين حسب أصل المنشأ

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



من خلال هذه الأرقام نرى أن 59,9% من العمال نشؤوا في المدينة و 40,1% نشؤوا في القرية. فإذا أخذنا بعين الاعتبار هذه النسب التي تتعلق بسكن العمال في القرية (27%) و تلك المتعلقة بأصل منشئهم في القرية (40%)، إذ نرى أن من 40,1% من العمال الذين نشؤوا في القرية لم يتبقى منهم سوى 27%، فهذه الأرقام تدفعنا للتكلم عن التروح الريفي. نستنتج أن هناك أثرا للتروح الريفي و يظهر هذا في الجدولين السابقين.

(3) مفهوم التروح الريفي :

تعتبر الهجرة من الريف إلى المدينة من أبرز مظاهر الهجرة الداخلية، و هي تنتشر في البلدان النامية. و التروح الريفي مرتبط بالثورة الصناعية، و هي الثورة التي تسببت في اختلال التوازن بين القرية و المدينة إذ أن جل النشاطات الصناعية و الخدمائية تركزت

في المدن الأمر الذي أدى بسكان القرية ينتقلون إلى المدن بحثا عن العمل و تحسين ظروف المعيشة و ترجع هذه التسمية للإنجليزي "جوراهام" منذ سنة 1892 الذي استعمل كلمة (Rural exodus) و كان يعني بها آنذاك "الانتقال و السير العشوائي للجماعات الريفية نحو مصير غير مضمون ...".⁽¹⁾

أما فيما يخص التروح الريفي في الجزائر، فهو في حقيقة الأمر بدأ منذ فترة الاحتلال الفرنسي في الجزائر، إذ أن سياسة الاستيطان التي انتهجتها فرنسا في انتزاع و اغتصاب أراضي الفلاحين الجزائريين و نقل ملكيتها للمعمرين الأوربيين، وجد الفلاحون أنفسهم في حاجة إلى الهجرة داخل المدن أو خارج البلاد أو يمكثون في القرية و يعملون كـأجراء في المزارع.

و بعد الاستقلال بقت دار لقمان على حالها و شهدت الجزائر نزوحا قويا نحو المدن الكبرى، إذ تضخم القطاع الحضري و هذا بفضل اهتمام الحكومة بالتنمية الاقتصادية و تقديم الخدمات إلى المراكز الحضرية الكبيرة، و أهملت التجمعات السكانية الصغيرة. و يتبين لنا هذا في : "خلال عشرين سنة تغيرت نسبة الريف إلى نسبة الحضر من (79%) في سنة 1956 إلى (59%) في سنة 1976".⁽²⁾ (هذه النسب خاصة بالريف).

أما فيما يخص مدينة تلمسان، هي الأخرى لم تخلو من هذه الظاهرة مثلها مثل المدن الكبرى في الجزائر و تفشت هذه الظاهرة كثيرا في المحيط الاجتماعي و الثقافي لمدينة تلمسان، فالفوارق الثقافية كانت ظاهرة إلى درجة أنه يمكن التعرف على الفرد الذي أصله من المدينة و الفرد الذي أصله من القرية من الكلام.

و من بين الفوارق العديدة التي ظهرت نذكر بعض الأمثلة و المتمثلة في بعض العبارات العامة :

"أنت عروبي" أو "أنت حضري" و لا زالت هذه الظاهرة إلى حد الآن.

(1) محمد السويدي : مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية OPU، رقم 4032172، سنة 1990. ص. 85

(2) المرجع نفسه. ص. 87

و تتجلى هذه الفوارق الثقافية إلى كون مدينة تلمسان لها أصل عريق يختلف عن المميزات الريفية الطابعة للمجتمع الجزائري، فهذه الاختلافات الثقافية كانت واضحة مما أدى إلى خلق بعض الخلفيات الثقافية في المجتمع التلمساني و التي تتمثل في الأصل و الانتساب و ملكية الأرض التي تدل على التجذر و الأصالة و الملكية المادية.

فمثلا ظاهرة (أنا شريف) هذه العبارة تدل على الفرد الشريف الذي يرجع نسبه إلى الرسول ﷺ و كذلك ظاهرة نطق القاف بالألف فمثلا المصطلح الدارج (قالي) ينطق (آلي)، فهذه التماثلات الثقافية ظهرت و لا زالت إلى حد الآن في المجتمع التلمساني و هي وليدة ظاهرة التروح الريفي الذي عرفته المنطقة منذ أمد طويل.

و يرى "بيار بورديو" (Pierre Bourdieu) - في دراسته الأنثروبولوجية للمجتمع الجزائري، خاصة تلك المتعلقة بالمجتمع القبائلي - أن ظاهرة الشرف و النسب تؤثر بشكل كبير في شكل العلاقات بين الأفراد، إذ يقول في هذا المجال :

"لكي نفهم عددا من التنظيمات التي يتميز بها المجتمع الجزائري يجب النظر إليها

من منطق الشرف و النسب ...".⁽¹⁾

و من هذا المنطق درس "بيار بورديو" المجتمع الجزائري من خلال تعدد ثقافته، و تعدت هذه الدراسات الجانب الاقتصادي، إلا أنه توصل إلى حقيقة مفادها أن : "ثقافة المجتمع الجزائري التقليدية لا تساعده في عملية التصنيع إذ أن هذه الثقافة التقليدية لا تتناسب مع سياسة التصنيع التي جاء به المعمرون إبان الاحتلال أو سياسة التصنيع بعد الاستقلال...".⁽²⁾

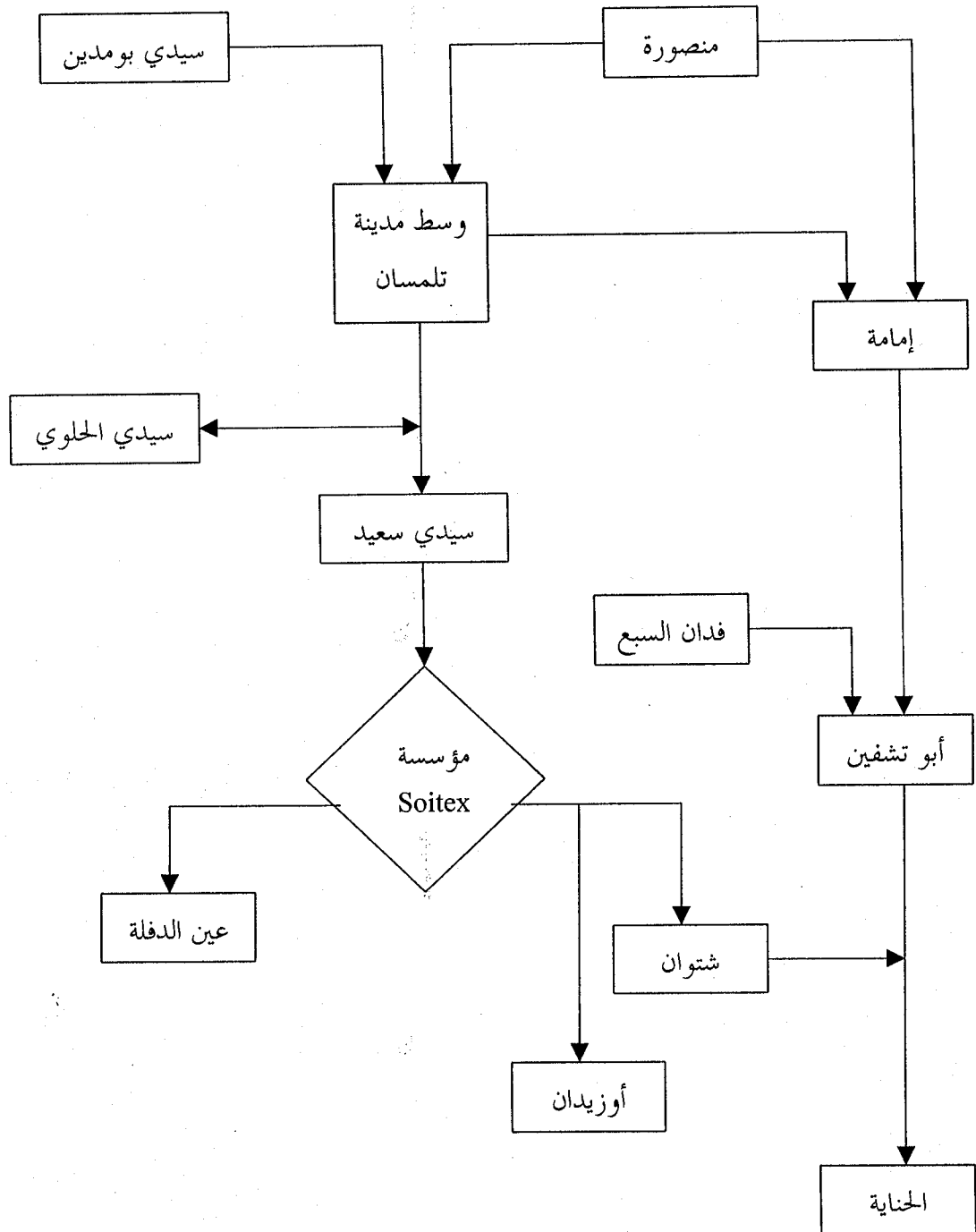
أما من الناحية الجغرافية فإن مركب الحرير (SOITEX) يقع بالقرب من المدينة ببضعة كيلومترات، و حتى الجهات المجاورة لمدينة تلمسان كشتوان و سيدي سعيد و برية و عين الدفلة فهي قريبة جدا من المدينة إذ أن القاطنين بهذه المناطق يعتبرون أنفسهم من

(1) Pierre Bourdieu, Logique interne de la société Algérienne originale : in le sous développement en Algérie, secrétariat social d'Alger, 1959 p 44.

(2) Lahouari ADDI : Pierre Bourdieu et la trame socio-antropologique Algérienne, Quotidien d'Oran 08/01/2001 Série 01/ p 07.

سكان المدينة، و بالتالي فإنّ العمال الذين يسكنون المدينة يمثلون أغلبية عمال مؤسسة (SOITEX).

و نرى في شبه الخريطة التالية موقع المركب الحريري (SOITEX) بالنسبة لمدينة تلمسان.



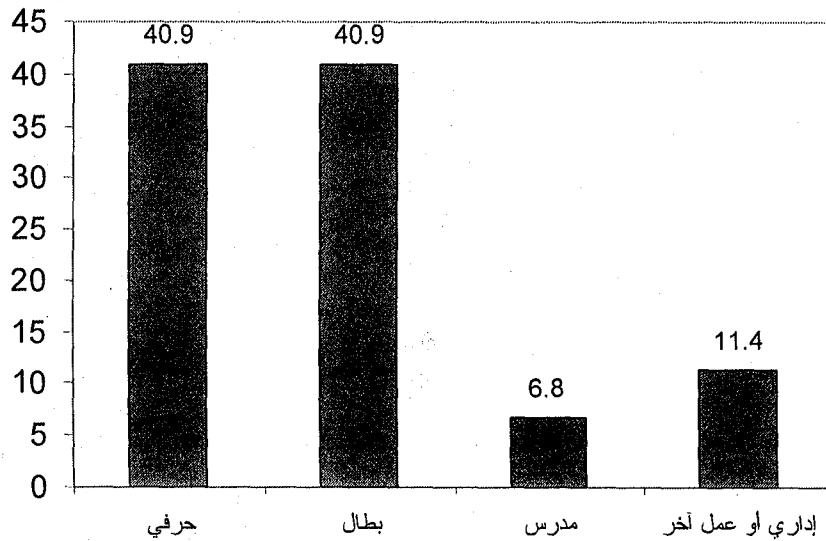
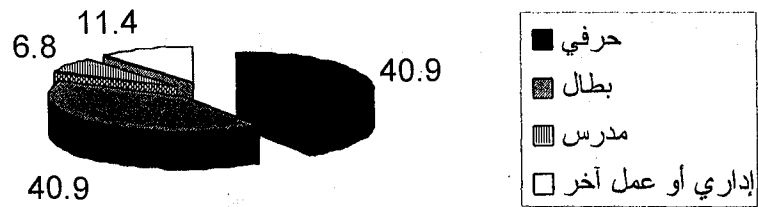
خريطة موقع مؤسسة سواتكس في تلمسان

(4) المهنة السابقة للمبحوثين :

المهنة	عدد العمال	النسبة (%)
حرفي	18	40,9
بطلال	18	40,9
مدرس	03	6,8
إداري أو عمل آخر	05	11,4
المجموع	44	100

جدول رقم 17 : توزيع مهن المبحوثين قبل التحاقهم بالمؤسسة

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



مدرج رقم 2 : المهن السابقة لأفراد العينة

يتضح لنا من خلال هذا الرسم البياني أن 40,9% من فئة العمال المبحوثين كانت في بطالة أغلبهم تخرجوا من الثانويات أو المتوسطات، و بالنسبة للنساء كانوا ربات بيوت أو بطالات، و بنفس النسبة أي 40,9% كانوا حرفيين سواء في النسيج، صناعة الأحذية، البناء، أو الفلاحة، حيث كانت لهؤلاء العمال مهن يدوية و أغلبهم كانوا يعملون عند الخواص و لكن حسب قولهم فإن العمل عند الخواص صعب جدا و أجرتهم لا تلي حاجاتهم، فالخواص في نظرهم يستغلون العمال و يأكلون عرقهم و لهذا السبب فضلوا الالتحاق بالمؤسسة الوطنية لصناعة الحرير (SOITEX).

و هناك نسبة 6,8% من العمال المبحوثين كانت تشتغل بمهنة التدريس ثم التحقت بالمؤسسة و هذا بسبب الأجور و الضمانات و الامتيازات التي كانت توفرها شركة (SOITEX) آنذاك.

ملاحظة :

نسجل حالة واحدة، هناك مدرس له مستوى جامعي و لكنه التحق بمؤسسة (SOITEX) لأسباب لم يرد الإفصاح بها لنا ...
و نسجل أيضا أن 11,4% من العمال المبحوثين كانت لهم مهن أخرى كالتوظيف و التجارة و غيرها من المهن الأخرى.

خلاصة :

تتمحور الخلاصة العامة في هذا الفصل حول دراسة الخصائص الشخصية والاجتماعية لفئة العمال المبحوثين، حيث أن التحليل السوسولوجي لهذه الخصائص يفيدنا في معرفة مدى تأثير هذه الخصائص في وتيرة العمل عند العمال في وسطهم المهني، إذ تطرقنا في بداية الأمر إلى الخصائص الشخصية و المتمثلة في الجنس و السن و المستوى التعليمي و حالتهم المدنية و مهنتهم السابقة. كما أفادتنا الخصائص الاجتماعية لهؤلاء العمال في معرفة أصل منشئهم و أقدميتهم في ميدان العمل، و نلخص هذه البيانات كما يلي :

- (1) وجود العنصر النسوي في المؤسسة و فعاليته في عملية الإنتاج رغم انخفاض هذه النسبة مقارنة بالرجال.
- (2) معظم العمال شباب و هذه الظاهرة ترجع إلى عملية تسريح العمال التي عرفتها المؤسسة خلال السنوات الماضية.
- (3) أغلب العمال متزوجين، هذا ما يوحي بالمسؤولية الكبيرة التي يتحملها العمال.
- (4) أغلب العمال لهم مستوى متوسط، و لكن هذا لا ينفي وجود نسبة تقدر بـ 16% من الأميين، و هذا معناه أنه رغم الجهودات الجبارة التي تقوم بها الدولة لمحو الأمية إلا أنه لازالت هناك آثار للأمية.
- (5) نسبة كبيرة من عمال التنفيذ يعتبرون أنفسهم مؤهلين رغم أن عملهم يقتصر فقط في تشغيل الآلات، و أكثر من نصف عدد العمال (57,5%) له أقدمية ما بين 10 و 20 سنة و هذه الأقدمية من المفروض أن تعطي للعمال كفاءة مهنية عالية و بالتالي تحسين مستوى الإنتاج، لكن الوضعية المالية للمؤسسة تبين عكس ذلك.
- (6) رغم أن أغلب العمال يقطنون المدينة حالياً إلا أنه تبين لنا حسب أصل منشئهم أنهم ينحدرون من أصل ريفي، هذا ما يؤكد ظاهرة التروح الريفي التي عرفتتها

الجزائر منذ الاستقلال و زاد هذا التروح حدة في العشرية الأخيرة بسبب الأوضاع
اللامنية في البلاد.

(7) حوالي 80% من فئة العمال المبحوثين كانوا حرفيين أو بطالين، هذه المميزات
تبين مدى تهاون المسؤولين في عملية تشغيل العمال، خاصة و أن طبيعة الإنتاج تتطلب
اختصاصيين في الميدان أو على الأقل تكوين عمال على حسب الاختصاص.

الفصل الثاني

أبعاد قيمة العمل و الرضا عن العمل

قيمة العمل و الرضا عن العمل

دافعية العمل

الرضا عن العمل

العلاقة بين الرضا، الأداء و الدافعية

البيانات المتعلقة بالرضا عن العمل للمبحوثين

البيانات المتعلقة بتفضيل طبيعة العمل

البيانات المتعلقة بحب العمل

البيانات المتعلقة بكيفية إثارة انتباه المسؤولين

خلاصة

I- قيمة العمل :

إن للعمل قيمة كبيرة في المجتمعات، و كل إنسان يجب و يريد أن يعمل.

فما هي دوافع الإنسان للعمل ؟

لماذا يبذل الإنسان جهدا ملموسا في أداء معين في حين أنه يتراخى في مواقف أخرى ؟

يتصف الإنسان بالحركية (Dynamique) أي يمكن تنشيط هذا الإنسان و إثارته و هذا

الجانب الحركي يعتمد على الدافعية، فالدافع يتضمن السببية (Causation) كما أنه يتصل

بالتعاقب (Séquence) و الاستمرارية (Continuité)، فالخبرة الإنسانية تتضمن عاملا سببيا يؤدي

إلى نوع من الاستجابة.⁽¹⁾

I-1 دافعية العمل :

تعود كلمة دافعية العمل في أصلها إلى الكلمة (Movere) أي بمعنى يحرك و يدفع

و بمعنى آخر فإنه يدل على رغبة الفرد في إشباع حاجات معينة و هذا حسب (Gary Dessier)،

و غالباً ما تستعمل كلمة دافع للدلالة على الغرائز و الحاجات و الرغبات.

و تجدر الإشارة إلى أن الدوافع تختلف عن الحوافز فالأولى هي محركات داخلية لسلوك الإنسان

و تتبع من ذات الفرد لإشباع الحاجة، أما الثانية فهي محركات خارجية للفرد على إثارة

الحاجة، و تقوية و شدة الإلحاح عليها، و قد تكون الحوافز مادية كالمكافآت و الزيادة في

الأجور و منافع مادية أخرى، أو يمكن أن تكون حوافز معنوية كالترقية في منصب الشغل

أو التكريم إلى غيرها من الحوافز المعنوية.

و يقول صلاح بيومي : "إنّ الدوافع تختلف من فرد إلى آخر باختلاف السن و الجنس

و التنشئة الاجتماعية و المكانة في المجتمع، و كذلك نوع الثقافة التي ترعرع فيها..."⁽²⁾

(1) كامل محمد المغربي : السلوك التنظيمي، مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم. دار الفكر للنشر (1995).

ص. 19

(2) صلاح بيومي : حوافز الإنتاج في الصناعة. ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر 1982. ص. 2

فهناك إذن علاقة وطيدة بين الدافعية و الحاجة التي تدفع بالفرد للقيام بالعمل، و انطلاقا من هذا المنظور يصنف ماسلو (MASLOW) الحاجات الإنسانية كما يلي :

(أ) الحاجة الفيزيولوجية : و تتضمن احتياجات الفرد المحددة كاللباس، الأكل و الشرب، إذ أن الفرد يعمل من أجل تقاضي الأجر الذي يسمح له بإشباع احتياجاته الفيزيولوجية.

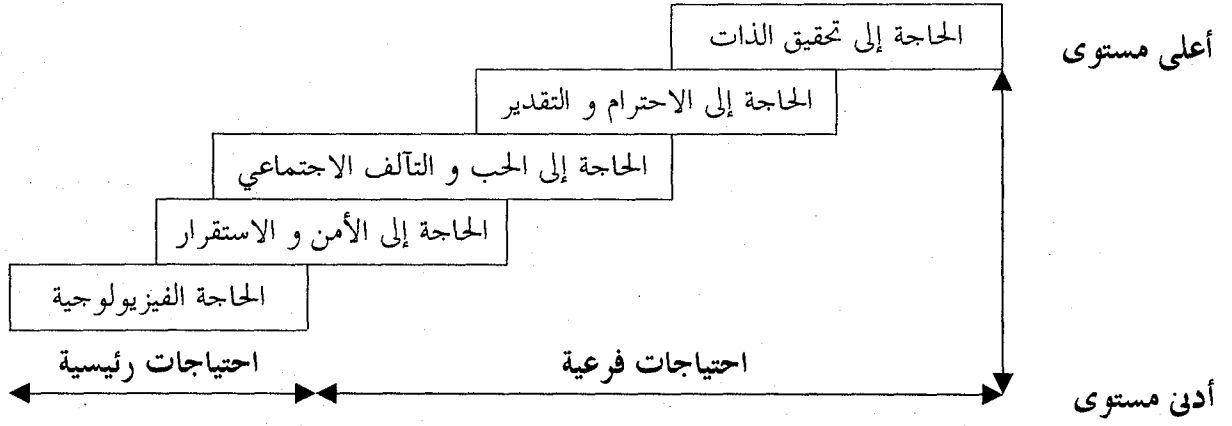
(ب) احتياجات الأمن : من طبيعة الإنسان أنه دائما في صراع مع الطبيعة فهو يعمل على حماية نفسه من أخطارها، و لهذا فإنه يأخذ الإجراءات التي تضمن له السلامة من هذه الأخطار، إذ أنه يحصن بيته بالدفء و التهوية و يؤمن نفسه في الضمان الاجتماعي إلى غير ذلك.

(ج) الاحتياجات الاجتماعية : إن الإنسان اجتماعي بطبيعته يكره العزلة و الانفراد و لهذا يقوم بتكوين الأسرة، العشيرة، الوطن و الأمة و يعمل كل ما في وسعه للمحافظة عليها فهو يؤثر و يتأثر في مجتمعه.

(د) الحاجة إلى التقدير و الاحترام : يسعى الإنسان دائما إلى الحصول على التقدير و الاحترام من قبل الآخرين و من ثمة فإنه يحب الشعور بالقيمة و الاحترام في المجتمع الذي يعيش فيه، فهو يرغب دائما في تبادل المشاعر مع أفراد المجتمع. كما أن العقيدة و القيم الأخلاقية السائدة في المجتمع تلعب دورا هاما في تحقيق الاحتياجات الإنسانية خاصة في إشباع الذات و تقدير النفس.

(هـ) الحاجة إلى تحقيق الذات : و هي المقدرة على القيام بالعمل و التأكيد في الإنجاز و تعتبر هذه الاحتياجات الإنسانية من أرقى و أسمى الاحتياجات و أقلها تحديدا. و يمكن ترتيب هذه الاحتياجات حسب ماسلو (Maslow) كما يلي (1) :

(1) كامل محمد المغربي . مرجع سابق. ص. 95



هيكلية الاحتياجات الإنسانية عند ماسلو

فمن خلال هذا البيان يظهر لنا أنه عن طريق العمل يمكن للفرد إشباع حاجاته غير أن هذه الحاجات و الرغبات غير محدودة، فكلما لبي حاجة إلا و ظهرت حاجات أخرى يريد تلبيتها و هذه هي طبيعة الإنسان.

أما أحمد هني فإنه يرى : "أن دافع العمل و مكانته بالنسبة لأفراد المجتمع الجزائري لا زال مرتبطا بالحصول على وسائل العيش"⁽¹⁾، مما يعكس المستوى الاجتماعي و الاقتصادي الذي يعيشه الفرد الجزائري فحاجياته لم ترق إلى مستوى عال كتحقيق الذات و الحاجة إلى الاحترام و التقدير.

نظرية هيرزبيرغ (HERZBERG) ذات العاملين :

اقترح "هيرزبيرغ" مجموعتين من عوامل العمل التي تؤثر في سلوك الفرد في تنظيم عوامل وقائية و عوامل دافعية، إذ أن العوامل الوقائية تتمثل في العمل و بيئته و تعمل على المحافظة على العامل من عدم الرضا عن عمله و تعتمد على السياسات التنظيمية و العلاقات التبادلية بين الرئيس و المرؤوس، و إذا شعر هذا الأخير بالأمان و الاستقرار و العدل في عمله تحقق الرضا عن العمل.

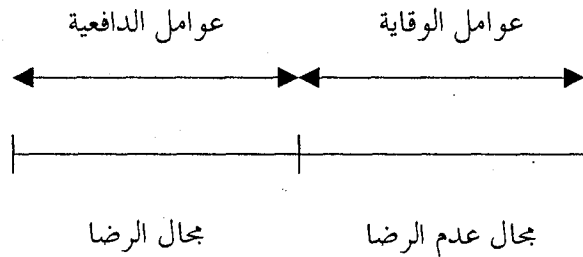
(1) Ahmed HENNI : Le Cheikh et le Patron, usage de la modernité dans la reproduction de la tradition, OPU 1993, p 153.

I-2 الرضا عن العمل :

تعني كلمة رضا الاقتناع و يستعمل هذا المصطلح لقياس مدى اقتناع العامل في محيطه العملي، كإقتناعه بالأجر و اقتناعه بالمسؤولين و ظروف العمل.⁽¹⁾

فإذا شعر العامل أن سياسة التنظيم مناسبة و اقتنع أن الأجور عادلة و أن علاقاته حسنة و طيبة مع الآخرين سيكون راض عن عمله و محيطه العملي. إلا أن هذه العوامل ليست كافية لتحوز على رضا العامل و تحفزه إلى مستوى أعلى من الإنجاز⁽²⁾ و لذلك نجد نوع آخر من العوامل التي تحفز العامل و تتمثل هذه العوامل حسب هيرزبيرغ في الإنجاز و المسؤولية و التقدير و وجود فرص التقدم، فإذا توفرت في الفرد هذه العوامل فإنها تجعله راضياً عن عمله، و سيقوم بتأدية عمله بشكل أفضل.

و يلخص كمال المغربي هذه العوامل في الشكل التالي :⁽³⁾



و من هذا المنظور نرى أن هناك علاقة بين أداء الفرد و درجة الرضا عن العمل، حيث كلما زادت درجة الرضا عن العمل زاد انتمائه و ولاؤه للعمل بالمنظمة، و بالتالي تؤدي إلى زيادة كفاءته الإنتاجية و تحسين مستوى أدائه و العكس صحيح.⁽⁴⁾

(1) عبد المنعم عبد الحي : علم الاجتماع الصناعي-المصنع و مشكلاته الاجتماعية. د/ت. ص. 210

(2) كامل محمد المغربي . مرجع سابق. ص. 96

(3) المرجع نفسه. ص. 97

(4) نفيسة محمد باشري : العلاقات الإنسانية، مكتبة نهضة الشرق 1986. ص. 24

I-3 العلاقة بين الأداء الدافعية و الرضا :

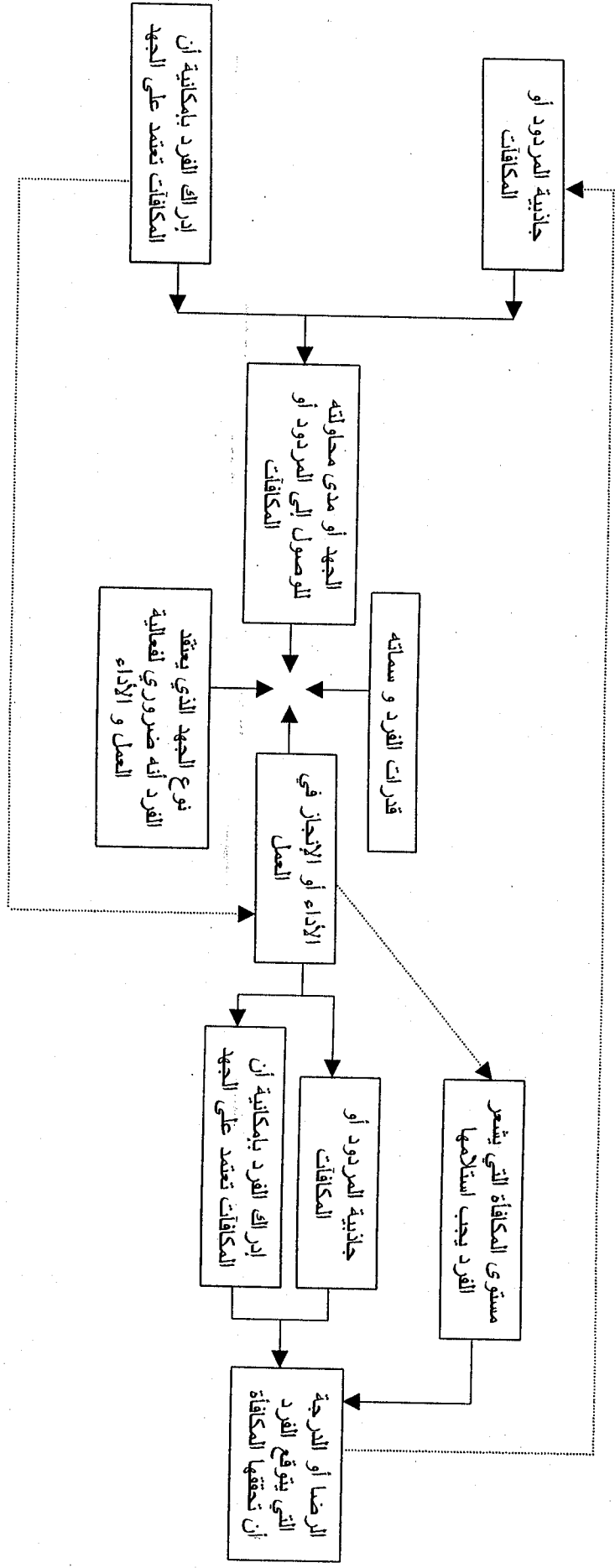
يعتقد العلماء السلوكيون أن الرضا يقود إلى مستوى عال من أداء العمال، و هذا المستوى العالي يميز العامل بالكفاءة، فإذا قام الفرد بأداء عمله بصفة جيدة ثم كوفئ على ذلك فإن العمل يؤدي إلى الرضا و لهذا السبب يعتبر الباحثون السلوكيون أن الرضا عاملا تابعا (un facteur dépendant) و ليس عاملا مستقلا (et non pas un facteur indépendant) و من هذا المنطلق حاول بورتر و لولر (Porter et Lawler) إيجاد نموذج بين العلاقة بين الدافعية الأداء و الرضا، في ثلاث ملاحظات : (1)

1- الجهد أو الدافعية هي نتيجة لجاذبية المكافأة من ناحية، و لكيفية إدراك الفرد للعلاقة بين الجهد و المكافأة من ناحية أخرى.

2- لا ترتبط المكافآت الخارجية كالرواتب و الترقيات مباشرة بأداء العمل. فالزيادة في الراتب ترتبط عادة بطول الوقت الذي يقضيه الشخص في العمل إضافة إلى علاوة معنوية صغيرة. أما المكافآت الداخلية فإنها تأتي على شكل تقدير الآخرين أو الشعور الذاتي بأنه أنهى إنجاز العمل على أحسن وجه، فهي مكافأة داخلية للفرد.

3- و أهم جزء من نموذج (Porter et Lawler) بورتر و لولر هو العدالة، فمن الضروري أن يشعر الفرد بأن المكافآت تتوزع على أساس عادل.

(1) كامل المغربي. مرجع سابق. ص. 100



نموذج بورتر و لورر للدافعية

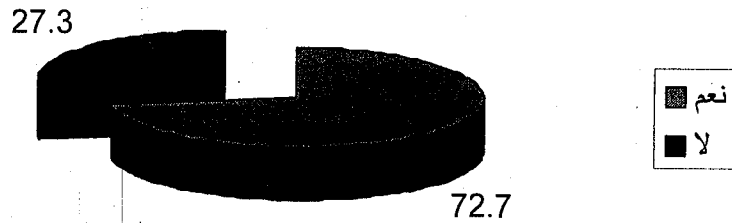
فهذا النموذج هو نموذج متطور بالنسبة لنموذج "فروم" (VROOM) الذي يعتبر أن مفهوم الرضا عن العمل يرتبط بالاتجاهات المؤثرة للأفراد تجاه أدوارهم التي يؤديونها.⁽¹⁾ و من خلال السؤال الذي وجهناه للفئة المبحوثة : هل أنت راض عن عملك ؟ سجلنا الإجابة التالية :

1) البيانات المتعلقة بالرضا عن العمل للمبحوثين :

الرضا عن العمل	عدد العمال	النسبة (%)
نعم	32	72,7
لا	12	27,3
المجموع	44	100

جدول رقم 18 : توزيع العمال المبحوثين حسب الرضا عن العمل

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



يوضح لنا هذا الجدول أن 72,7% من العينة صرحوا برضاهم عن عملهم و عن حالتهم المهنية، هذا في حقيقة الأمر ليس معناه أنهم راضون عن أجرهم، و عن علاقتهم بالآخرين (المسؤولين و الإطارات)، و ظروف عملهم بل إن هذه الإجابة تعبر عن عدم طموحهم و اكتفاءهم بالعمل و الأجر فقط لأنه حسب هؤلاء العمال إن العمل في وقتنا الحاضر أصبح صعبا جدا و مستوى المعيشة هو الآخر صعب للغاية.

(1) عبد المنعم عبد الحي . مرجع سابق ص 210.

فهم بإجاباتهم نعم، يقولون "نحمد الله" أي أنهم بمجرد أنهم يعملون و يتقاضون أجرا فإنهم أحسن بكثير من الذين ليس لهم عمل سواء كانوا بطالين أو متقاعدين أو عمال مسرحين. هذا من جهة، و من جهة أخرى فإنهم غير واعين بظروفهم المهنية و عدالة الأجر و المكافآت، فبالنسبة لهم هذه العوامل لا تهمهم بقدر ما يهتمهم الحصول على العمل في ظل الأزمة الاقتصادية و هاجس التسريح و البطالة و صعوبة الحياة الاجتماعية. أما فيما يخص العمال الذين صرحوا بعدم الرضا فتقدر نسبتهم بـ 27,3% من فئة المبحوثين هؤلاء العمال عبروا عن عدم رضاهم للأسباب التالية :

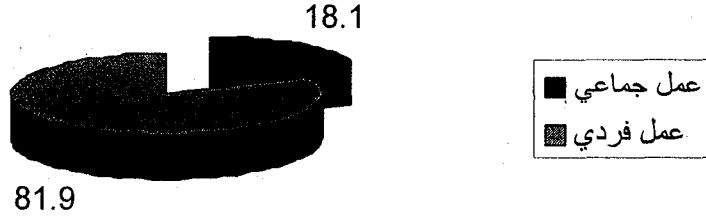
- 1- الأجور غير عادلة و غير كافية إذا ما قورنت بالمجهود المبذول من قبل العمال.
- 2- سوء معاملة المسؤولين لهم.
- 3- الضغوطات النفسية و التي يعتبر حسب (Elton Mayo) من أهم العوامل التي تؤثر على التحفيز المعنوي لدى العمال.
- 4- نقص في حرية التعبير.
- 5- الظروف الذهنية التي تسود في المحيط العملي كالملل و التعقيد و الروتين و ضعف التسيير.

(2) البيانات المتعلقة بتفضيل المبحوثين لطبيعة العمل :

النسبة (%)	عدد العمال	تفضيل طبيعة العمل
18,1	36	عمل جماعي
81,9	08	عمل فردي
100	44	المجموع

جدول رقم 19 : توزيع العمال المبحوثين حسب تفضيلهم لطبيعة العمل

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 81,9% من عينة العمال يفضلون العمل الجماعي، فكل عامل يريد أن يكون عمله مع الآخر و هذا حتى تكون ظروف نفسيته حسنة إذ أن طبيعة العمل مملة جدا و أن نفس العمل يتكرر يوميا أي روتينية العمل تجعل العامل يفضل العمل الجماعي حتى يتمكن من الكلام و الدردشة مع زميله، كما أنه من بين المؤشرات الثقافية للعمال الجزائري نسجل تفضيل الجماعة عن الفرد. فإن هؤلاء العمال يعتقدون أنه من الجانب الديني، كل ما هو جماعة فهو محبب إلى الله كصلاة الجماعة، دعاء الجماعة، و عمل الجماعة، و هناك مقولة تتردد كثيرا في الوسط الاجتماعي الجزائري "يد الله مع الجماعة" حيث أن هذه المقولة تعني أن البركة تأتي مع الجماعة، و لا تغادر هذه المقولة حتى نستظهر مقولة أخرى تعبر عن ظاهرة ثقافية أخرى و هي ظاهرة "التوزيع" المعروفة جدا في الأوساط الريفية في الجزائر و تعبر بحق عن ظاهرة العمل الجماعي، فهي تعبر عن العمل الفلاحي الجماعي، إذ أن أغلبية أفراد الريف أو القرية أو العشيرة يتعاونون بعضهم البعض لإجراء عمل معين و هم يرددون أغاني و أناشيد جماعية و محلية حتى ينسوا التعب و الملل و صعوبة العمل.

كما أن مثلا آخر شائع في الوسط الحرفي، خاصة في منطقة تلمسان و هو يعبر عن العمل الجماعي، و يقول هذا المثل : "الحديث و المغزل"، فهذه المقولة تعبر عن العمل الجماعي إذ أن المغزل يعبر عن صناعة النسيج (زرابي و أعطية ...) و كما هو معلوم أن هذه الصناعة الحرفية تتطلب أطوارا في عملية الإنتاج، و في معنى هذا المثل أن العمال يتحدثون فيما بينهم بدون أن ينسوا عملهم، و إن غفل أحد العمال عن عمله المنوط إليه أو انهمك في الحديث و نسي عمله، فزميله يذكره بهذا المثل ليعيده إلى عمله.

أما بالنسبة للعينة التي تفضل العمل الفردي و التي تقدر نسبتها بـ 18,1% و هي نسبة ضعيفة فهي تمثل العمال الذين لهم عمل يتطلب التركيز و الدقة، و بالتالي فهي تتطلب الهدوء

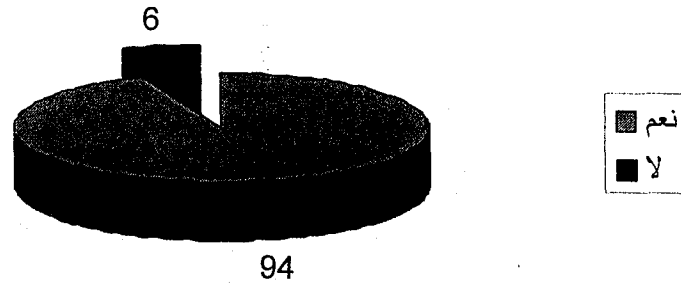
و السكون و عدم التحدث مع الآخرين في أوقات العمل.

(3) البيانات المتعلقة بحب العمل عند المبحوثين :

حب العمل	عدد العمال	النسبة (%)
نعم	42	94
لا	02	06
المجموع	44	100

جدول رقم 19 : توزيع العمال المبحوثين حسب حب العمل

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال الجدول أن الأغلبية الساحقة من العمال (94%) يحبون العمل لأن العمل في نظرهم عبادة، سواء كان هذا العمل مادياً أو معنوياً، هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن العمل ضروري للفرد حتى يلبى رغباته و احتياجاته الشخصية و الاجتماعية و حتى لا يعيش حالة على غيره، و من هذا المنظور نرى أن الفرد الجزائري يحب العمل حتى يجتنب البطالة و البؤس التي قد يؤدي به إلى التسكع في الطرق أو التسول أو ارتكاب الجرائم كالسرقة و الأعمال غير الشرعية و غير القانونية. فبالنسبة لهذه الفئة فإن العمل مهم و واجب حتى ولو كان أجره لا يتناسب مع الجهود المبذولة.

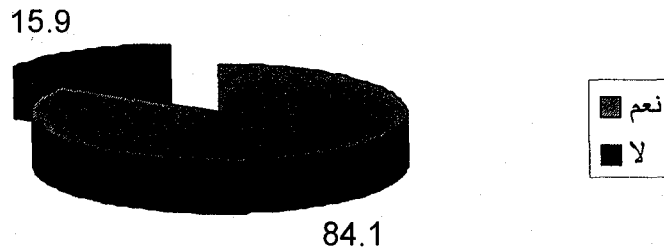
و هناك 6% من أفراد العينة صرحوا أنهم لا يحبون العمل و هذا تعبيراً منهم عن كرههم لهذه المهنة و الظروف المهنية الصعبة التي يعيشون فيها، و هذا تعبير منهم عن عدم رضاهم عن العمل و عن المسؤولين و الظروف المهنية و الاجتماعية التي يعيشون فيها حالياً.

4) البيانات المتعلقة بكيفية إثارة انتباه المسؤولين :

النسبة (%)	عدد العمال	الرغبة في إثارة الانتباه
84,1	37	نعم
15,9	07	لا
100	44	المجموع

جدول رقم 20 : توزيع العمال المبحوثين حسب الرغبة في إثارة انتباه المسؤولين بالجدد والعمل.

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نرى من خلال النتائج المحصل عليها في هذا الجدول أن 84,1% من الفئة المبحوثة ترغب في إثارة انتباه المسؤولين بالجدد والعمل لأنه بالنسبة إليهم العمل مقدس و يعتبر عبادة و هذا بحكم النظرة الدينية للعمال، إذ أنهم يحبون العمل و يريدون إتقانه بالجدد و الاجتهاد، و ليس بالغش و الحيلة.

و معظم هؤلاء العمال أدلوا لنا بالمقولة التي مفادها : "من غشنا فليس منا" (1) أو "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه" (2).

هذه المقولة هي حديث للرسول ﷺ، و قوله تعالى في سورة التوبة الآية 105 :

﴿ و قل اعملوا فسيري الله عملكم و رسوله و المؤمنون ﴾ . صدق الله العظيم (3).

(1) حديث نبوي شريف.

(2) حديث نبوي شريف.

(3) القرآن الكريم سورة التوبة الآية 105.

و هناك أيضا من يردد المثل الذي يقول : "الله يرحم من اخدم خدمة و اتقنها".
فبالنسبة لهؤلاء العمال إتقان العمل يعبر بشكل كبير عن الجد و الاجتهاد و حسن الأداء،
و للمسؤول الحكم في هذا العمل و في كفاءة العامل و اجتهاده و انضباطه.
أما من باب آخر فإن هؤلاء العمال لا يحبون أن يتظاهروا بالجد و العمل أمام المسؤولين ثم إذا
غاب المسؤولون يعودون إلى التكاسل و الغش، فهم يرون هذا النوع من السلوك رياء و غش
أو ما يسمى في العامية (Le vice) أي التحايل.

أما فيما يخص الفئة التي لا تريد جلب انتباه المسؤولين إليهم بالجد و الاجتهاد و التي تقدر
بـ 15,9% من العينة، فلهم نظرة تشاؤمية إذ يرون أن من يعمل بالجد و الانضباط فهو عامل
"نية" أي أنه غافل بما يدور حوله من تلاعب المسؤولين و غشهم و عدم اعترافهم و تقديرهم
للعمال، فهم يقولون "تخدم ولا ما تخدمش غير كيف كيف" أي أن هؤلاء العمال ليس لهم
جزاء في الاجتهاد و بالتالي لماذا الجد و الاجتهاد؟ و المسؤولون بالنسبة لهم لا يباليون بأداء
العامل و مشاكله المهنية، بل أكثر من ذلك فهم يرون أن المسؤولين يخفون عليهم الحقائق التي
هي من حق العامل، هذا الأخير ليس له دراية بما يجري حوله في المؤسسة لا من بيع و شراء،
و لا من مكافآت و لا من حقوق إلى غير ذلك.

و يقولون أيضا "يعرفوا غير أحبابهم" أي العمال القريين من المسؤولين الذين يسميهم البعض
الآخر "أصحاب لكتاف" أي العمال الذين لهم معارف خاصة في أجهزة الدولة، هذه المعارف
توصي المسؤولين على أن يهتموا بهذا النوع من العمال "أي العمال الذين لهم معارف". هذه
الظاهرة أصبحت منتشرة كثيرا في الوسط الاجتماعي الجزائري إذ أن الخدمة لا تؤدي إلا
مقابل خدمة أخرى من طرف هيئة أخرى، و بالتالي تكون توصيات من قبل الهيئات
(Recommendations) لأداء الخدمة و هذا ما نسميه في الأنثروبولوجية و علم الاجتماع "رأس
المال الاجتماعي"، أي أن الفرد يستثمر معارفه الخاصة و أحبابه و أصدقاءه و بني عشيرته
المسؤولين في الهيئات المختلفة من أجل تحقيق مشاريع أو خدمات معينة أو تحقيق الترقية إلى
غير ذلك، و لهذا نسمع كثيرا عبارة "هذا احبيينا" أو "هذا اتنعنا".

و هناك أيضا فئة أخرى ترى أن الذي يعمل بالجد و الاجتهاد و الانضباط، هو في حقيقة الأمر (عامل فياس) "أو راه يبين راسو" أمام المسؤولين. أي أنه يكتسب رضا المسؤولين بالتحايل و التظاهر بالجد و العمل.

خلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل إلى أبعاد قيمة العمل و الرضا عن العمل، حيث انطلقنا من فكرة مفادها أن كل إنسان يجب و يريد أن يعمل، و تساؤل : لماذا هذا الإنسان يبذل جهداً في أداء عمل معين في حين يتراخى في مواقف أخرى ؟
و ما هي الدافعية للعمل ؟

و بعد دراسة و تحليل هذه التساؤلات توصلنا إلى أنه للإنسان احتياجات عديدة و مختلفة، هذه الأخيرة تدفعه للعمل من أجل تحقيقها. و لاحظنا أن لهؤلاء العمال احتياجات و طموحات متواضعة حيث أنهم لا يسعون إلى الوصول إلى درجة كبيرة في الاحتياجات، فهذه الأخيرة تقتصر فقط على الحاجات الفيزيولوجية و الأمنية، فبالنسبة للعامل فإن مجرد الحصول على وظيفة يقتات منها يجعله يقنع و يتحقق بذلك الرضا و هذا راجع بطبيعة الحال إلى الظروف الصعبة التي يعيشها المجتمع الجزائري حالياً سواء من ناحية البطالة و تدهور القدرة الشرائية و انخفاض الأجور، ...

ثم تطرقنا إلى عنصر الرضا عن العمل و الذي يعبر عن مدى اقتناع العامل بأجره، و علاقاته مع المسؤولين، و ظروفه المهنية، و كانت إجابات العمال المبحوثين كما يلي :

- (1) معظم العمال راضون عن عملهم.
- (2) أغلبية العمال يحبون العمل.
- (3) معظم العمال يفضلون العمل الجماعي عن العمل الفردي.

تعتبر هذه التصريحات في حقيقة الأمر تصريحات متأثرة بالثقافة التي تسود المحيط الاجتماعي للعمال، فهي تستمد جذورها من الثقافة الإسلامية التي تدعو إلى التخلق و التواضع و القناعة.

الفصل الثالث

الظروف المهنية و الاجتماعية لأفراد العينة

الظروف الاجتماعية :

ظاهرة التغيب.

وسائل النقل.

الخدمات الاجتماعية.

حوادث العمل.

رقابة المسؤولين.

المنح و العلاوات.

الظروف المهنية :

العلاقات المهنية.

التراعات.

النقابة.

خلاصة.

I- الظروف الاجتماعية :

(1) ظاهرة التغيب : (L'absentéisme)

أ) تعريف :

في تعريف شامل يمكن أن نقول أن ظاهرة الغياب في المؤسسة تتمثل في الغيابات المتتالية لأفراد المؤسسة، هذه الغيابات تعيق سيرورة العمل فهي تعبر عن الجانب السلبي في المؤسسة، و بمعنى آخر الغياب هو عدم وجود العامل في مكان عمله مهما كان سبب غيابه. و من هذا المنطلق يعرف "هلبرونير" (HEILBRONNER) ظاهرة الغياب كما يلي : "تعريف الغياب عن العمل يتمثل في كل أسباب الغياب (مرض-مرض مزمن-حادث عمل-حالة ولادة أو إجلازة لمناسبة عائلية أو إجراءات إدارية، إجازات أخرى مسموحة أو تكوين خارج المؤسسة) بدون أن نأخذ بعين الاعتبار البطالة، الإضراب، التكوين داخل المؤسسة أو راحة تعويضية (Repos compensateur) لأيام الراحة كنهاية الأسبوع و الإجازة السنوية.⁽¹⁾

فأمام هذه الظاهرة، ظاهرة الغياب، كل فرد مطالب بتبرير غيابه عن العمل و في نفس الوقت فإن كثرة و اختلاف الآراء تعكس اختلاف الجماعات المعنية و تعقد هذه الظاهرة. أي أن :

1- رأي المسؤول في المؤسسة : سواء كان مديرا أو رئيسا للفرقة فإن الغياب يحسب على كل العمال الذين لا يتواجدون في مناصب و أماكن عملهم و بالتالي يعتبر الغياب كتكلفة على المؤسسة و شكل من أشكال عدم التنظيم في العمل و هذا مهما كانت أسباب هذا الغياب.

2- رأي طبيب عمال المؤسسة : الغياب هو تعويض لازم يستفيد منه العامل بعد عمل شاق و إرهاق أو مدة يستفيد منها العامل المريض من أجل العلاج.

3- رأي مدير الموارد البشرية : الغياب هو مؤشر يقاس به الجو الاجتماعي أي أنه يشبه

البارومتر.

(1) P.JARDILLTER et H.BAUDIN, L'absentéisme : mythe et réalité. EME, 1984 p 02

4- رأي ممثل العمال : الغياب هو نتيجة لتدهور ظروف العمل إذ يقول بهراند و بوكوك (BEHRED et POCOUC) "... إن الظروف المهنية الصعبة هي التي تخلق ظاهرة الغياب ...".⁽¹⁾

ب) عوامل ظاهرة الغياب :

تعتبر ظاهرة الغياب من المشاكل التي تتعرض لها المؤسسة الاقتصادية، لأن العامل لا يوجد في مكان عمله و لكن عدم وجوده في مكان عمله راجع لعوامل معينة، و من أهم هذه العوامل نذكر ما يلي :

- 1- عامل السن.
- 2- حالة الصحة.
- 3- جنس العامل و وضعية أسرته (الأم أو الأب).
- 4- النقل.
- 5- المحيط الاجتماعي.
- 6- مقاومة العمل (Résistance au travail).

كلّ هذه العوامل تؤدي بالعامل إلى التغيب و قد يكون هذا التغيب إرادياً في بعض الحالات "كمقاومة العمل" أو غير إرادي كالمرض أو بعض المشاكل الاجتماعية. فبالنسبة للتغيب غير الإرادي فأسبابه واضحة و لا يمكن للعامل اجتنابها كالمرض أو موت أحد أفراد العائلة، أو ولادة، حوادث العمل، النقل ... أما بالنسبة للتغيب الإرادي فهو شكل من أشكال مقاومة العمال و عدم رضاهم عن الظروف المهنية التي يعيشها العمال إذ يقول محمد مبتول في هذا المجال أنّ : "التغيب، و التنقل، و الغش في أوقات العمل هو شكل مفتعل من المقاومة في العمل تجاه الظروف العملية و المهنية ...".⁽²⁾

⁽¹⁾ H.BEAREN & S.Pocock : L'absentéisme individuel, Revue internationale du travail, NOV/DEC/76, p 32.

⁽²⁾ Mohammed Mebtoul : Discipline d'usine, Production et société en Algérie, OPU, Alger 1986.

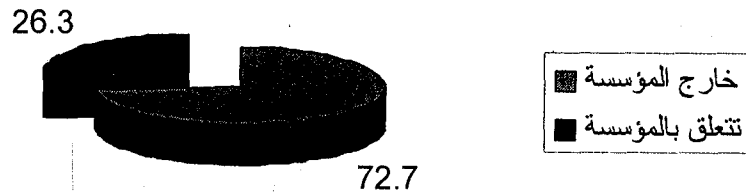
فهذه السلوكات تعبر عن عدم رضا العامل في محيطه المهني و بالتالي فإنه يريد أن يلفت انتباه المسؤولين بهذه الطريقة لكي يلتفتوا إليه و يحلوا المشاكل التي جعلت هذا العامل يتعمد الغياب. و من بين أسباب الغيابات التي سجلناها في بحثنا، نذكر ما يلي :

جـ) البيانات المتعلقة بأسباب الغياب عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	أسباب الغياب
72,7	32	أسباب اجتماعية خارج المؤسسة
27,2	12	أسباب تتعلق بالعمل في المؤسسة
100	44	المجموع

جدول رقم 21 : توزيع العمال المبحوثين حسب أسباب الغياب

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 73,7% من العمال المبحوثين يتغيرون بسبب المشاكل الاجتماعية خارج المؤسسة، إذ غالبا ما يتعلق غيابهم عن العمل بالمرض و قضاء الحاجة أو النقل أو المشاكل العائلية أو المناسبات السارة أو غير السارة (الأعراس، الجنازة، الولادة، الختان...) فهذه الغيابات هم فيها مغلوبين على أمرهم إذ يقول أغلبية العمال في هذا المجال : "الغياب حجته معاه" أي أن لكل غياب سبب و تبرير، و يقولون أيضا "الله غالب، كان عندي صوالح" أو "كانت عندي مناسبة"، و كل هذه التبريرات تدل على الغياب اللاإرادي للعامل.

أما بالنسبة للعمال الذين أرجعوا غيابهم عن العمل لأسباب تتعلق بالمؤسسة فتقدر نسبتهم بـ 27,3% فقد صرحوا لنا أن أسباب غيابهم عن العمل يرجع للمشاكل التي يتلقونها داخل المؤسسة كالتراعات مع المسؤولين و عبارة "الحقرة"، و الضغط النفسي الذي يفرضه المحيط المهني كالنرفزة و التعب و الإرهاق و القلق و الأجر الزهيد ...

و لكن نلاحظ أنهم عندما يرجعون إلى العمل فإنهم يبررون غيابهم بسبب المرض أو مشاكل خارج الوحدة و هذا من أجل اجتناب العقوبات التي تتمثل في خصم الأجر اليومي. و لتفادي هذه الظاهرة أي الغيابات الإرادية للعامل و التحايل على الإدارة فقد خصصت المؤسسة طبيا من أجل فحص العمال الذين يتغيبون بسبب المرض. لأن العمال أصبحوا يتغيبون عمدا و يبررون غياباتهم بالمرض، و هذه الظاهرة أصبحت معروفة كثيرا في الوسط العمالي و الوظيفي في المجتمع الجزائري.

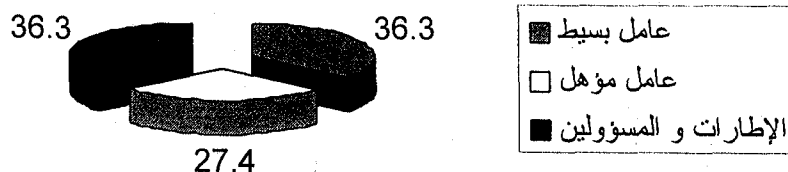
أما فيما يخص صنف العمال الذين يتغيبون بكثرة في مؤسسة (SOITEX) نسجل ما يلي :

د) البيانات المتعلقة بصنف العمال المتغيبين عند المبحوثين :

صنف العمال	عدد العمال	النسبة (%)
عامل بسيط	16	36,3
عامل مؤهل	12	27,4
الإطارات و المسؤولين	16	36,3
المجموع	44	100

جدول رقم 22 : توزيع العمال حسب صنف العمال المتغيبين

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال إجابات العمال المبحوثين أن نسبة العمال البسطاء الذين يتغيبون عن العمل تقدر بـ 36.3% أي أكثر من ثلث العينة، هؤلاء العمال البسطاء يتغيبون بسبب المشاكل الداخلية في المؤسسة كالإرهاق والتعب و ضعف الظروف المهنية و مقاومة العمل، و أيضاً الظروف الخارجية كالمرض و المناسبات و المشاكل الأخرى التي ذكرناها آنفاً.

أما فيما يخص نسبة غيابات العمال المؤهلين فهي تقدر بـ 27,1% و هي أقل نسبة إذا ما قارناها بنسبة غياب المسؤولين و الإطارات و العمال البسطاء، فالعمال المؤهلون لهم مسؤولية تجاه عمال التنفيذ و تجاه تشغيل الآلات و صيانتها و بالتالي فإنهم لا يغامرون بأنفسهم بكثرة الغيابات حتى لا يعرقلوا سيرورة الإنتاج إذ أنهم من خلال مهاراتهم و كفاءتهم في أداء العمل يمثلون العمود الفقري لوحدات الإنتاج و لهذا كله فإنهم لا يكثرون الغيابات عن العمل إلا في الحالات الخاصة كالمرض و الإجازات المرضية أو لظروف قاهرة تجبرهم على الغياب.

و نلاحظ أن 36,7% من العينة تمثل نسبة غياب المسؤولين و الإطارات، فإلى جانب الغيابات اللاإرادية هؤلاء المسؤولين و الإطارات كالمرض و الظروف الخاصة بالمجبرة على الغياب فإن المبحوثين الذين يمثلون الطبقة المنفذة للعمل أي عمال التنفيذ أو العمال البسطاء يرون أن غياب المسؤولين يرجع للمشاريع و الصفقات التي يبرمها هؤلاء خارج المؤسسة، هذا من جهة، و من جهة أخرى فإنهم لا يحاسبون أنفسهم، لأنهم يمثلون جهاز الرقابة و القرار، فهم الذين يحاسبون و لكن لا يحاسبهم أحد، و يقول بعض العمال المبحوثين "عبد السلام ما عليه كلام" أي أن المسؤولين ليسوا مجبرين على تبرير غيابهم مهما كانت أسباب هذه الغيابات، فهم يتصرفون كما يشاؤون في المؤسسة و كأنهم هم الملاك الحقيقيون لهذه المؤسسة. فبالنسبة لهذه الفئة (فئة المسؤولين و الإطارات) في نظر العينة لا تتميز الانضباط في العمل و لكنها تطبقه على العمال البسطاء.

إذ يقول في هذا المجال علي الكتر: "إن الانضباط لم يعد له معنى في المؤسسات الجزائرية...".⁽¹⁾ و يبدو لنا من خلال هذا القول أنه لا زالت الذهنيات العمالية متأثرة بالخلفيات الثقافية و التراعات العملية التي تمثل ثقافة المجتمع الجزائري، و عليه فإن هذه

(1) علي الكنز: حول الأزمة: 5 دراسات حول الجزائر و العالم العربي. دار بوشناق للنشر 1990. ص. 82

المؤشرات الاجتماعية و الثقافية تنضح لنا في سلوك العمال و تفاعلاتهم مع النظام المهني داخل المؤسسة الاقتصادية.

(2) وسائل النقل :

تعتبر وسائل النقل من أهم العوامل التي تؤثر على سيرورة التنظيم المهني في المؤسسة، فإذا كان للمؤسسة وسائل لنقل العمال فإنهم يصلون إلى مراكز عملهم في الوقت المناسب، و يكون حجم العمل كاملاً، لكن إذا حدث العكس فإن العمال ينهمكون في البحث عن وسائل النقل خاصة بالنسبة للعمال الذين يسكنون بعيداً عن مقر عملهم، فقد يأتون إلى عملهم متأخرين بحكم أنهم ضيعوا وقتاً كبيراً في البحث عن وسيلة نقل، و قد يتغيبون عن عملهم بسبب عدم وجود وسائل النقل، و عليه فإن هذه العوامل تؤثر سلباً على الإنتاج و الإنتاجية في المؤسسة و على ظروف العامل المهنية. و في سؤالنا حول وجود أو عدم وجود وسيلة نقل في مؤسسة (SOITEX) فالإجابة كانت 100% سلبية إذ أن المؤسسة في العشرية الأخيرة لم تعد توفر النقل للعمال كما كان الحال عليه في السبعينات و الثمانينات. فبمجرد أن أخذت المؤسسة استقلاليتها سنة 1990 باعت كل الحافلات و لم تعد توفر خدمات النقل للعمال و هذا من أجل تخفيض تكاليف المؤسسة.

و أمام هذا الأمر و الذي يتمثل في عدم وجود وسائل لنقل العمال نرى، بالنسبة للعمال المبحوثين، أنهم مستأثرون من هذا الأمر، فإنهم يبذلون جهداً كبيراً من أجل الوصول إلى مراكز عملهم في الأوقات الرسمية للعمل، فهم يجذبون لو توفر لهم المؤسسة وسائل النقل. أما بالنسبة لتكاليف النقل نلاحظ أن المؤسسة عوض أن توفر لهم النقل، قدمت للعمال منحة خاصة للتنقل (Prime de transport) لكن هذا غير كاف بالنسبة للعمال إذا ما قارناها مع الصعوبات التي يتلقاها العمال في التنقل إلى مراكز العمل كبعد المسافة و قلة و بطئ وسائل النقل و هذا يؤثر سلباً على نفسية العمال و سيرورة العمل في المؤسسة.

كما أنه في نظر العينة المبحوثة فإنه فقط العامل البسيط أو "القليل" كما يقولون الذي يواجه مشاكل في النقل لأن الإطارات و المسؤولين لهم وسائلهم الخاصة أي سياراتهم و يستفيدون

أيضاً من سيارات الخدمة (Voitures de service) التي تملكها المؤسسة و لهذا السبب وجدنا العمال مستائين و قلقين فيما يخص تنقلهم إلى مراكز العمل.

(3) الخدمات الاجتماعية :

تعتبر الخدمات الاجتماعية في المؤسسة من أهم وسائل تحسين ظروف العمال حيث تساهم هذه الخدمات الاجتماعية بشكل فعال في رفع معنويات العمال. فكلما كثرت هذه الخدمات و تعددت كلما ارتفعت معنويات العمال في بذل الجهود تجاه عملهم و بالتالي يزيد طموحهم و رغبتهم في بذل جهود أكثر من أجل إنجاح المؤسسة التي يعملون بها. و تتمثل هذه الخدمات الاجتماعية في الإسعافات الصحية و خدمات المطعم و النقل، منح قروض للعمال عند الحاجة، المساعدات المالية عندما يتعلق الأمر بالمناسبات (أعياد-زفاف-موت-ختان) أو البيع بالتقسيط عندما يتعلق الأمر بشراء أجهزة منزلية مثل (الثلاجة-التلفاز...)، الترفيه -رحلات إلى البحر، الرياضة- و غيرها من الخدمات التي يمكن للمؤسسة أن توفرها لعمالها.

و تعتبر الخدمة الاجتماعية وليدة القرن العشرين و هي حديثة نسبياً⁽¹⁾ و نظراً لذلك فإن التعاريف المقدمة لهذا المفهوم متعددة جداً يمكن ذكر بعضها فيما يلي حسب إبراهيم بيومي مرعي و ملاك أحمد الرشيد.

ترى "هلين وتمر" (Helen Witmer) سنة 1942 أن الخدمة الاجتماعية هي "طريقة علمية لخدمة الإنسان و نظام اجتماعي لمساهته في حل مشكلاته و تنمية قدراته و لخدمة النظم الاجتماعية الموجودة في المجتمع ..."

في حين ترى "أرلين جونسن" (Arlein Jhonson) سنة 1943 بأنها "خدمات مهنية تؤدي للناس مساعدتهم كأفراد و جماعات يتبادلوا علاقات مرضية للوصول إلى مستوى من الحياة يُناسب رغباتهم و قدراتهم بما يتماشى مع أهداف المجتمع".

(1) إبراهيم بيومي مرعي و محمد حسن البغدادي : جماعات في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

و في سنة 1955 عرّف "وارنر" (Warner) الخدمة الاجتماعية قائلاً: "تهدف الخدمة الاجتماعية إلى تدعيم و تحسين الأداء الاجتماعي للأفراد و الجماعات عن طريق أنشطة مختلفة تتركز في تحسين علاقاتهم الاجتماعية و تفاعلهم مع البيئة و هذه الأنشطة تتحدد في ثلاث وظائف رئيسية :

- 1- استعادة الإمكانيات و القدرات و تنميتها لدى العملاء.
- 2- تزويد العملاء بالموارد و الإمكانيات الفردية و الجماعية.
- 3- الحيلولة دون حدوث الإيذاء الاجتماعي.

و في سنة 1920 جاء تعريف الأمم المتحدة و مفاده أن الخدمة الاجتماعية هي "النشاط الموجه و المصمم بقصد الوصول إلى مستوى أفضل لتكليف الأفراد مع بيئاتهم الاجتماعية".
أمّا الدكتور عبد المنعم شوقي في كتابه "مناهج الخدمة الاجتماعية في المجتمع" فيرى بأنها "نظام اجتماعي مرن يشترك في طرقه الأساسية مع بعض النظم الاجتماعية الأخرى، و يقوم بالعمل فيه مهنيون مختصون، و يهدف إلى مقابلة احتياجات الأفراد و الجماعات و إلى النمو و التكيف في المجتمع إذا فشلت النظم الاجتماعية الأخرى، كما يهدف إلى مساعدة تلك النظم على النمو و الامتداد حتى تقابل حاجات الأفراد و الجماعات و المجتمعات بطريقة أكثر كفاءة".⁽¹⁾

غير أن الدكتور أحمد كمال أحمد في كتابه "مناهج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد" يرى "بأنها مهنة و نظام اجتماعي تحقق الرفاهية للإنسان بإيجاد تغيرات اجتماعية موجهة من خلال بناء متخصص يتعارفون مع أجهزة المجتمع لمقابلة الاحتياجات الاجتماعية".⁽²⁾

(1) عبد المنعم شوقي : مناهج الخدمة الاجتماعية في المجتمع، القاهرة، وزارة الشؤون الاجتماعية، 1966. ص. 01
(2) أحمد كمال أحمد : مناهج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد، القاهرة، مكتبة الخانجي، ص. ص. 23-25

- البيانات المتعلقة بمساهمة الخدمات الاجتماعية في تحسين ظروف العمال عند المبحوثين.

النسبة (%)	عدد العمال	مساهمة الخدمات الاجتماعية
32	14	نعم
68	30	لا
100	44	المجموع

جدول رقم 23 : توزيع العمال المبحوثين حسب مساهمة الخدمات الاجتماعية في تحسين ظروف العمال

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال الجدول أن 68% من العمال المبحوثين مستأؤون من دور الخدمات الاجتماعية في مؤسستهم إذ أنهم يرون أن الخدمات الاجتماعية في مؤسسة (SOITEX) شبه منعدمة فهي تقتصر فقط على الإسعافات و القروض التي تعطى للعمال في مناسبة عيد الأضحى فقط و سرعان ما تخضم قيمة هذه القروض من الأجور - أي مباشرة بعد عيد الأضحى -.

أما فيما يخص الخدمات الاجتماعية الأخرى كالنقل و الإطعام أو البيع بالتقسيط و غيرها فهي متفاوتة و شبه منعدمة، فمثلا النقل و الإطعام منعدمان تماماً في المؤسسة رغم أن هذه الخدمات كانت متوفرة قبل أن تأخذ المؤسسة استقلاليتها.

و لاحظنا من خلال تحولنا في المؤسسة أن هذه الأخيرة تملك مطعماً كبيراً لكنه مسير من قبل تاجر من أحد الخواص ليس له صلة بالمؤسسة و يربطه عقد كراء بينه و بين مؤسسة

(SOITEX). حيث يوفر الإطعام للعمال لكن ليس مجاناً، و العمال الذين ليس لهم زاد يتوجهون إلى هذا المطعم لشراء أكالاتهم الخاصة.

و عليه فإن أغلبية عمال هذه المؤسسة مستأؤون من دور الخدمات الاجتماعية التي كانت في وقت مضى تساهم بشكل فعال في تحسين ظروف العمال من خلال توفيرها لخدمات متعددة كالترفيه - الرحلات إلى البحر - خاصة لأبناء العمال في العطلة الصيفية، الرياضة، الإطعام، عملية الختان ...

أما بعض العمال فقد صرحوا لنا أن الخدمات الاجتماعية هذه توفر عن طريق المحسوبة و "المعرفة".

أما فيما يخص العمال الذين صرحوا و اعترفوا بمساهمة الخدمات الاجتماعية في تحسين ظروف العمل فنسبتهم قليلة و تقدر بـ 32%، حيث يقول هؤلاء المبحوثين أنه رغم المشاكل و الأزمة المالية الخانقة بالنسبة للمؤسسة فإنها تحاول و لو بشكل قليل توفير أدنى الخدمات الاجتماعية للعمال.

و يبدو من خلال هذه النسب أن المؤسسة لا توفر بدرجة عالية الخدمات الاجتماعية للعمال و عليه فإنها لا تساهم في تحسين ظروفهم و بالتالي لا تشجعهم على الزيادة في الإنتاجية و لا تحفزهم لا مادياً و لا معنوياً من أجل بذل الجهود و تحسين الأداء و المردودية.

و يقول في هذا المجال الدكتور محمد السويدي : "لا شك أن الرعاية الاجتماعية تهدف في فلسفتها إلى تنمية الموارد الإنسانية عن طريق المساعدات الاجتماعية و التأمين الصحي و حماية العمال من أخطار العمل ...".⁽¹⁾

4) الضمان الاجتماعي و حوادث العمل :

تعتبر حوادث العمل من أهم الظواهر المتعلقة بظروف العمل و تجاوب العمال مع وسائل الإنتاج، و تختلف هذه الحوادث حسب طبيعة العمل و طبيعة وسائل الإنتاج كالألات و أدوات العمل بدون أن ننسى الطبيعة الذهنية و الاجتماعية للعامل نفسه.

(1) محمد السويدي : مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - 90.07/4.032172 ص130.

أ) البيانات المتعلقة بحوادث العمل عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	عمال تعرضوا لحادث عمل
27	12	نعم
73	32	لا
100	44	المجموع

جدول رقم 24 : توزيع العمال المبحوثين حسب حوادث العمل

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



من خلال هذه النسب نلاحظ أن 73% من العمال لم يتعرضوا لحوادث عمل، رغم أن إمكانية وقوع حادث عمل في الورشات متوقعة جداً و هذا لطبيعة العمل و طبيعة الآلات و خطورة العمل، فهؤلاء العمال جدّ حرصين على وقاية و حماية أنفسهم من أيّ حادث و تعرضهم لعمل خطير، هذا من جهة، و من جهة أخرى فإنهم يتحكمون جيداً في تشغيل الآلات و أدوات العمل إذ أنّ تأهيلهم المهني يسمح لهم بالوقاية من حوادث العمل، كما أنّ مؤسسة (Soitex) لا تخلوا من وسائل الوقاية، كالإنذار بالخطر و ضرورة اليقظة أثناء التعامل مع الآلات أو أثناء وقوع حالة طوارئ كالحريق في المؤسسة.

و من خلال زيارتنا للمؤسسة حضرنا إلى اختبار فعالية قسم الحماية بالمؤسسة و هو قسم تابع للحماية المدنية و كان هذا الاختبار على الشكل التالي :

* جماعة من العمال تقوم بحرق بعض الأشياء غير الضرورية للمؤسسة كالصناديق و العجلات غير الصالحة و أقمشة غير صالحة.

* صفارات الإنذار تنذر عمال المؤسسة عند بداية الحريق.

* خروج العمال من الورشات.

* وصول سيارات المطافئ التابعة للمؤسسة، فسيارة الإسعاف.

الاختبار تمثل في كيفية الإطفاء و كمية الوقت المستغرق لإطفاء الحريق و كيفية خروج العمال من الورشات و الوقت الذي تستغرقه سيارات الإسعاف للوصول إلى مكان الحريق. أمّا فيما يخص العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل فإنهم يقدرون بـ 27% و ترجع هذه الحوادث للأسباب التالية :

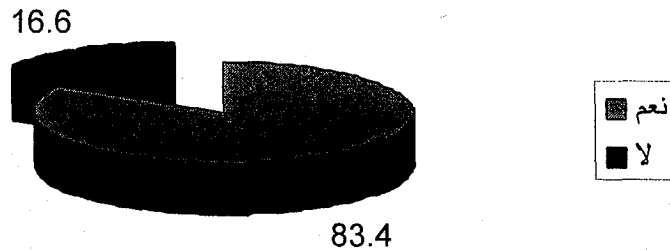
- عدم التأهيل و التحكم في الآلات.
- عدم التركيز و الانشغال بهموم اجتماعية أثناء قيامهم بالعمل.
- الضجيج الذي تحدته الآلات.

ب) البيانات المتعلقة باستفادة العمال من التعويضات عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	عمال استفادوا من التعويضات من الضمان الاجتماعي
83,4	10	نعم
16,6	02	لا
100	12	المجموع

جدول رقم 25 : توزيع العمال المبحوثين حسب الاستفادة من التعويضات

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ أنّ 83,6% من هذه المجموعة (مجموعة العمال الذين تعرضوا لحادث) استفادوا من تعويضات من الضمان الاجتماعي و 16,4% من هؤلاء لم يستفيدوا من تعويضات و هذا لعدم وعيهم و عدم معرفة حقوقهم المعنوية و المادية في المؤسسة، فقد قاموا بالعلاج بإمكاناتهم الخاصة دون طلب حقهم من الجهات الخاصة بالضمان الاجتماعي داخل المؤسسة، كما أنهم يرون أنّ المسؤولين غير مهتمين بهذه الأمور. فهم يهتمون اهتماماً كبيراً بالمادة كالمنتجات و الأرباح و يهملون العمال الذين بدوهم لا يمكن أن نحصل على الإنتاج، هذا معناه أنّ المسؤولين لا يقدمون أدنى الاعتبارات للعمال، و يقول في هذا الإطار محمود عبد المولى أنّ بعض المسؤولين يرون أنّ "إجراءات الوقاية من حوادث العمل و تحسيس العمال بذلك و تدريبهم على وسائل الأمان الصناعي يعتبر مضيعة للوقت و عرقلة للإنتاج و الإنتاجية".⁽¹⁾

كما نلاحظ من خلال هذه الأجوبة أنّ المسؤولين في هذه المؤسسة يتهاونون في القيام بواجباتهم تجاه العمال و تجاه الضمان الاجتماعي الذي يضمن للعمال حقوقاً مادية في حالة المرض و حوادث العمل و منح المعاشات و الزواج و غيرها.

الضمان الاجتماعي و التأمينات الاجتماعية تعدّ كنظام إنساني تتجسد فيه كفالة الدولة لسلامة العمال و تهيئة الفرصة لمستقبل آمن يوفر لهم و لأسرهم حياة كريمة مستقرة في الظروف التي يفتقرون فيها للقدرة على العمل بسبب الشيخوخة أو العجز غير المهني أو إصابات العمل أو الأمراض المهنية.⁽²⁾

5) رقابة المسؤولين :

أ) البيانات المتعلقة بمراقبة العمل عند الباحثين :

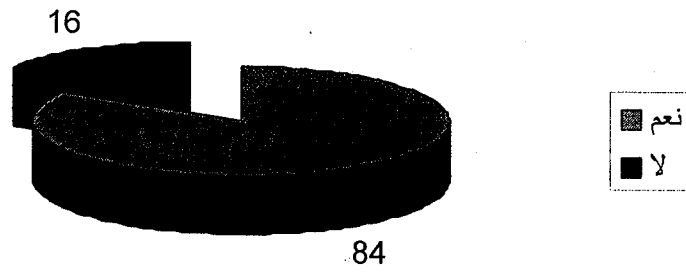
(1) محمود عبد المولى : علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، تونس، د/ت. ص. 10

(2) إبراهيم بيومي مرجي و ملاك أحمد الرشيدى : مرجع سبق ذكره. ص. 135

النسبة (%)	عدد العمال	استمرارية المراقبة للمسؤولين
84	37	نعم
16	07	لا
100	44	المجموع

جدول رقم 26 : توزيع العمال المبحوثين حسب المراقبة

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



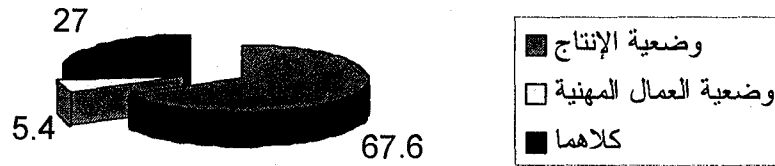
نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 84% من العينة المبحوثة تشير إلى مراقبة مستمرة من قبل المسؤولين و ترى أن وجود المسؤولين في الورشات مستمر و دائم. أما فيما يخص العمال الذين ينفون مراقبة المسؤولين لوتيرة العمل فتقدر نسبتهم بـ 16%، فبالنسبة لهم وجود المسؤول في الورشة هو فقط صدفة أو تجوال و هروبه من العمل ليس إلا. و عن إجابة المجموعة الأولى -أي المجموعة التي تعترف بمراقبة المسؤولين و التي تشير إلى أسباب المراقبة-، نسجل بما يلي :

(ب) البيانات المتعلقة بطبيعة مراقبة العمل عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	طبيعة المراقبة
67,6	25	مراقبة وضعية الإنتاج
5,4	02	مراقبة وضعية العمال المهنية
27	10	كلاهما
100	37	المجموع

جدول رقم 27 : توزيع العمال المبحوثين حسب طبيعة المراقبة

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من هذا الجدول أن 67,6% من العمال يرون أن زيارة المسؤولين و مراقبتهم للورشات تتعلق فقط بوضعية الإنتاج، فهم (المسؤولين) يصدرون الأوامر و المعلومات المتعلقة بالإنتاج و فقط و لا يبالون بوضعية العمال و ظروفهم المهنية و مطالبهم و احتياجاتهم. كما نلاحظ أن 27% من هذه المجموعة يرون أن مراقبة المسؤولين تتعلق بكلتا الحالتين، ظروف العمال و وضعية الإنتاج.

أما بالنسبة للزيارات المتعلقة فقط بوضعية العمال فتقدر النسبة بـ 5% و هي نسبة ضئيلة في هذه المجموعة حيث تعترف أن زيارة المسؤولين للورشات تتعلق بوضعية العمال و ظروفهم المهنية داخل المؤسسة.

II- الظروف المهنية عند أفراد العينة :

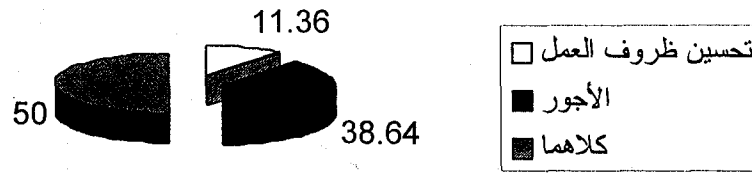
(1) مطالب العمال :

أ) البيانات المتعلقة بمطالب العمال عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	مطالب العمال
11,36	05	تحسين ظروف العمل
38,64	17	الأجور
50	22	كلاهما
100	44	المجموع

جدول رقم 28 : توزيع العمال المبحوثين حسب المطالب

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



يبين لنا هذا الجدول أن مطالب العمال تختلف من فئة إلى أخرى حيث نلاحظ أن 50% من العينة تتعلق مطالبها بالأجور و تحسين ظروف العمل بالمؤسسة، إذ لا يقتنع هؤلاء العمال بأجورهم التي يرون أنها غير عادلة و غير مرضية و لا تمثل الجزاء الحقيقي لما يبذلونه من جهد، كما أن هذه الأجور لا تلي حاجياتهم الاقتصادية و الاجتماعية، هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن ظروف العمل غير مناسبة، فمثلاً تفتقر الورشات لأجهزة التهوية، خاصة في فصل الصيف، الإضاءة قليلة بالنسبة لطبيعة العمل، أما في الشتاء و البرد، فالآلات تكون باردة جداً و يصعب على العمال لمسها، كما أنهم يعملون في جو بارد جداً نظراً لاتساع الورشات و عدم وجود المدافئ فيها، فكل هذه الأمور تعرقل السير الحسن لعملية الإنتاج في المؤسسة. و نلاحظ أيضاً أن 38,64% من العينة ترى أن مطالبها تتعلق بالأجور لأن الأجور بالنسبة لهم غير كافية إذا ما قورنت بحجم الجهود المبذولة من قبل العمال و أيضاً بالنسبة لغلاء المعيشة و تدهور القدرة الشرائية للعمال.

أمّا فيما يخص الفئة التي تتمثل مطالبها في تحسين ظروف العمل فقط فتبلغ نسبتها 11% فقط. فبالنسبة لهؤلاء العمال تحسين ظروف العمل يعتبر من الأوليات لأنه بتحسين ظروف العمل ترتفع معنويات العمال و يرتفع الإنتاج و تحقق المؤسسة أرباحاً أكثر، هذه الأرباح تحفز المسؤولين على رفع أجور العمال و منحهم علاوات.

المنح و العلاوات :

(ب) البيانات المتعلقة بالمنح و العلاوات عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	المنح و العلاوات
30	13	نعم
70	31	لا
100	44	المجموع

جدول رقم 29 : توزيع العمال المبحوثين حسب المنح و العلاوات

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



تعتبر المنح و العلاوات من المحفزات المادية للعمال، إذ أنّ هذه المحفزات المادية تؤثر بشكل كبير في فعالية و مردودية العمال في المؤسسة.

لكن بالنسبة لمؤسسة (Soitex) نلاحظ أنّ أغلبية أفراد العينة (70%) ينفون أيّ استفادة من المنح و العلاوات، فهم لا يتقاضون إلاّ أجرهم بصفة عادية، حيث يرون أنّ المسؤولين لا يباليون بتأثير مردودية العمال و لا بزيادة الإنتاج، فهم يعملون بصفة عادية بدون تحفيز مادي أو معنوي داخل مؤسستهم رغم بذلهم كلّ جهدهم و كلّ طاقتهم في زيادة الإنتاج و لكن

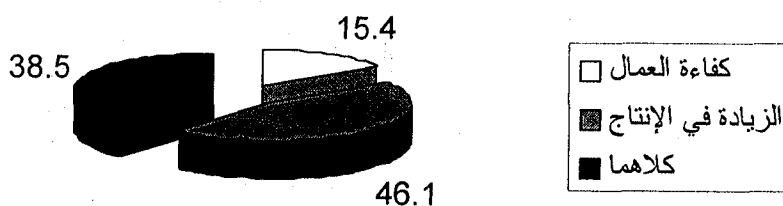
بالنسبة لهم بذل الجهد ليس من أجل المنح و العلاوات بقدر ما يتعلق الأمر ببقاء المؤسسة و بالتالي بقائهم في مناصب عملهم.
و نلاحظ أيضاً 30% من العمال المبحوثين يعترفون بوجود علاوات و منح لكنها غير كافية بالنسبة للجهود المبذولة في عملية الإنتاج.

جـ) البيانات المتعلقة بأسس توزيع المنح عند المبحوثين :

أسباب المنح	عدد العمال	النسبة (%)
كفاءة العمال	02	15,4
الزيادة في الإنتاج	06	46,1
كلاهما	05	38,5
المجموع	13	100

جدول رقم 30 : توزيع العمال المبحوثين حسب أسباب المنح

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 13 فرداً اعترفوا بوجود منح و علاوات و لكن آراءهم تختلف حول أسباب المنح و العلاوات، حيث يرى 46,1% من هذه المجموعة أن هذه المنح و العلاوات سببها الرئيسي هو الزيادة في الإنتاج، فكلما زاد الإنتاج زادت معه العلاوات و المنح، و 15,4% يرون أن هذه العلاوات تتعلق فقط بكفاءة العمال و انضباطهم في عملهم، أما فيما يخص العمال الذين يرون أن هذه العلاوات و المنح تتعلق بكلتا الحالتين أي الزيادة في الإنتاج و الكفاءة فتقدر نسبتهم بـ 38,5%.

و لكن في حقيقة الأمر هذه المجموعة الصغيرة التي لا تنفي وجود منح و علاوات فهي قليلة إحصائياً إذا ما قورنت بالمجموعة الكبيرة التي تنفي بتاتا هذه المنح و العلاوات، إذ يقول بعض العمال أن المنح و العلاوات لا توزع إلا " بالمعرفة" و إذا تكلمنا عن "المعرفة" كظاهرة من ظواهر الثقافة المحلية و الوطنية فإننا ندرك جيداً ما يحدث في كل المؤسسات الوطنية سواء كانت مؤسسات إنتاجية أو تجارية أو خدماتية.

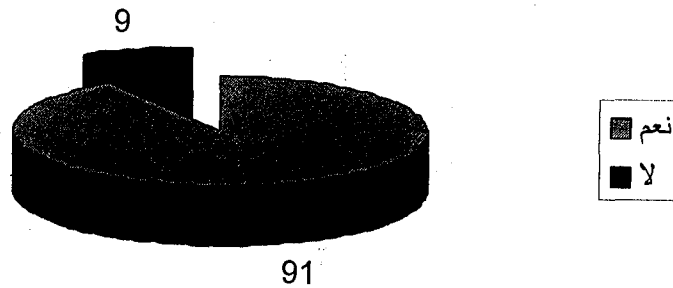
(3) حرص العمال على نوعية الإنتاج و صيانة الآلات :

أ. البيانات المتعلقة بحرص العمال على نوعية الإنتاج و الصيانة عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	حرص العمال على نوعية الإنتاج و صيانة الآلات
91	40	نعم
09	04	لا
100	44	المجموع

جدول رقم 31 : توزيع العمال المبحوثين حسب حرصهم على نوعية الإنتاج و الصيانة

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



يحرص عمال المؤسسة المبحوثين بنسبة 91% أي بالأغلبية الساحقة على نوعية الإنتاج و صيانة الآلات حيث يرون أن هذا الحرص واجب من واجبات العمل.

و من جهة أخرى فإنهم يحرصون على نوعية الإنتاج و صيانة الآلات من أجل الحفاظ على بقاء المؤسسة في الساحة الاقتصادية، فبقاء العمال في هذه المؤسسة مرهون بجديتهم في العمل

و نوعية الإنتاج و حفاظهم على الآلات و الأدوات و وسائل الإنتاج.
فأيّ تهاون من العمال و أيّ إهمال من قبلهم يؤدي إلى خسارة مادية للمؤسسة و بالتالي يؤدي إلى الإفلاس و هذا يعني زوال المؤسسة أو بيعها للخوادم، الشيء الذي لا يريده عمال هذه المؤسسة فهم يخافون من البطالة و صعوبة المعيشة و يرفضون العمل تحت راية الخوادم.
و نلاحظ أيضاً من خلال الجدول أن 9% من العمال المبحوثين لا يحرصون على نوعية الإنتاج و صيانة الآلات و هذا للأسباب التالية :

بما أن المسؤولين لا يهتمون و لا يباليون بالعمال فلماذا يحرص العمال على نوعية الإنتاج و صيانة الآلات ؟

يعني هذا الموقف أن العمال مستأثرون من مسؤوليتهم و هذا التصرف المتمثل في عدم الحرص على نوعية الإنتاج و صيانة الآلات ما هو إلا شكل من أشكال مقاومة العمل⁽¹⁾ (Résistance au travail) و عدم رضا العمال.

و في هذا الإطار دائماً و من خلال زيارتنا المتكررة لمختلف الورشات في مؤسسة (Soitex) لاحظنا عدداً كبيراً من الآلات المهملة بطريقة و حشية و عندما سألنا أحد المسؤولين حول حالة هذه الآلات أجابنا أنها تستخدم في إنتاج معين و لم يكن الوقت لاستعمالها بعد. أمّا فيما يخص صيانة هذه الآلات فقد لاحظنا أنها في حالة سيئة جداً و لا تتوفر على أدنى شروط الصيانة، و بالتالي نستنتج أن ورشة الصيانة في المؤسسة لا تهتم بصيانة الآلات.

(1) مقاومة العمل : هذه الظاهرة تطورت كثيراً في المؤسسات الوطنية، فهي تمثل بشكل واضح عدم رضا العمال في عملهم و تتميز هذه الظاهرة بتصرفات سلبية من قبل العمال كالغيابات الإرادية المتكررة و عدم الحرص على صيانة الآلات بل أكثر من ذلك تعطيل الآلات عمداً كظاهرة (المسمار في الآلة) (Le clou et la machine). هذه السلوكات السلبية تعتبر إنذاراً للمسؤولين و أصحاب القرار في المؤسسة ...

4) النزاعات داخل المؤسسة :

أ) البيانات المتعلقة بالنزاعات عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	النزاع في المؤسسة
52,2	23	نعم
47,8	21	لا
100	13	المجموع

جدول رقم 32 : توزيع العمال المبحوثين حسب النزاع في المؤسسة

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال هذا أن 52,2% أكدوا وجود نزاعات و صراعات داخل المؤسسة أمّا الباقي فنفوا وجود هذه الصراعات، هذه الفئة التي أخفت - إن صح التعبير - وجود صراعات داخل المؤسسة لم ترد في حقيقة الأمر الإفصاح بحقيقة واقع المؤسسة، وهذا ربما خوفاً على مناصبهم وهذا بطبيعة الحال لعدم وعيهم، حيث أننا لاحظنا أنهم لم يستوعبوا أننا بصدد إعداد بحث علمي و ليس لنا أيّ علاقة مع المسؤولين و لهذا السبب كانت إجابات هذه الفئة متحفظة جداً، و هذا ما نسميه (Les effets pervers)، أي كلّ عامل يتحفظ في إبداء رفضه و غضبه و استيائه من مسؤوليه و هذا خوفاً من أن يعاقب و حده دون المساس بأصدقائه و هذه الظاهرة نشاهدها في كثير من الأحيان في الإضرابات.

أمّا بالنسبة للعمال الذين أكدوا وجود نزاعات في مؤسسة (Soitex) فإنهم مستأوون من معاملة المسؤولين لهم، و من ظروف عملهم سواء كانت هذه الظروف تتعلق بالأجور أو الظروف المعنوية كالتحفيز و كرامة العمال إلى غير ذلك.

و تظهر هذه الصراعات أكثر وضوحاً حين سألنا العمال حول طبيعة العلاقات العلمية أو الصناعية التي توجد في المؤسسة حيث يستخدم هذا المفهوم -العلاقات الصناعية- بصورة عامة ليؤدي معنيين، الأول يتضمن العلاقات التي تقوم بين المستخدمين و المستخدمين (أي العمال و المسؤولين)، أمّا في المعنى الثاني فيتضمن العلاقات بين النقابات و أصحاب العمل أو المسؤولين.⁽¹⁾

و من خلال التطرق و معرفة طبيعة العلاقات الصناعية داخل المؤسسة يمكننا التعرف على إمكانية وجود صراعات في المؤسسة سواء كانت هذه الصراعات بين المسؤولين و العمال أو المسؤولين و النقابة أو العمال فيما بينهم إلى غير ذلك من الصراعات التي يمكن أن تخلق في المؤسسة.

و تتضح لنا أكثر طبيعة العلاقات في الجدول التالي :

- طبيعة العلاقات :

مجموع الأعداد و النسب		مهنية		أجوبة		طبيعة العلاقات
مجموع النسب	مجموع الأعداد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	44	43,2	19	56,8	25	العمال فيما بينهم
100	44	31,8	14	68,2	30	المسؤولين فيما بينهم
100	44	75	33	25	11	بين العمال و المسؤولين

جدول رقم 33 : توزيع العمال الباحثين حسب طبيعة العلاقات الصناعية

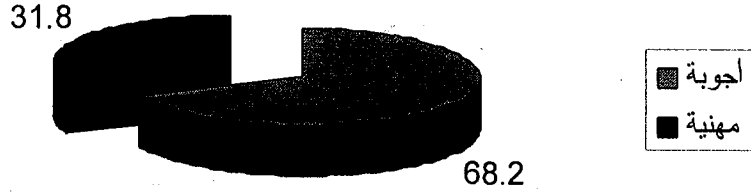
في مؤسسة (Soitex)

(1) علي غربي : العلاقات الصناعية في المجتمع المصنع -دراسة سوسولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي و التسيير الاشتراكي للمؤسسات بالشرق الجزائري. رسالة دكتوراه. جامعة القاهرة. كلية الآداب و علم الاجتماع. سنة 1989. ص. 12

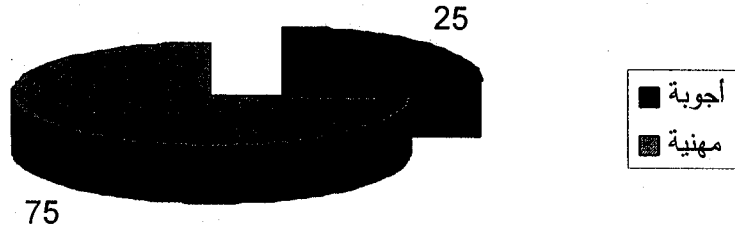
و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



العمال فيما بينهم

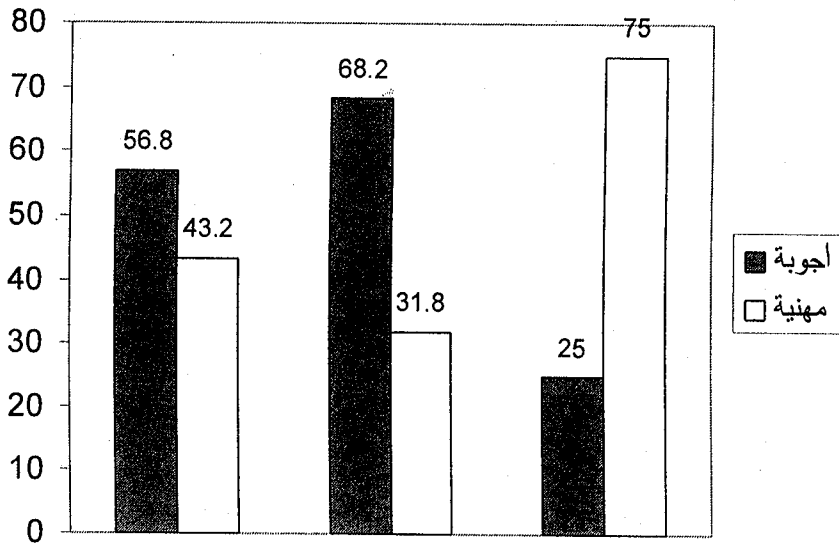


المسؤولين فيما بينهم



بين العمال و المسؤولين

المدرج :



مدرج رقم 03 : طبيعة العلاقات المهنية بين عمال مؤسسة سواتكس

نلاحظ من خلال هذه البيانات أن 56,8% من الفئة المبحوثة أن العلاقات بين العمال هي علاقة أخوية بمعنى أنها حسنة حيث توجد صداقة و أخوية بين العمال و هم يحترمون بعضهم البعض و يتضامنون فيما بينهم و هم يحبون لو تسود هذه العلاقة الطيبة بين كل أفراد هذه المؤسسة، غير أن 43,2% من الفئة المبحوثة يرون أن العلاقة التي تسود العمال هي علاقة مهنية فقط، و العمل هو الذي يربط العمال، فالعامل يؤدي عمله و فقط سواء كان هذا العمل فردياً أو جماعياً، و يقول أحد العمال : "أنا حدّي حدّ روعي" أو "نعرف غير خدمتي و برك"، فهذه العبارات التي يرددها بعض العمال ليست إلاّ مرآة لحقيقة الظروف التي يعيشها العامل في محيط عمله.

أمّا بالنسبة للعلاقات الصناعية بين المسؤولين فترى نسبة 68,2% من فئة العمال المبحوثين أن طبيعة هذه العلاقات طيبة و أخوية، و هذا يرجع في نظرهم للمصالح المشتركة بين المسؤولين، ففي نظر هؤلاء العمال فإنّ المسؤولين هم المستفيدون الحقيقيون من المؤسسة، فلهم كلّ الامتيازات و الضمانات كالنقل و المكافآت و غيرها من الامتيازات، غير أن 32,8% من العمال المبحوثين يرون العكس أو أن طبيعة العلاقات بين المسؤولين تؤول إلى الصراع حيث يرون أن هذا الصراع قائم بين المسؤولين الذين يريدون فعلاً النهوض بالمؤسسة نحو مستقبل زاهر يسوده العمل الجاد و العدالة و حسن الخلق و المسؤولين الذين يريدون الاتجاه بالمؤسسة نحو الإفلاس و الزوال، و يقولون في هذا المجال : "مازال كاين أولاد الحلال" الذين يريدون مساعدة العمال و إعطائهم حقوقهم المادية و المعنوية و استغلال القدرات الحقيقية للمؤسسة التي تعمل الآن بأقلّ من ثلث طاقتها الحقيقية. هذا الصراع كما قلنا القائم بين المسؤولين هو نتيجة تباعد في المستوى العلمي و الأخلاقي و عدم وجود أرضية للتفاهم و الإدلاء بالآراء و الاقتراحات البناءة التي تفيد جميع أفراد المؤسسة لما فيه خير لكلّ هذا التنظيم و لهذا كله فإنّ العلاقة لم تتعدّ طبيعتها المهنية فقط، و و يتضح لنا هذا الصراع في طبيعة العلاقة بين العمال و المسؤولين حيث نلاحظ أن 75% من العمال المبحوثين يرون أن العلاقة بين المسؤولين لها طابع مهني فقط. فما يربط العامل بمسؤوليه لا يتعدى الأبعاد المهنية فانشغالات العمال و مطالبهم و اتجاهاتهم الذهنية تختلف عن تلك المتعلقة بالمسؤولين، فكلّ من هذه الفئات يعيش

محيطه المهني فقط و من هنا يمكن القول أن هناك نوع من القطيعة بين عمال المؤسسة و مسؤوليهم التي تخلق صراعات قوية في هذا التنظيم المؤسسي. غير أن 25% من العمال المبحوثين يرون أن طبيعة العلاقة القائمة بين العمال و المسؤولين تتسم بدرجة التفاهم و الطيبة و هذا يدل على وجود فئة من المسؤولين تريد الاهتمام بالعمال و انشغالهم من جهة، و من جهة أخرى وجود علاقات صداقة أو قرابة أو مصالح بين بعض العمال و المسؤولين.

يرى محمد الجوهري في كتابه "مقدمة في علم الاجتماع الصناعي" أن موضوع الصراع كان يشغل المفكرين و الكتاب الاجتماعيين منذ نشأة علم الاجتماع الصناعي بوقت طويل، فقد ظلت تصورات "ماركس" على تناقض المصالح و الصراع الناشئ عن علاقات الملكية و التحكم في الميدان الصناعي هي المحور الأساسي لاهتمامات المتخصصين بالمصنع و الحياة الصناعية⁽¹⁾. و يختلف كثير من المفكرين في تحديد مفهوم الصراع، حيث يرى "ماركس" أن الصراع هو عبارة عن تعارض بين المصالح. أمّا "بارسونز" فيجعله بين مكانات اجتماعية غير متساوية، و عند "باهرندروف" يتمثل الصراع في توزيع السلطة داخل التنظيم، إنه تعارض بين مصالح سياسية، بينما نجد كل من "جورج سيمل" و "لويس كوزر" و "جيمس بارنارد" يحددون الصراع بسبب التعارض بين القيم⁽²⁾.

5) النقابة و الهيآت التي يلجأ إليها العامل لطرح مشاكله :

أ) تعريف النقابة :

كلمة نقابة بالعربية هي ترجمة للكلمة الفرنسية (Syndicat)، و كلمة نقابة مشتقة من كلمة النقيب التي تعني "كبير القوم" كما تعني العميد، و المعنى الاشتقاقي يشير إلى أن النقيب شخص منتخب أو معين من أجل الاهتمام بشؤون فئة أو جماعة من الناس، و الدفاع عنها و رعايتها.

(1) محمد الجوهري : مقدمة في علم الاجتماع الصناعي. دار الثقافة للنشر و التوزيع-القاهرة. الطبعة الثانية 1979. ص. 185

(2) علي غربي : مرجع سبق ذكره. ص. 18

و يشير المعنى العلمي للنقابة بأنها رابطة (Association) أشخاص معنويين أو جسديين هدفها تمثيل مصالح الجماعة و الدفاع عنها.⁽¹⁾

أما النقابة العمالية فتختلف تعاريفها من قبل المفكرين، حيث يرى بعض المؤلفين البريطانيين أن النقابة العمالية "جماعة من العمال لهم مهنة أو أكثر، أنشئت أساساً من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء و رعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية".⁽²⁾

و يرى "الان توران" (Alain Touraine) أن المنظمات النقابية تتدخل حسب مجالين :⁽³⁾

المجال الأول : يحاول الحصول على رفع الأجور و تحسين ظروف العمل مع علاقته بتطور الإنتاج و الأرباح، فدور هذه النقابات لا يقتصر على الموقف الدفاعي فقط لكن تلأخذ مسؤوليات حيث تتدخل في إعداد السياسات الاقتصادية و التخطيط.

المجال الثاني : النقابات تعبر و تنظم المطالب التي هم أكثر فأكثر مكان العمل في المجتمع

و ليس فقط في التنظيم.

إذاً فدور النقابة حسب (A. Touraine) هو الدفاع عن العمال بصفتهم كأجراء.

ب) النقابة في الجزائر :

تمثل النقابة في الجزائر من قبل المنظمة الوطنية المسماة "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" المعروفة مجازاً بـ "إ.ع.ع.ج" (U.G.T.A). تشكل هذا التنظيم قبل الاستقلال سنة 1956 على يد المرحوم الشهيد عيسات إيدير و كان من وراء إنشاء هذا التنظيم تحقيق مهمة أساسية و هي تنظيم العمال تحت شعار هذه المنظمة للقضاء على مشاكل المواطنين من الإهمال و البؤس مرتبطة أساساً بتحرير البلاد.

أما بعد الاستقلال، فاهتم الاتحاد العام للعمال الجزائريين بمسألتين هامتين هما مسألة مضمون النشاط و مسألة إطاره، و من هنا نلاحظ أنه لم تكن النقابة في الجزائر وسيلة للنظام العمالي

(1) رسولي محمد : الإعلام في التنظيم النقابي، القواعد التنظيمية و الضغوط الخارجية. رسالة لنيل شهادة ماجستير. معهد علم الاجتماع. جامعة الجزائر 1988. ص. 66

(2) رسولي محمد : مرجع سبق ذكره. ص. 67

(3) Alain Touroine : Pour la Sociologie. Paris, Edition du Seuil, 1974. p. 25

بل كانت جزء من السلطة في نطاق الدولة لصالح العمال و الفلاحين.⁽¹⁾ بعد ذلك أخذ هذا التنظيم النقابي يتطور، و بدأ فعلاً يهتم بقضايا العمال من خلال الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية، و التموين من أجل رفع الإنتاج، و المشاركة في مراقبة عملية التسيير. و لحدّ الآن لا تزال هذه المنظمة متمسكة بمبادئها غير أنها استقلت عن الإطار السياسي.

جـ) دور النقابة و الأمور التي تتدخل فيها :

– البيانات المتعلقة برأي العمال حول دور النقابة عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	دور النقابة
34	15	إيجابي
66	29	سليبي
100	44	المجموع

جدول رقم 34 : توزيع العمال المبحوثين حسب رأيهم في دور الرقابة

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ 34% من فئة العمال المبحوثين يرون أنّ دور النقابة إيجابي مقارنة بـ 66% من هذه الفئة الذين يرون أنّ دور النقابة في مؤسسة (Soitex) سلبي، ففي هذه الفئة الأخيرة فإنّ النقابة لم تعد تفرض نفسها أمام المسيرين، و لم تعد تدافع عن مطالب و انشغالات العمال، و النقابيون اليوم أصبحوا يمثلون أنفسهم فقط، حيث أنهم يراعون مصالحهم للشخصية و مكانتهم المهنية و الحفاظ على رتبهم داخل المؤسسة. و النقابة بالنسبة

(1) حزب جبهة التحرير الوطني، ميثاق الجزائر. مطبعة النصر-قسنطينة 1964. ص ص. 60-69

لهم هو تنظيم فقط يخدم السلطات أكثر مما يخدم العمال، و أصبحت النقابة جزء لا يتجزأ من المسؤولين و بقي العامل وحده يتخبط في مشاكل لا نهاية لها، و بالتالي نستنتج أن دور النقابة في مؤسسة (Soitex) سلبى و لا يلبي مطالب العمال و انشغالهم و نسي المبدأ الأساسي للنقابة الذي يكمن في تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم، و العمل على ترقية سيورة العمل و الإنتاج في المؤسسة.

و من هذا المنظور طرحنا للعمال أسئلة أخرى تتعلق بالجهات التي يلجأ إليها العمال لطرح مشاكلهم المهنية. و نلاحظ 63,6% من هؤلاء العمال المبحوثين يطرحون مشاكلهم المهنية إلى مسؤوليهم المباشرين، فهذا التصرف يدل على أن العامل يثق بمسؤوله المباشر، هذا الأخير الذي يعرف تمام المعرفة هذا الانشغال و مدى صعوبة الظروف المهنية للفرق العمالية التي يشرف عليها و بالتالي فإنه يحاول أن يساعدهم و يقض لهم حاجاتهم المتعلقة بالعمل و هذا بحكم أن المسؤول المباشر له منصب الخاص في المؤسسة و بفضل احتكاكه عن المسؤولين غير أن 27,3% من فئة العمال تتجه إلى النقابة لطرح مشاكلهم المهنية راجين منهم أن تتدخلوا من الدفاع عنهم أو تحقيق مطالبهم.

و نلاحظ أيضاً أن 6,8% يتجهون مباشرة إلى أعلى هيئة في المؤسسة و الرئيس المدير العام ليطالبون منه مباشرة حل مشاكلهم المهنية أو الاجتماعية.

كما نسجل أيضاً 2,3% يفضلون طرح مشاكلهم إلى مدير الهيكل.

و هكذا تختلف آراء العمال فيما يخص الجهات التي يفضلونها من أجل طرح مشاكلهم و هذا غياب روح المسؤولية للهيئة النقابية في المؤسسة.

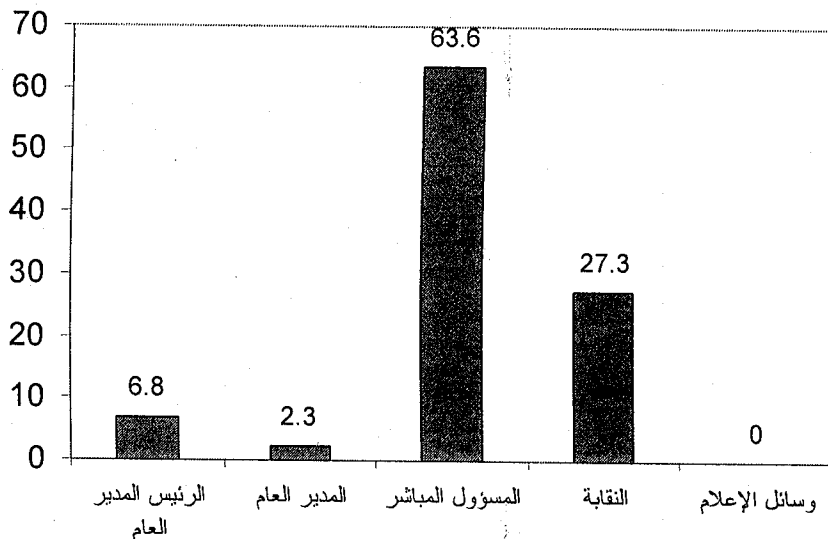
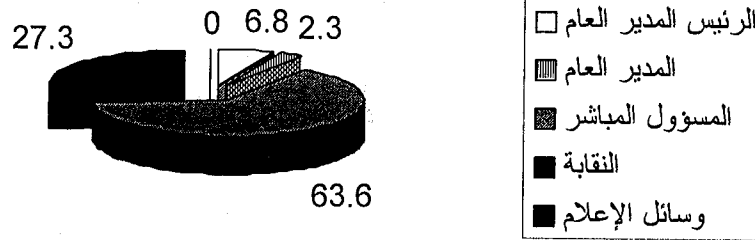
و توضح هذه المعلومات في الجدول التالي :

– البيانات المتعلقة بالجهات التي يفضلها العامل لطرح مشاكله عند المبحوثين :

النسبة (%)	عدد العمال	الجهة المفضلة
6,8	03	الرئيس المدير العام
2,3	01	المدير العام
63,6	28	المسؤول المباشر
27,3	12	النقابة
00	00	وسائل الإعلام
100	44	المجموع

جدول رقم 35 : توزيع العمال المبحوثين حسب الجهات التي يفضلونها لطرح مشاكلهم المهنية

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



المدرج :

مدرج رقم 4 : أهم الجهات التي يلجأ إليها العامل لطرح مشاكله المهنية

خلاصة :

يتضمن هذا الفصل دراسة و تحليل الظروف المهنية و الاجتماعية للعمال المبحوثين و مدى تأثيرها على فعالية أداء العمال في المؤسسة، حيث تعرضنا في بداية الأمر إلى دراسة ظاهرة الغياب و أسباب غيابات العمال، و بدأنا واضحاً أنّ الظروف الاجتماعية الصعبة التي يعيشها عمال هذه المؤسسة هي الأسباب الرئيسية للغيابات كمشكل النقل و المرض و المناسبات كالزواج أو الجنازة أو مناسبات أخرى، ...

ثم تطرقنا بعد ذلك إلى الخدمات الاجتماعية و حوادث العمل و الضمان الاجتماعي و قد تبين بعد تحليل هذه العناصر أنّ المؤسسة موضوع البحث لا تهتم بالظروف الاجتماعية للعمال ممّا يؤثر سلباً على فعالية أدائهم، فهذه النقاط أو العناصر طرحت إشكالاً آخر يتمثل في مراقبة المسؤولين، هذه المراقبة تقتصر فقط على الجانب المادي -أي الإنتاج- و تهمل بقدر كبير الظروف المهنية للعمال، كما أنّ غياب المنح و العلاوات و عدم توفيرها بشكل مقنع و عادل للعمال يؤثر سلباً على أداء العمال، و عليه يتبين لنا مدى إهمال المسؤولين لعنصر تحفيز العمال سواء كان معنوياً أو مادياً. و رغم تهاون المسؤولين في مراقبة العمال، لاحظنا في المقابل أنّ هؤلاء العمال يحرصون على نوعية الإنتاج و صيانة الآلات، هذا التصرف الذي يمكن أن نسميه إيجابياً لا يعكس اقتناع العمال بالمسؤولين لكنه يتعلق ببقاء العمال في مناصب عملهم.

أمّا فيما يخص العلاقات الصناعية في هذه المؤسسة تبين لنا أنّ هذه العلاقات تتسم بالأخوة بين العمال فيما بينهم و المسؤولين فيما بينهم من جهة، و من جهة أخرى لا تتجاوز حدود العلاقة المهنية بين العمال و المسؤولين ممّا يوحي بوجود علاقة عدم تفاهم و صراع بين المسؤولين و العمال.

أمّا العنصر الأخير في هذا الفصل فيتمثل في دور النقابة في المؤسسة الذي يعتبره العمل غير فعال بل أكثر من ذلك فهو بدل أن يدافع عن مصالح العمال فإنه يقيم علاقة طيبة مع المسؤولين، و هذا يدل على وجود مصالح مشتركة بين النقابة و المسؤولين، و لهذا الأمر فإنّ

معظم العمال يطرحون مشاكلهم المهنية لمسؤولهم المباشر، أمّا فيما يتعلق بمطالب العمال فإنها تتمثل في العدالة، في المعاملة و خاصة الأجر.

الفصل الرابع

المؤشرات الثقافية لأفراد العينة

آراء العمال في عملية الانتقال إلى الاقتصاد الحر :

رأي العمال في الانتقال إلى اقتصاد السوق

رأي العمال في عملية تسريح العمال

رأي العمال حول التسيير الاشتراكي و التسيير الحر

آراء العمال حول المستقبل في ظل اقتصاد السوق :

نظرة العمال لمستقبل مؤسستهم

نظرة العمال للخصوصية

نظرة العمال لمستقبل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

خلاصة

I- موقف العمال من انتقال مؤسستهم إلى الاقتصاد الحر :

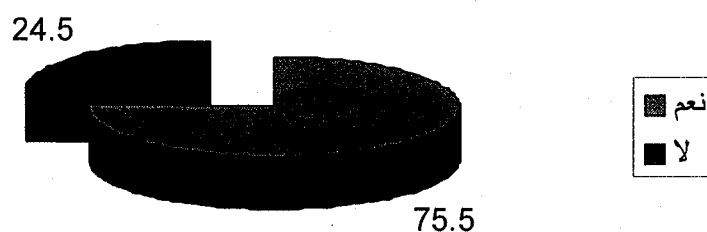
(1) رأي العمال حول الانتقال إلى اقتصاد السوق :

- البيانات المتعلقة برأي العمال المبحوثين حول الانتقال إلى اقتصاد السوق :

النسبة (%)	عدد العمال	الخوف من الانتقال إلى الاقتصاد الحر
76,5	33	نعم
24,5	11	لا
100	44	المجموع

جدول رقم 36 : توزيع العمال المبحوثين حسب الخوف من الانتقال إلى اقتصاد الحر

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



يلاحظ من خلال هذه البيانات أن 75,5% من العمال المبحوثين متخوفون من الانتقال إلى نمط آخر من الاقتصاد و هو الاقتصاد الحر الذي يعتبر سمة من سمات الرأسمالية، ففي نظرهم هذا النوع من الاقتصاد لا يفيدهم في شيء بل بالعكس فإنه يضر بمصالحهم لأنهم في الاقتصاد الحر ملامح الخصوصية و مميزاتها التي يعرفون أنها مبنية على استغلال العمال و عدم تلبية احتياجاتهم، كما يرون في هذا النمط الجديد المبني على المنافسة، ظاهرة التسريح و طرد العمال الذين ليست لهم كفاءة مهنية تؤهلهم للبقاء في المؤسسة، و بالتالي هذه الفئة ترى في الاقتصاد الحر فقد الضمانات و الامتيازات التي كانوا يستفيدون منها أثناء تسيير الدولة للمؤسسات و التسيير الاشتراكي.

غير أن 24,5% من فئة العينة المبحوثة غير متخوفين من هذا النمط الجديد و هذا راجع لثقتهم بأنفسهم، و يرون أن الكفاءة المهنية و التأهيل المهني يجعلهم مطمئنين لأي تغيير قد يحدث في المؤسسة.

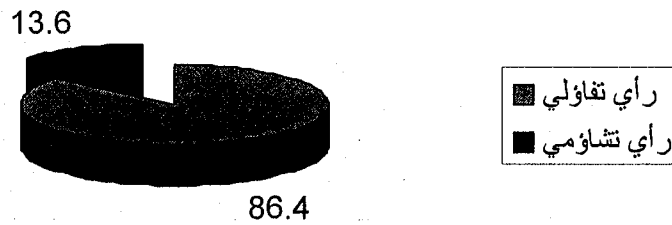
(2) رأي العمال في عملية تسريح العمال :

- البيانات المتعلقة برأي العمال المبحوثين من عملية التسريح :

النسبة (%)	عدد العمال	رأي العينة
87,4	38	رأي تشاؤمي
13,6	06	رأي تفاؤلي
100	44	المجموع

جدول رقم 37 : توزيع العمال المبحوثين حسب رأيهم في عملية التسريح

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



تعتبر عملية تسريح العمال التي عرفتها الجزائر في العشرية الأخيرة من أكبر الانشغالات التي يعيشها العامل الجزائري اليوم، فهاجس التسريح إلى اليوم يعتبر النقطة السوداء بالنسبة لمستقبل العمال في المؤسسة، و التسريح بالنسبة لهم يعني البطالة و البطالة تعني الفقر و البؤس و حياة اجتماعية متدهورة.

بالنسبة لمؤسسة (Soitex) نلاحظ بوضوح أن 86,4% أي الأغلبية الساحقة متخوفة من عملية التسريح التي مست هذه المؤسسة خلال السنوات القليلة الماضية، فمن 1600 عامل بقي فقط 755 عاملا، أكثر من نصف الموارد البشرية تعرضت لعملية التسريح و هي الآن تعاني من

مشاكل اجتماعية و ظروف معيشية صعبة، و بطالة و بؤس، فعمال هذه المؤسسة واعون كلاً الوعي أنهم لو تعرضوا إلى عملية التسريح فسوف يلقون نفس المشاكل التي يعاني منهم الذين سبقوهم في هذه العملية، و عكس ذلك فإن 13,6% من هذه الفئة المبحوثة غير متخوفين من عملية التسريح، لأن الكفاءة التي يملكونها تؤهلهم للبقاء في المؤسسة و حتى لو تعرضوا لعملية التسريح فسوف يلقون عملاً عند الخواص بفضل تكوينهم و خبرتهم التي استفادوا منها في المؤسسة، و إلى جانب هذا فإن هؤلاء المبحوثين مطمئنون و لا يهابون أيّ تغيير قد يطرأ على المؤسسة.

(3) رأي العمال حول التسير الاشتراكي و التسير الحر :

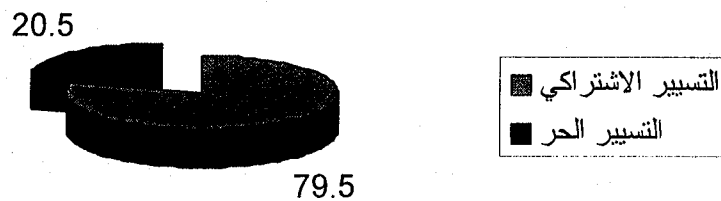
- البيانات المتعلقة بتفضيل العمال للتسير الاشتراكي أو التسير الحر :

النسبة (%)	عدد العمال	تفضيل العمال
79,5	35	التسير الاشتراكي
20,5	09	التسير الحر
100	44	المجموع

جدول رقم 38 : توزيع العمال المبحوثين حسب تفضيلهم

للتسير الاشتراكي أو التسير الحر

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ من خلال هذه البيانات أن 79,5% من فئة العينة المبحوثة تفضل التسير الاشتراكي و هذا لما له من ضمانات و امتيازات تمكن العمال من الاستفادة منه. كما أن التي تعتبر صاحبة رأس المال سوف لن تتخلى على مطالب و انشغالات العمال كالأجر و حق العمل

و الضمان الاجتماعي إلى غير ذلك من الضمانات.

غير أن 20,5% من هذه العينة المبحوثة تفضل التسيير الحر للمؤسسة حيث أن هذه الفئة ترى أنه حان الوقت لتغيير نمط التسيير و التفكير في نمط يتماشى و طبيعة التغيرات الاقتصادية التي طرأت على العالم ككل. فالتسيير الحر لا بدّ منه حتى يتسنى للمؤسسات أن تستقل عن الدولة و الأخذ بزمام أمورها لوحدها.

و هؤلاء العمال يرون في هذا النمط أنه الحلّ الذي سوف يحلّ كلّ المشاكل المتعلقة بالمؤسسات لأنه يعتمد على الكفاءة و الجد في العمل في إطار المنافسة و يرون أن نجاح المؤسسات في الدول الغربية هذا بفضل هذا النمط الذي مكّنهم من أخذ مكانة معتبرة في الاقتصاد العالمي.

II- آراء العمال حول المستقبل في ظلّ اقتصاد السوق :

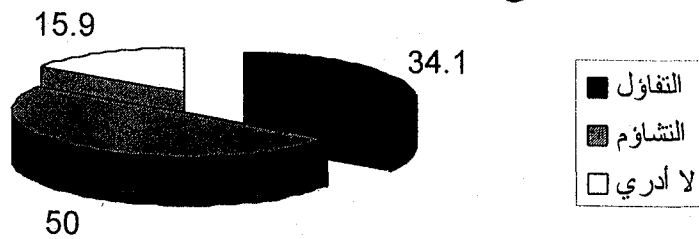
(1) نظرة العمال لمستقبل مؤسساتهم :

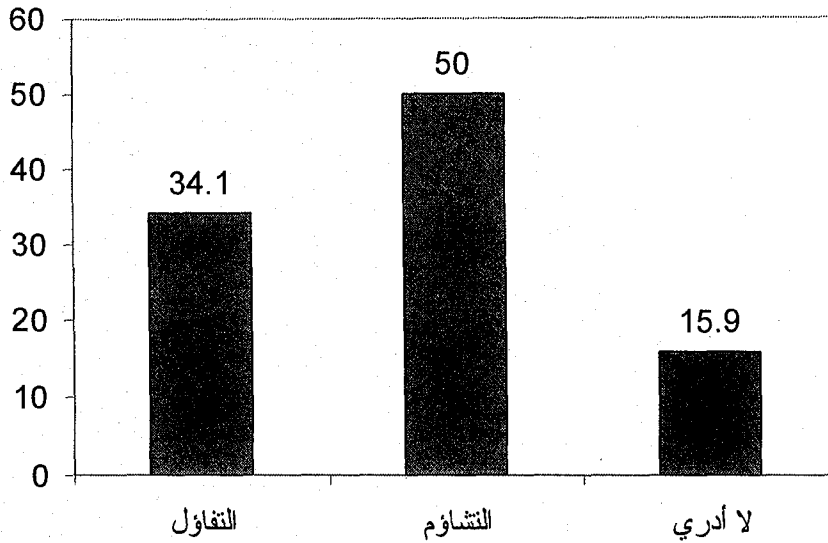
- البيانات المتعلقة برأي العمال حول مستقبل مؤسساتهم :

النسبة (%)	عدد العمال	رأي العمال
34,1	15	التفاؤل
50	22	التشاؤم
15,9	07	لا أدري
100	44	المجموع

جدول رقم 39 : توزيع العمال المبحوثين حسب رأيهم حول مستقبل مؤسساتهم

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :





المدرج رقم 5 : نظرة العمال المبحوثين لمستقبل مؤسستهم

نلاحظ من هذه البيانات أن 34,1% من عمال الفئة المبحوثة تتمنى أن يكون مستقبل مؤسستهم زاهراً، و هذا بطبيعة الحال حتى يتسنى لهم العمل في ظروف لائقة و حسنة، غير أن 50% من هذه الفئة ترى العكس، و هذا بحكم ما يحدث في المؤسسات الاقتصادية الآن، فنظرة هؤلاء العمال تشاؤمية بالنسبة لمستقبل مؤسستهم و يرون أنها إن بقيت على حالها سوف تزول و بالتالي تزول معها مناصب عملهم و يتعرضون لبطالة و بؤس. أما بالنسبة للعمال المبحوثين الذين يجهلون مصير مستقبل المؤسسة فتقدر نسبتهم بـ 15,9% حيث يرون أن مستقبل (Soitex) مجهول و لا أحد يمكنه التنبؤ بالمستقبل و كل الاحتمالات في هذه البلاد ممكنة، و لا ندري ما سيجري غداً.

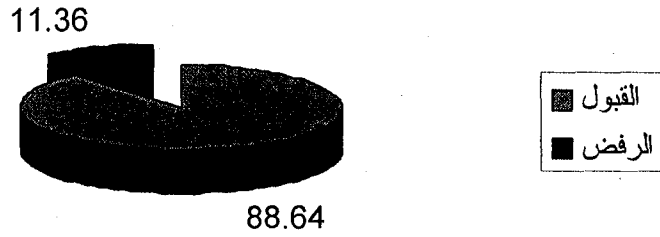
(2) نظرة العمال للخصوصية :

- البيانات المتعلقة برأي العمال حول خصوصية مؤسستهم :

النسبة (%)	عدد العمال	رأي العمال
11,36	05	القبول
88,64	39	الرفض
100	44	المجموع

جدول رقم 40 : توزيع العمال المبحوثين حسب رأيهم
حول رفض و قبول حوصصة مؤسستهم

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



يرفض عمال المؤسسة الحوصصة بنسبة 88,64% حيث يروا أن الحوصصة هي في حد ذاتها استغلال للعمال و هذا استناداً على طبيعة الحوصصة في الجزائر، مما زاد هذا القطاع يتميز بالركود و عدم الاعتماد على طرق التسيير الحديثة المعمول بها في معظم الدول المتقدمة. فهؤلاء العمال يرفضون بشكل قاطع الحوصصة.

غير أن 11,36% من هؤلاء العمال يرون أنه حتى و لو طرأ تغيير على هذه المؤسسة و خاصة الحوصصة فإنهم سوف يعملون بصفة عادية و هذا لضمان عملهم، هذا من جهة، و من جهة أخرى فربما الوعي الاقتصادي لهؤلاء العمال يجعلهم يقبلون الحوصصة، بدون أن ننسى الكفاءات التي تؤهل بعض العمال للعمل في هذه المؤسسة إذا ما طرأ عليها تغيير كالحوصصة أو الشراكة (Partenariat).

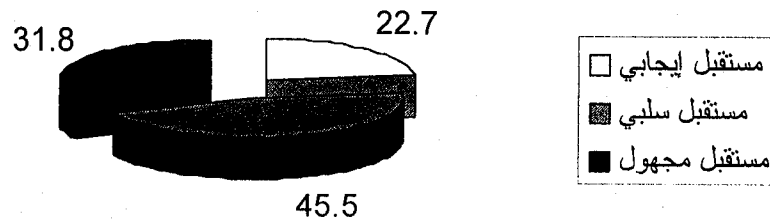
3) نظرة العمال لمستقبل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية :

– البيانات المتعلقة بنظرة العمال لمستقبل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية :

نظرة العمال	عدد العمال	النسبة (%)
مستقبل إيجابي	10	22,7
مستقبل سلبي	20	45,5
مستقبل مجهول	14	31,8
المجموع	44	100

جدول رقم 41 : توزيع العمال المبحوثين حسب نظرهم لمستقبل المؤسسات الجزائرية في حالة تطبيق الاقتصاد الحر

و تمثل هذه البيانات في القطاع (Secteur) التالي :



نلاحظ أنّ 45,5% من العمال المبحوثين يرون أنّ مستقبل المؤسسات الجزائرية سلبي لأنّ هؤلاء العمال عاشوا نمط الاقتصاد الموجه الذي كان يضمن لهم في وقت مضى الضمانات و الامتيازات و الاعتبار، لكن مع التغيرات الاقتصادية و مع توجه الجزائر إلى الاقتصاد الحر الذي يعتمد على الجِدِّ و الكفاءة و التأهيل و الانضباط أصبح هذا العامل يرفض و يتخوف من هذا النمط الجديد و بالتالي فإنه يرى أنّ مستقبله غير مضمون، غير أنّ 22,7% من هؤلاء العمال يرون العكس، و أنه حان الوقت للتغيير و حان الوقت للعمل و الجِدِّ و الانضباط و بالتالي التغيرات لا بدّ منها لما فيه الخير للبلاد.

أما بالنسبة للعمال المبحوثين الذين يجهلون مستقبل المؤسسات الجزائرية فتقدر نسبتهم بـ 31,8% حيث لا يريدون التعبير عن مصير هذه المؤسسات لأنّ هناك جهات معنية هي التي تقرر و تغير كيفما شاءت و بالنسبة لهم كلّ شيء ممكن في هذه البلاد.

خلاصة :

يتضمن هذا الفصل النقاط المتعلقة بالمؤشرات الثقافية لدى العمال المبحوثين حيث تدرج دراستنا في هذا الفصل على معرفة آراء المبحوثين حول التطورات و التحولات السوسيوثقافية و الاقتصادية التي تعرفها الجزائر، و التي حتمت على الدولة اتباع نمط اقتصادي جديد و هو اقتصاد السوق، هذا النمط الذي يستوجب تغييراً كبيراً في المنظومة التسييرية للمؤسسات الاقتصادية. هذه التغيرات مست العمال ككل، حيث شهدت أغلب هذه المؤسسات الاقتصادية إن لم نقل كلها عملية تسريح العمال سواء كانت عن طريق التقاعد المسبق أو عن طريق إنهاء مهام العمال مقابل مبلغ مالي معين، لكن هذه العملية أصبحت مرفوضة تماماً من قبل العمال لأن هذه المبالغ المالية لم تلبي الاحتياجات اللازمة للعمال و بذلك سيعودون للبحث عن العمل و بعبارة أخرى فإن عملية تسريح العمال هي في حد ذاتها بطالة في نظر الفئة المبحوثة.

ثم تطرقنا بعد ذلك إلى معرفة رأي العمال في التسيير الاشتراكي و التسيير الحر و لاحظنا أن معظم العمال يفضلون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا التسيير الذي منحهم في وقت مضى ضمانات و امتيازات مادية و معنوية، هذه الضمانات و الامتيازات فقدتها العامل الجزائري خلال الفترة الانتقالية إلى الاقتصاد الحر و كأن العمال في تصریحاتهم يفضلون العيش في الماضي بكل امتيازاته (الرخاء و الرفاهية، ...) و يرفضون الحاضر و يخافون من المستقبل، و لهذا كله فإن آراء العمال حول مستقبل مؤسساتهم تتسم بالتشاؤم في أغلب الأحيان و هذا دليل على تخوفهم من المستقبل و الانعكاسات السلبية التي قد لا تخدم مصالحهم.

أما فيما يخص معنى الخصوصية عند العمال المبحوثين فإنهم يرون أن الخصوصية هي استغلال لعرق العمال لأنهم يعرفون جيداً الظروف الصعبة التي يعيشها عمال القطاع الخاص. و يندرج العنصر الأخير في هذا البحث الميداني حول رؤية العمال للمؤسسة الوطنية الاقتصادية في ظل الاقتصاد الحر، حيث يرون أن المستقبل غير واضح و غير مضمون و يستمدون أحكامهم من خلال الظروف المهنية و الاجتماعية التي يعيشها العمال حالياً.

الحاتمة

الخلاصة :

إنّ النتائج المستخلصة في أعقاب هذه الدراسة الميدانية نوجزها في النقاط التالية :

أولاً : أول ما بدأنا به في هذا البحث الميداني هو دراسة الخصائص الشخصية و الاجتماعية للعمال و ركزنا على هذه الخصائص التي تمثل القواعد الأساسية التي تؤثر بشكل فعال في تصرفات العمال داخل و خارج المؤسسة، و لاحظنا في هذه الدراسة أنّ العنصر النسوي فعال في مؤسسة (Soitex) إذ تقدر نسبة وجود الإناث بـ 13,40%، هذا يعني أنّ المرأة الجزائرية بدأت تفرض نفسها في مختلف القطاعات كالخدمات و الوظيف العمومي بما فيه ميادين العمل الإنتاجي. و بناءً على مشاركة المرأة في العمل الإنتاجي لاحظنا أنّ 51% من العينة المبحوثة يتراوح سنّها ما بين 25 و 39 سنة، هذه النسبة تبين بشكل واضح أنّ عنصر الشباب موجود بقوة في المؤسسة على عكس الكهول (أكثر من 50 سنة) الذي تقدر نسبتهم بـ 10%.

و قد استنتجنا أنّ العامل الجزائري لازال يعاني إلى حدّ الآن من ظاهرة الأمية، و رغم أنّ نسبة الأمية في المؤسسة تقدر بـ 16% و هي نسبة قليلة إذا ما قورنت بالمستويات التعليمية الأخرى، لكن في حقيقة الأمر تعتبر هذه النسبة كبيرة إذا ما قورنت بالمجهودات الجبارة التي تقوم بها الدولة الجزائرية في سياسة التعليم و محو الأمية.

و لاحظنا أنّ التركيبة العمالية في هذه المؤسسة ليس لها تأهيل مهني، فنسبة عدم التأهيل تبلغ 70,5% أمّا نسبة العمال المؤهلين تبلغ 29,5%، هذه النسبة تمثل العمال ذوي الأقدمية و الذين اكتسبوا خبرة و تجربة من خلال أقدميتهم في المؤسسة. هذه النقطة طرحت لنا إشكالاً آخر يتمثل في كيفية استقطاب العمال، هل هي على أساس الكفاءة المهنية أو تتعلق فقط بالتوظيف، و إن كان هذا الاستقطاب (Recrutement) عشوائياً إن صحّ التعبير فهل يخضع العامل إلى تكوين مهني متخصص ؟

و مع الأسف لاحظنا أنّ المؤسسة لا توفر أدنى مقاييس التكوين، و من خلال بعض المناقشات مع المسؤولين اتضح لنا أنه لا يوجد تكوين خاص للعمال و ليس هناك إعادة تكوين

للإطارات أو تنظيم أيام دراسية أو إعلامية من أجل توعية العمال و تكوينهم تكويناً خاصاً
يتماشى مع متطلبات التطور التكنولوجي.

كما توصلنا في دراستنا هذه أن معظم العمال ينحدرون من أصل ريفي و ذلك منذ الاستقلال
أين تفتت بشكل كبير ظاهرة التروح الريفي، هذه الظاهرة زادت تفتشاً في السنوات الأخيرة
بسبب الأوضاع اللأمنية التي شهدتها الجزائر، فالانتماء إلى الريف أثر بشكل فعال في
تصرفات العمال و أدائهم، و الثقافة المكتسبة من الأصل الريفي لم تتماشى مع الثقافة التسييرية
في تنظيم العمل. و يتضح هذا التأثير حينما حاولنا معرفة المهن السابقة للعمال المبحوثين قبل
التحاقهم بالمؤسسة، حيث تبين أن 40,9% كانوا حرفيين و 40,9% بطالين، و عليه فإن الثقافة
المكتسبة من خلال ممارسة العمال للحرف اليدوية و البطالة لم تساعدهم على التأقلم مع
التنظيم العملي داخل المؤسسة، و بالتالي فإن فعالية أداء العمال في المؤسسة لا يرقى إلى
الأهداف المرجوة.

و بناءً على ما استنتجناه من خلال دراسة الخصائص الشخصية و الاجتماعية للعمال
فإن الاستنباط أو الاستنتاج الرئيسي لهذه الخصائص هو أن الثقافة المكتسبة من الخصائص
الشخصية و الاجتماعية للعمال و مستوى وعيهم ساهم بحجم كبير في عدم فعالية الأداء المهني
و مردودية الإنتاج في هذه المؤسسة، و يظهر هذا في عدم تماشي المكتسبات الثقافية
و الاجتماعية و الشخصية للعامل مع متطلبات التنظيم الصناعي للعمل.

ثانياً : توصلت دراستنا الميدانية فيما يتعلق بأبعاد قيمة العمل و الرضا عن العمل لأفراد
الفئة المبحوثة إلى النتائج التالية :

لازال العمال يتخبطون في المشاكل الضرورية للعيش كالأكل والملبس والمسكن، فهذه
المشاكل التي يعاني منها العامل الجزائري تمثل الدوافع الأساسية للعمل عنده، وإذا اعتمدنا على
تصنيف الحاجات عند (Maslow) فإن الحاجات عند العامل الجزائري البسيط لا ترقى إلى
درجة كبيرة من الطموح فهي تقتصر فقط على الحاجات الفيزيولوجية و احتياجات الأمن.
فهذا الطموح البسيط لا يخدم التطور الاجتماعي و الاقتصادي للطبقة العامة في المؤسسات
الاقتصادية الجزائرية.

أما بالنسبة للرضا عن العمل و الذي يعتبر معياراً لقياس مدى اقتناع العمال في محيطه العملي كالأجر وظروف العمل و معاملة المسؤولين فنلاحظ أن 72,7% راضون عن عملهم، هذا الرضا لا يعكس اقتناع العمال بالأجر ومعاملة المسؤولين وظروف العمل و لكن في حقيقة الأمر يعبر عن بساطة العمال وتواضع طموحهم المهني، فبمجرد أن يحصل العامل على وظيفة مهنية في هذه الظروف الاجتماعية الصعبة التي تعيشها الجزائر حالياً فإنه يقنع بما كتبه الله له. فهذا الشعور أيضاً ينبثق عن الثقافة الاجتماعية للعامل حيث أن التأثير الديني في هذا المجال يلعب دوراً مهماً في تقديس العمل وبساطة الاحتياجات. كما أن للثقافة الإسلامية تأثيراً كبيراً خاصة في تفضيل العامل الجزائري للعمل الجماعي حيث أن 82% من العمال الباحثين يفضلون العمل الجماعي ويعتبرونه من أسمى القيم الاجتماعية، فالعمل بالنسبة للفرد الجزائري مقدس لأنه يعتبر أن العمل عبادة، ومن هذا المنطلق فإن هؤلاء العمال يحبون العمل حيث نجد 94% من الفئة المبحوثة أجابت بنعم حول موضوع "حب العمل".

فهذه الميزات، حب العمل -تفضيل العمل الجماعي- هي دلالة على إدراك العامل الجزائري في المساهمة الجماعية في ترقية الإنتاج و بالتالي ترقية المستوى الاقتصادي للمؤسسة و هذا على اختلاف مستويات و ثقافات العمال، فهذه الميزات تتماشى مع منطق العمل الصناعي. هذا التحليل يعتبر تحليلاً منطقياً في الدراسات الاقتصادية بدون اللجوء إلى تأثير بعض العوامل الثقافية كالدين و الطقوس و العادات و التقاليد. وحتى في سؤالنا للمبحوثين حول الرغبة في إثارة انتباه المسؤولين بالجد والعمل فإننا وجدنا بصمات هذه العوامل الثقافية (الدين-العدلات والتقاليد-القيم الاجتماعية) في أجوبة العمال إذ أن معظمهم تكلم عن الأمانة و إتقان العمل و عدم النفاق.

وعلى هذا الأساس فإن هذه العوامل الثقافية التي يتشبع بها العامل الجزائري تؤهله بشكل غير مباشر في ترقية مكانته المهنية في المؤسسة، و هذا ما يعبر بطبيعة الحال عن التشبع بالقيم الأخلاقية المنبثقة عن المكتسبات الثقافية الدينية.

ثالثاً : استخلصنا في دراسة الظروف الاجتماعية و المهنية لأفراد العينة على ما يلي :

تعتبر ظاهرة الغياب في المؤسسة حجرة عثرة تعيق السير الحسن لعملية الإنتاج في

المؤسسة، لكنّ الغياب في حقيقة الأمر لا يمكن تجنبه فهناك غياب لا إرادي يحتم على العامل ترك منصب عمله، و هذا راجع لأسباب منطقية تمنعه من أداء عمله كالمرض أو حوادث العمل أو حالة ولادة، بعض المناسبات العائلية (...)، وهناك أيضاً الغياب الإرادي خاصة في حالة عدم الرضا عن العمل أو المقاومة في العمل ...

وجدنا أنّ 73% من العمال المبحوثين يتغيّبون عن العمل لأسباب اجتماعية خارج المؤسسة و 27,2% لأسباب تتعلق بالعمل بالمؤسسة خاصة حينما يتعلق الأمر بالتراعات مع المسؤولين أو الضغط النفسي الذي يفرضه المحيط المهني كالتعب و النرفزة و الإرهاق و القلق، فهذا السلوك يؤثر سلباً على سيرورة عملية الإنتاج ويعرقل ترقية و تطور التنظيم الصناعي في المؤسسة. كما يلاحظ غياب النقل في المؤسسة موضوع البحث، فمسؤولي هذه المؤسسة لا يهتمون بعنصر النقل رغم أنّ هذا العنصر يعتبر من القواعد الأساسية في الخدمات الاجتماعية، هذه الأخيرة التي من المفروض أن تلعب دوراً هاماً في ترقية مستوى تنظيم العمال في المؤسسة، إلّا أنّنا لاحظنا العكس، إذ أنّ المسؤولين في هذه المؤسسة لا يولون اهتماماً كبيراً للخدمات الاجتماعية للعمال، فهي تقتصر فقط على بعض النشاطات كبيع الثلجات، التلفاز بالتقسيط. و عليه يمكن أن نقول أنّ الخدمات الاجتماعية في المؤسسة لا توفر أدنى شروط المساهمة في تحسين ظروف العمال، و لا تغادر الخدمات الاجتماعية بدون التطرق لعنصرين هامين لهما نفس الأهمية في تحسين ظروف العمال و هذين العنصرين يتمثلان في الضمان الاجتماعي و حوادث العمل، و الملاحظ هنا أنّ الضمان الاجتماعي حق للعمال و عليه فإنه متوفر في هذه المؤسسة، أمّا فيما يخص حوادث العمل فإنّ طبيعة الإنتاج، و خطورة التعامل مع الآلات يؤدّي بشكل أو بآخر إلى التعرض إلى حوادث، و قد سجلنا فعلاً في فئة العمال المبحوثين أنّ 27% تعرضوا إلى حوادث عمل.

يرى أغلبية العمال المبحوثين أنّ مراقبة المسؤولين مستمرة و لكنها تتعلق فقط بوضعية الإنتاج بدون التعرف على الظروف المهنية التي يعيشها العامل ممّا يجعل مطالب العمال تزيد بشكل مستمر حيث تتعلق هذه المطالب في أغلب الأحيان و عند غالبية العمال بالأجور و الظروف المهنية، و على هذا الأساس يمكن أن نستنتج أنّ المؤسسة بإهمالها للظروف المهنية

للعمال و الأجور و المنح و العلاوات فإنها بذلك تهمل عنصراً هاماً في تسيير الموارد البشرية و هو التحفيز، فبدون التحفيزات المادية و المعنوية لا يمكن لأي مؤسسة اقتصادية الذهاب بعيداً، فالمحفزات تشجع العمال على بذل جهود كبيرة من أجل أداء حسن و إنتاج مرتفع، و مع ذلك فإننا نلاحظ من خلال استجوابنا للعمال أن 91% من العينة المبحوثة تحافظ على الآلات و تعمل على الحفاظ على نوعية الإنتاج، فهذا السلوك الحسن لا يعكس اقتناع العمال بمعاملة المسؤولين و لكن الأمر يتعلق بمستقبل العمال في المؤسسة، فالكل يخاف من التسريح أو الطرد، و للمحافظة على المنصب فإن العمال يحافظون على بقاء المؤسسة و بقائهم في مناصب عملهم.

أمّا فيما يخص العلاقات الصناعية بين أفراد هذه المؤسسة فإننا نرى أن هذه العلاقة لها طابعين، الطابع الأول يتسم بالعلاقة الحسنة أو الأخوية بين العمال فيما بينهم و المسؤولين فيما بينهم، أمّا الطابع الثاني فيتميز بالعلاقة المهنية فقط بين العمال و المسؤولين، مما يوحي لنا بوجود خلافات بين المسؤولين و العمال و هذا بطبيعة الحال بسبب اللامبالاة من قبل المسؤولين تجاه العمال و ظروفهم المهنية و الاجتماعية، و لعل دور النقابة التي كانت في يوم من الأيام تدافع على حقوق العمال أصبح اليوم يتماشى مع المصالح المشتركة بين النقابيين و المسؤولين أنفسهم، فالنقابة حسب العمال لم تعد تهتم بظروف العمال و مطالبهم، و على هذا الأساس أصبح العمال يلجؤون إلى مسؤولهم المباشر لطرح مشاكلهم المهنية.

إنّ الاهتمام بالظروف الاجتماعية و المهنية للعمال يشير إلى تنظيم محكم في عملية التسيير و بذلك يعود هذا الاهتمام بالفائدة للمؤسسة، لكن ما لوحظ من خلال دراستنا الميدانية في المؤسسة أن هذه الأخيرة تهمل بشكل ملموس هذه العوامل التي أدت بها إلى التخبط في مشاكل مالية و اقتصادية حالت دون خروجها من أزمتها.

رابعاً : اقتصرت المؤشرات الثقافية للعمال على معرفة آراء العمال المبحوثين حول عملية انتقال الجزائر إلى الاقتصاد الحر و ما يتطلبه هذا الانتقال من تغيير في التسيير و تنظيم العمل، حيث لاحظنا أن هؤلاء العمال متخوفون من الانتقال إلى الاقتصاد الحر لأن هذا الأخير يستوجب من العمال كفاءة عالية و تنظيماً مبنياً على الصرامة و الرقابة، و هذه

العوامل لا تخدم بعض العمال، في حين نرى أن البعض الآخر في حالة تخوف و تحفظ بسبب ما قد ينجر عن هذا الانتقال إلى الاقتصاد الحر مثل فقدان بعض الضمانات و الامتيازات و خاصة تسريح العمال، هذا الهاجس المخيف الذي أصبح كابوساً بالنسبة للعمال لأنّ التسريح يعني بالنسبة لهم فقدان المهنة و التعرض للبطالة و كلنا يعرف إلى أي حدّ أصبحت البطالة في الجزائر أمراً يحسب له ألف حساب بسبب صعوبة الحياة الاجتماعية و غلاء الأسعار و تدهور القدرة الشرائية و صعوبة الحصول على العمل، و على هذا الأساس كانت تصريحات العمال مبنية على الرفض القاطع و التخوف من عملية التسريح. و لعلّ العمال بهذه التصريحات يفضلون النمط السابق و المتمثل في الاقتصاد الاشتراكي و التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا التسيير الذي في وقت مضى قدّم خدمات عديدة للعمال رغم عدم فعالية المؤسسات، فكان هناك التدعيم و التحفيز المادي و توفير الخدمات الاجتماعية بمختلف أنواعها و تبني الدولة للنفقات المختلفة للمؤسسة و للعمال، و يتبين هذا الميول إلى التسيير الاشتراكي من خلال آراء العمال الذين صرحوا بنسبة 80% تقريباً أنهم يفضلون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

أمّا بالنسبة للآفاق المستقبلية للمؤسسة موضوع البحث أو المؤسسات الوطنية فيظهر لنا واضحاً من خلال النسب أن التشاؤم يهيمن على نفسية العمال حيث أن أغلب هؤلاء لا يعرفون مصير هذه التغيرات الاقتصادية و بالتالي يجهلون مصيرهم في المستقبل، حيث اكتفوا بالتمني بالخير لمستقبل مؤسستهم و لمستقبلهم المهني.

و ما يمكن ملاحظته في هذه المؤشرات الثقافية للعمال هو أن أغلب العمال لا تتوفر لديهم معلومات حول هذه التغيرات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر، فكل فرد يفسر هذا التغير حسب فهمه الخاص و هذا يرجع بطبيعة الحال إلى غياب مبدأ الاتصال (Communication) بين أفراد التنظيم العمالي من أجل تحسيس العمال و تحضيرهم نفسياً للتغيرات التي باتت حتمية لا يمكن تجنبها.

خامساً : خلصنا في الأخير إلى أن العامل الجزائري لا يزال يبحث عن نفسه من خلال ما يتعرض له من مشاكل داخل المؤسسة و خارجها، و رغم التعديلات التي قامت بها الدولة

الجزائرية من أجل إصلاح التنظيم الصناعي، فإنّ دار لقمان لازالت على حالها و لازال العامل الجزائري يتخبط في مشاكل لا حدود لها.

و انطلاقاً من منظور آخر و المتمثل في المكتسبات السوسيوثقافية للعامل الجزائري التي من خلالها بنيت شخصية العامل فإننا نلاحظ أنّ هذا العامل الذي لا يزال يبحث عن مخرج يُساعده على تحدي الظروف المعيشية و المهنية الصعبة، لا يزال يعيش في عالم تسوده الحيرة و التساؤل فيما يتعلق بمستقبله و مستقبل بلاده و في إيجاد طريقة تسهل له عملية التكيف مع هذه التغيرات الاقتصادية و السوسيوثقافية.

و إذا نظرنا لكلّ هذه العوامل فيامكاننا القول أنّ الظروف المهنية و طريقة التسيير المعتمدة حالياً في المؤسسات الاقتصادية الوطنية، و عدم وعي أفراد المجتمع العمالي -مسؤولين و عمال- بخطورة الموقف و النتائج الوخيمة التي تنتظرهم و تنتظر المؤسسات الوطنية إذا لم يساهم كلّ واحد من هؤلاء في التفكير بطريقة عقلانية و جدية، بجد و إخلاص من أجل إنجاح هذا المشروع الذي بات حتمية لا يمكن تجنبها بسبب التغيرات الكبرى التي مست العالم ككلّ في ظلّ العولمة و التطورات التكنولوجية الكبيرة و التغيرات الثقافية.

فبدراستنا لكلّ هذه العوامل و التي تعتبر إلى حدّ كبير عائقاً يحول دون التأقلم مع ما يتطلبه اقتصاد السوق الذي يستوجب ثقافة مغايرة تماماً لتلك الثقافة السائدة اليوم، و عليه فإنّ عملية التأقلم مع نمط جديد أصبح صعباً جداً، فإذا بقيت هذه السلوكات السلبية في التسيير و الذهنيات و العقليات على حالها فإنه من المستحيل أن نلحق بقاطرة التطور الاقتصادي و الاجتماعي، هذه القاطرة التي انطلقت منذ زمن بعيد جلبت إليها أغلب دول العالم و فرضت عليهم تغيرات يجب التكيف معها.

و مع ذلك، و رغم هذه السلوكات السلبية تجاه التنظيم المهني، و رغم العقليات و الذهنيات التي لازالت في وعائها القديم المتميزة بالعادات و التقاليد، فإنّ الوقت لم يفت و يمكن الالتحاق بالقاطرة إذا ما اعتمد كلّ فرد من أفراد المجتمع على نموذج ينطلق من واقع حقيقي للثقافة الجزائرية و بدراسات علمية تمتاز بالعقلانية و الدقة، خاصة و أنّ لأفراد المجتمع

الجزائري ميزات ثقافية كالقيم النبيلة و الدين الإسلامي بقيمه الأخلاقية التي تمكنه بشكل
أو بآخر من التأقلم مع النظام الاقتصادي الجديد.

الملحق

العملة و التجارة الخارجية.

آفاق التجارة الخارجية في إطار اقتصاد السوق.

استمارة البحث.

الخطوات الرسمية لإجراء البحث في مؤسسة SOITEX.

العولمة والتجارة الخارجية

مقدمة :

العولمة هي نمط سياسي اقتصادي ثقافي لنموذج غربي متطور خرج عن حدوده لعولمة الأخرى بهدف تحقيق أهداف وغايات فرضها التطور المعاصر و العولمة ظاهرة قادمة من الغرب من مجتمعات متقدمة حضاريا متجهة إلى مجتمعات نامية ومتخلفة حتى يكون التعامل مع تلك الظاهرة إيجابيا.

تتمثل العولمة في مجموعة التوجيهات ذات البعد المستقبلي وتدور حول قضايا مثل الديمقراطية والليبرالية الغربية واقتصاد الحر، ويرى منظروها ومؤيدوها بأنها إيجابية على العموم، غير لأن آخرين يرون فيها مخاطر أساسية عديدة حيث تثير المسألة عددا من الأسئلة الصعبة التي تنتظر الإجابة مثل : وهل ستؤدي العولمة إلى تحطيم الحدود بين الأقطار وإذابة الهوية القومية ؟ وهل سيسود الغرب المتقدم بنمطه الاقتصادي الرأسمالي ويعولم الاقتصاد أقتصاد والثقافة والوضع السياسي في العالم لحسابه، لعدم قدرة الدولة النامية على مواكبة تطور العالم الأول والتعامل معه نديا على كل المستويات، وهل بإمكان العرب كجزء من العالم النامي تطوير أوضاعهم في المستقبل المنظور للتعايش السلمي والإيجابي مع ظاهرة العولمة؟ هل العولمة صرعت في المصطلحات والمفاهيم التي تظهر في قاموس السياسة والاقتصاد والثقافة بين الحين والآخر، أم هي واقع حتمي معاش وقادم ؟

1) حقيقة العولمة :

لم يكن لمفهوم العولمة أي وجود قبل منتصف عقد الثمانينات، وقد أشار قاموس أكسفورد للكلمات الإنجليزية الجديدة لمفهوم العولمة سنة 1991، واصفا إياه بأنه من الكلمات الجديدة التي ظهرت خلال التسعينات لكن حتى لو كان هذا المفهوم قائما قبل ذلك فإنه لم يكن يستدعي أي اهتمام أو انتباه، ومع مطلع التسعينيات بدأ هذا المفهوم يزداد تداولاً وانتشاراً وقد تزامن ظهورها مع مجموعة من الظواهر الحياتية والمستجدات الفكرية والتطورات

التكنولوجية والعلمية والتي تدفع في اتجاه زيادة ترابط العالم وزيادة تقاربه وانكماشه وربما مستقبلا دمج وتوحيده اقتصاديا وثقافيا وسياسيا كما أن مفهوم العولمة يزداد مع زيادة الوعي بتكوين عالم بلا حدود وقائم على الدور المحوري للشركات العابرة للجنسيات وعلى الحرية الكاملة لانتقال السلع والرأسمال والخدمات والمعلومات وبأقل قدر من القيود أو التدخل من قبل الدول التي يبدو أنها فقدت السيطرة على الحياة الاقتصادية.

الاتجاهات العالمية الجديدة والتي برزت بشكل خاص خلال التسعينات والتي تشير إلى أن العالم على وشك الدخول إلى عصر العولمة كثيرة ومتنوعة منها الإيجابية والسلبية. ويعرف الاقتصادي رونالد روبرتسون (1) (العولمة على أنها اتجاه تاريخي نحو انكماش العالم وزيادة وعي الأفراد والمجتمعات بهذا الانكماش)

فانتو نهي (2) : (يعرف العولمة بأنها مرحلة جديدة من مراحل بروز تطور الحداثة تتكشف فيها العلاقات الاجتماعية على الصعيد العالمي بروابط اقتصادية وثقافية وسياسية وإنسانية) هذه الروابط التي تزداد يوما بعد يوم لا تعني إلغاء المحلي إلغاء كاملا. لذلك من الخطأ الاعتقاد بأن العولمة هي نفي للمحلي أو أنها تتم على حساب المحلي. من ناحية أخرى يعرف "مالكوم واتر" (3) مؤلف كتاب العولمة بأن العولمة هي كل المستجدات والتطورات التي تسعى بقصد أو من دون قصد إلى دمج سكان العالم في مجتمع عالمي واحد لذلك وخلافا لروبرتسون فإن العولمة تشير إلى وقائع وتطورات ومستجدات مادية محسوسة ومستقلة عن وعي الأفراد ورغم أن هذه المستجدات ليست متجانسة كل التجانس إلا أن محصلتها النهائية هي خلق المجتمع العالمي الواحد حيث يكون العالم بأسره هدفا لأي نشاط اقتصادي. ففي عصر العولمة يصبح الإنتاج الاقتصادي موجهها في أساسه إلى الأسواق العالمية وليست الأسواق المحلية.

إذاً إن هناك أكثر من عولمة واحدة، ففي المقام الأول هناك العولمة الاقتصادية التي تبدو أكثر وضوحا من الجوانب الأخرى للعولمة، وتشير العولمة الاقتصادية إلى بروز عالم بلا حدود

(1) ROLANDE ROBERTSON : Globalisation. 1992. p. 8

(2) ANTHONY GIDDENS : The Consequences Of Monderinut. Stanford - Stanford University Press. 1992

(3) Malcom Water : Globalisation. Rontledge London. 1995

اقتصادية، حيث أصبح النشاط الاقتصادي يتم على الصعيد العالمي وعبر الشركات العابرة للقارات والتي لا تخضع نشاطاتها للرقابة الحدودية التقليدية.

2- التعامل مع العولمة :

لقد أصبحت العولمة الآن أكثر وضوحاً، وتأتي في المقدمة أن العولمة هي لحظة حضارية جديدة، فالعولمة في بعدها الاقتصادي هي أكثر اكتمالاً من الأبعاد الأخرى توحى بأن اقتصاديات العالم هي أكثر تقارباً وتداخلاً من أي وقت آخر، وأن العالم قد بلغ مرحلة الانتقال الحر للأموال والسلع والخدمات التي أخذت تتدفق عبر الشركات العابرة للجنسيات وبأقل قدر من التدخل من قبل الدول التي فقدت السيطرة على اتجاهات الأوراق المالية والتجارة العالمية.

فالعولمة ونتيجة ارتباطها بالثورة العلمية والمعلوماتية ستفتح أمام البشرية آفاقاً معرفية لا متناهية، كذلك فإنه إذا كانت العولمة تعني التدفق الحر للسلع والخدمات عبر الاقتصاديات المفتوحة على بعضها البعض فإن بإمكان كل الدول والمجتمعات الاستفادة من مثل هذا التدفق لزيادة فرص النمو والرفاهية في كل أرجاء المعمورة.

فالعولمة تبدو أحياناً مقلقة إذا كانت تعني زيادة توظيف الشركات الاحتكارية لقدرتها المالية والتنظيمية من أجل استغلال ثروات الشعوب وزيادة تغلغلها في اقتصاديات الدول النامية التي عانت ما فيه الكفاية من الاستغلال والنهب الاستعماري والإمبريالي.

إذن العولمة تتضمن الكثير من الفرص والمخاطر المتداخلة، فالبعض يظهر كل التفهم للعولمة ويرحب بفرضها المعرفية والاستثمارية.

3- العولمة الاقتصادية :

لقد شهد النظام الاقتصادي العالمي خلال التسعينات بروز مجموعة من الاتجاهات الاقتصادية الجديدة مثل ظهور ثلاثة تكتلات تجارية رئيسية يتركز حولها الاقتصاد العالمي وكذلك بروز منظمة التجارة العالمية والشركات الدولية وتزايد دورها في النشاط التجاري

الاستثماري العالمي، هذه الاتجاهات الاقتصادية الجديدة وغيرها من التطورات تشكل في مجملها العولمة الاقتصادية التي تفترض أن العالم قد أصبح وحدة اقتصادية واحدة تحركه قوى السوق التي لم تعد محكومة بحدود الدولة القومية، وإنما ترتبط بمجموعة من المؤسسات المالية والتجارية والصناعية العابرة للجنسيات.

العولمة هي أساسا مفهوم اقتصادي قبل أن تكون مفهوما علميا و سياسيا، ويعود الارتباط العميق والعضوي بين العولمة من ناحية والعولمة الاقتصادية من ناحية أخرى وكل المؤشرات الموضوعية تشير إلى أن العولمة الاقتصادية هي الأكثر اكتمالا، ويبدو العالم اليوم معولما اقتصاديا.

إن النظام الاقتصادي العالمي هو اليوم نظام واحد تحكمه أسس عالمية مشتركة وتديره مؤسسات وشركات عالمية ذات تأثير على كل الاقتصاديات المحلية، أما الأسواق التجارية والمالية العالمية فإنها وكما يقول مالكوم واترزو⁽¹⁾ هو خبير اقتصادي لم تعد موحدة أكثر من أي وقت آخر فحسب، بل هي خارجة عن تحكم كل دول العالم بما في ذلك أكبرها وأكثرها غنى.

إن العولمة الاقتصادية تعني بروز تقسيم عمل جديد للاقتصاد العالمي الذي لم يعد يخضع اليوم للرقابة التقليدية ولا يؤمن بتدخل الدول في نشاطاته وخاصة فيما يتعلق بانتقال السلع والخدمات والرأس المال على الصعيد العالمي، لقد بلغ النشاط الاقتصادي العالمي مرحلة الاستقلال التام عن الدول القومية وعن الاقتصادية الوطنية التي كانت قاعدة الاقتصاد العالمي و وحدته الأساسية والتي تتحكم في مجمل العمليات الإنتاجية والاستثمارية على الصعيد الداخلي والخارجي.

والأولوية الاقتصادية في ظل العولمة هي حركة رأس المال والاستثمارية والموارد والسياسات والقرارات على الصعيد العالمي وليس المحلي، وهي تستجيب لقرارات المؤسسات العالمية والاحتياجات التكتلات التجارية ومتطلبات الشركات العابرة للقارات أثر من استجابتها

(1) Malcom Water : op. cit. p. 66

لمتطلبات الاقتصاديات الوطنية التي أخذت تدوب في الاقتصاد العالمي. كذلك تصبح كيفية إدارة الاقتصاد العالمي أكثر أهمية من كيفية إدارة الاقتصاديات المحلية.

لذلك تشكل العولمة الاقتصادية نقلة نوعية جديدة في تاريخ الاقتصاد العالمي ليس على صعيد ربط الاقتصاديات المختلفة ولا على صعيد حجم التجارة العالمية، أو على صعيد حجم التجارة العالمية، أو على صعيد نطاق الاستثمارات الخارجية التي بلغت مستويات غير معهودة، بل نطاق إعادة تأسيس قواعد ومؤسسات وبنية هذا النظام من ناحية أخرى فإن العولمة الاقتصادية على الرغم من كل إيجابياتها الإيجابية بزيادة الرفاهية و النمو وبخلق نظام اقتصادي واحد قائم على الربط الإلكتروني وحرية التجارة والتدفق غير مقيد الاستثمارات ليست منفصلة عن النظام الرأسمالي بكل سلبياته الاستغلالية و الاحتكارية.

كما أن العولمة الاقتصادية أو العولمة بواسطة السوق هي الشكل المتقدم لرسملة العالم أي التعميم الكلي للرأسمالية وبالتالي سيطرة الاقتصاد وإدخال الحيات في دائرة التجارة الحرة، فهذه العولمة الاقتصادية هي تحرير العالم إلى عالم يهتم بالاقتصاد وتحويل أفراده على مجرد مستهلكين للسلع والخدمات التي تروح على النطاق العالمي.

لكن مهما كان الأمر بالنسبة لشكلها ومضمونها واتجاهاتها فإن الأمر المفروغ منه هو أن العولمة الاقتصادية تجسد في حقيقتها مجموعة المستخدمات التطورات الاقتصادية التي برزت بشكل واضح خلال التسعينيات وتأتي في مقدمة هذه التطورات الدور المتزايد للشركات العابرة للحدود والتي ليس لها مقر أو وطن حيث برزت في الفترة الأخيرة مجموعة من الشركات الصناعية والمصرفية والخدمات العملاقة والقائمة على دمج شركات أوربية وأمريكية ويابانية التي تقوم حالياً بنسج تحالفات عابرة للقارات والمحيطات والمتنوعة أشد التنوع في نشاطاتها، وتتسم هذه الشركات بأنه لم يعد لها هوية أو جنسية معينة ولا تتأثر بسياسات دولة من الدول متجاوزة بذلك الحواجز والقيود التقليدية على النشاط التجاري والمالي والصناعي، إن هذه الشركات تعمل من منطلق أن حدودها هي حدود العالم بل الكون بأسره لذلك فهي لا تجد أية صعوبة في نقل سلعتها وخدماتها وأصولها وإدارتها إلى أي مكان، ويرتكز الجزء الأكبر من نشاطاتها حول ثلاثة مناطق اقتصادية رئيسية تتركز فيها ثروة تقدر

بحوالي 20 تريليون دولار أي أكثر من 80% من إجمالي الناتج القومي العالمي، وتستأثر بحوالي 85% من إجمالي التجارة العالمية، هذه المناطق الثلاثة هي أرض البور وهي الوحدة النقدية الجديدة لدول الشوق الأوروبية المشتركة ومنطقة التجارة الحرة لدول أمريكا الشمالية والتي تعرف بالنافتا وتضم كل من الولايات المتحدة وكندا والمكسيك وأخيرا محيط ألين الذي يضم اليابان والصين ودول جنوب شرق آسيا وهي الدول التي برزت أخيرا كقوة صناعية ومالية جديدة على الساحل الاقتصادية العالمية، أما بقية المناطق مثل أمريكا اللاتينية وإفريقيا والشرق الأوسط ووسط آسيا وحتى الدول النفطية في الخليج العربي فهي على العموم مناطق اقتصادية غير أساسية بالنسبة لعمليات ونشاطات هذه الشركات للعوالم

ومن ناحية أخرى تبدو هذه الشركات و كأنها أمل المتحمسين للعوالم لأنها مصدر ركل الاستثمارية الخارجية التي جلبت وتجلب النمو الاقتصادي السريع لعديد من الدول خاصة في منطقة جنوب شرق آسيا النامية والتي سبقت الدول النامية الأخرى في تطبيق مفاهيم الخصخصة والانفتاح التجاري، والاندماج في النظام الاقتصادي العالمي. من ناحية أخرى تبدو هذه الشركات و كأنها مصدر رعب بالنسبة للمتوجسين من العوالم لأنها مصدر كل الاستغلال لامتلاكها قدرات احتكارية ضخمة تهدد بها سيادة الدول وخاصة الدول الصغيرة والنامية زيادة على أن العالم يبدو مندفعاً بقوة نحو العوالم التجارية والمالية، فقد حدث أخيراً تزايد و لحوض في حجم ونطاق التجارة العالمية وبرز اتجاه عالمي متصاعد نحو التحرير الكامل للتجارة العالمية التي دخلت مرحلة الانفتاح التام، وغير خاضع للقيود أو التحكم وذلك بعد قيام منطقة التجارة العالمية حيث تضم هذه المنطقة في عضويتها أكثر من 140 دولة سنة 1996 بالإضافة إلى 30 دولة أخرى هي الآن في المراحل المختلفة من إجراءات الانضمام إلى عضويتها، لقد تعددت جميع هذه الدول بخفض الرسوم الجمركية، على التجارة الخارجية والتزمت بإزالة جميع القيود التي تعيق تدفق السلع و المنتجات والخدمات بيسر وسهولة فيما بينها. وقد تم تعزيز اتفاقيات الجات بتوقيع 70 دولة على اتفاقية الخدمات المالية عام 1997 وهي الاتفاقية التي فتحت قطاع الخدمات المالية لهذه الدول، والتي تستحوذ أسواقها على 90% من تجارة المصارف والتأمين و الأوراق المالية، كما تم التوصل إلى تفاهم أولي بين دول العالم

على توسيع نطاق اتفاقية تقنية المعلومات بحيث تشمل سلع أكثر معفاة من الرسوم الجمركية بحيث يؤدي ذلك إلى تحرير كامل للسلع التكنولوجية في التجارة العالمية، كما تم تعزيز الاتجاه نحو تحرير التجارة العالمية وتخفيض الرسوم الجمركية والقيود الغير جمركية على جميع أنواع السلع.

إن منظمة التجارة العالمية هي اليوم أهم مؤسسة من مؤسسات العولمة الاقتصادية ويشكل إنشاءها منعطفا في التاريخ الاقتصادي العالمي، ورغم أن المنظمة تنسق عملها و سياستها مع بقية المؤسسات الاقتصادية العالمية إلا أنها هي الجهة الوحيدة التي تتولى إدارة العالم تجاريا وذلك من خلال تطبيق مبادئها التي تأتي في مقدمتها مبدأ الدول الأولى بالرعاية ومبدأ الشفافية التامة تجاه الممارسات التجارية.

فدل الأعضاء بالمنظمة تؤمن أن تطبيق قرارات و مبادئ المنظمة بما في ذلك مبدأ صفر لصفر أي دخول السلع المستوردة من دون رسوم جمركية على المدى البعيد و بالتالي فتح الأسواق التجارية على بعضها البعض وانتقال السلع بحرية تامة على الصعيد العالمي، كل ذلك سوف يعمق الروابط التجارية بين الدول وبما يتجاوز الحدود القيود الجغرافية القائمة بينها ويخلق عالما منكمشا تجاريا ويستهلك أكبر قدر من السلع والماركات العالمية المشتركة.

أما العولمة المالية فهي تتجلى من خلال بروز الأسواق المالية العالمية، لكن رغم الطابع العالمي للأسواق المالية قبل التسعينات إلا أنها لم تكن معولمة حيث ظلت في العموم و حتى بداية عقد التسعينات تدار من قبل الدول إدارة وطنية وبالإشراف المباشر للمؤسسات المصرية المحلية، ما استجدى خلال التسعينات هو قيام أسواق مالية عابرة للحدود ويغيب عنها أي تحكم من قبل الدول فالأسواق المالية العالمية في اليم بلا حدود وتنتقل بين نيويورك ولندن وفرانكفورت و هونغكونغ وطوكيو والعواصم المالية الأخرى دون اعتبار للمكان أو الزمان بل من دون اكتراث للحكومات فعمليات الأسواق المالية العالمية تتم بسرعة مذهلة وبمجم يفوق القدرة على التحكم حيث ازدادت الأوراق المالية الخارجية عن السيطرة المباشرة للدول من 500 مليار دولار عام 1978 إلى 2 تريليون دولار عام 1988 وبلغت أكثر من 4 تريليونات دولار عام 1998.

إن الأسواق المالية العالمية هي قوة أكبر من قوة كل الدول بما في ذلك الدول الكبرى التي أصبحت تلهث حول التطورات في الأسواق المالية وتتأثر بتقلباتها صعودا وهبوطا، فعندما تقرر دولة آسيوية صغيرة خفض قيمة عماتها الوطنية لأسباب داخلية بنسبة لا تتجاوز 5% من قيمتها الجارية فإن مثل هذا القرار يتسبب في إحداث امهيارات مالية تتجاوز هذه الدولة لتصل بتداعياتها إلى كل العواصم المالية العالمية المهمة والغير مهمة، إن مثل هذا القرار والذي يبدو أنه مجرد قرار داخلي هو الآن وفي ظل العولمة المالية فإنه يؤثر على الأسواق المالية تأثيرا عميقا تؤدي إلى ضياع كل ثروات الملايين من المستثمرين في كل بقاع العالم. وتؤثر في قرارات أقوى المنظمات المالية العالمية كصندوق النقد الدولي وبنك التسوية ومؤسسة موديزي والتي هي واحدة من أهم مؤسسات العولمة الاقتصادية الخفية ولكن أكثر تأثيرا وتحكما في القرارات المالية العالمية.

لكن بالإضافة إلى الأسواق المالية والتجارة العالمية و بروز مؤسسات وشركات عالمية عملاقة وعابرة للحدود خارجة عن سيطرة الدول، فإن العولمة الاقتصادية تستمد حيويتها من انجذاب العالم بأسره انجذابا كاملا لفكر ونموذج اقتصادي واحد هو النظام الرأسمالي الذي حقق أكبر نجاحاته خلال التسعينات بعد تراجع النموذج الاشتراكي، لذلك اندفعت دول العالم وبخاصة الدول الاشتراكية سابقا إلى تطبيق مبادئ التجارة الحرة التي أصبحت المبادئ الاقتصادية الحاكمة في هذا العصر، لقد أصبحت العولمة الاقتصادية مكتملة أو في طريقها الاكتمال على الصعيدين النظري والتطبيقي مع تطبيق هذه المبادئ التي يعتقد أنها النموذج الاقتصادي الأصح والذي سيجلب النمو والرفاهية.

4- مصير الدول في نظام العولمة :

دشنت الدولة القوية في عصر النهضة الأوروبية مرحلة غزو العالم فيما عرف بالنظام الاستعماري ابتداءا من القرن الخامس عشرة، أما اليوم فإن أهمية رأسمال والشركات المتعددة الجنسية هما اللذان يغزوان العالم، وهكذا بدأت معاول الليبرالية الجديدة في هدم الأساس الذي ضمن وجود شقيقها الكبرى: الرأسمالية الكلاسيكية أي الدول القومية والاستقرار الديمقراطي،

فأصبح اليوم أصحاب الشركات العالمية الكبرى والمتحالفون معهم يطلبون بأن تحل الشركات محل الدول.

يحدد الليبراليون الجدد مهمة الدول في عصر العولمة بأنها مضيعة للشركات المتعددة الجنسية، وتحمل الدول أعباء مالية مرهقة لإنجازها وهي مضطرة في الوقت نفسه إلى إعفاء الشركات العالمية من الضرائب أو التخفيض فيها على الأقل وهو ما يؤدي حتما إلى تقليص الإنفاق الحكومي على الرعاية الاجتماعية ويتزامن كل ذلك مع مطالبة الشعوب حكوماتها بالمزيد من الجهد لتحسين المستوى المعيشي بزيادة الأجور ودعم الخدمات العامة، وهكذا نستطيع أن نتصور الوضع الذي أصبحت عليه الدولة في عصر العولمة، وعلى ذلك نأخذ على سبيل المثل الذي يتعلق بالقانون الضريبي الجديد الذي قدمته الحكومة الألمانية المحافظة سنة 1996 وأدى إلى انخفاض دخل الأفراد وميزانية الدول بمبلغ 14.6 مليار من الماركات في السنة الواحدة، كما تفيد تقارير معهد البحوث الاقتصادية الألمان بأنه تم تخفيف أعباء الجباية بالنسبة لأصحاب المشروعات.

أما في البلدان النامية فقد تدهورت مؤسسات كثير من الدول وهياكلها لتصبح مجرد نظم رسالات الأساسية حراسة الداخل والخارج.

إن الحديث عن مصير الدول في ظل العولمة يجر عن التساؤل عن هذه الليبرالية الجديدة وما هو النموذج الذي تسعى لفرضه على العالم.

إن الاندماج المتزايد للبلدان النامية في التجارة العالمية يواكبه بل يعززه اندماج المتنامي في التمويل العالمي، وقد تضاعف أربع مرات تدفق رؤوس الأموال الخاصة في البلدان النامية في الفترة ما بين العامين 1990 و 1994 وتبلغ هذه التدفقات الآن نحو ثلاث أرباع كافة تدفقات الموارد الصافية طويلة الأجل للدول النامية وأصبحت التدفقات أكثر تنوعا مما كان عليه فيما مضى عندما كانت قروض البنوك هي الغالبة، وقد قفزت حصة البلدان النامية من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في العالم من 23% في منتصف الثمانينات هي أكثر من 40% في الفترة 1992 و 1994.

فإذا كان العالم النامي قد أصبح في مجموعة أكثر اندماجا دوليا فإن سرعة ومستوى الدمج تخلف اختلافا كبيرا من بلد لآخر والتناقض في ميدان التجارة أكثر بروز من شرق آسيا وإفريقيا فقد ازداد اندماج شرق آسيا في التجارة العالمية بسرعة في حين كانت نسبة التجارة إلى الناتج المحلي الإجمالي في إفريقيا في انخفاض مستمر وهي لا تزال أقل من مستواها الذي كانت عليه منذ عشرين عاما، وقد تسارع الاندماج التجاري في مناطق أخرى كأمریکا اللاتينية وجنوب آسيا و أوروبا ووسط آسيا، ولكنه تحقق في وقت قريب نسبيا مع التحول إلى الإصلاحات ذات التوجه الخارجي و البدء في تغيير الأنظمة.

وبالمثل إتخذ الاندماج المالي للبلدان النامية صورا متنوعة أيضا وكان نحو 90% من تدفقات رأسمال الخاص إلى البلدان في الفترة 1991-1994 يتركز في اثني عشر بلداً معظمها بلدان متوسط الدخل في الشرق آسيا و أمريكا اللاتينية باستثناء بلدين كبيرين دخلهما منخفض هما الصين والهند.

في معظم البلدان المنخفضة الدخل فلا تزال التدفقات الرسمية هي الغالبة ولكن نظر لتناقص هذه التدفقات فإن البلدان النامية في حاجة إلى تسريع الإصلاحات حتى تتمكن من اجتذاب مزيد من رؤوس الأموال الخاصة.

الفرص والتحديات :

إنّ للعولمة آثار عميقة على البلدان النامية فهي تخلق فرصا جديدة هامة إقامة أسواق للتجارة وإيجاد مجموعة كبيرة من السلع التجارية، قد أدى قيام أعداد متزايدة من البلدان النامية بإجراء إصلاحات متجهة إلى الخارج إلى جعل هذه البلدان فاعلة ومستفيدة في نفس الوقت من العولمة إذ أن هذه الإصلاحات في العولمة وتوسع في نفس الوقت الفرص أمام البلدان النامية للمشاركة في منافعها ونتيجة لتعزيز الكفاءة والإنتاجية وتوفير بيئة أكثر مواتاة للصادرات والاستثمار الأجنبي، والفرص الجديدة تواجبها تحديات جديدة قاسية للإدارة الاقتصادية فالاندماج يتطلب انتهاج تجارة حرة ونظام استثماري حر والإبقاء عليهما، وفي مجال التجارة تزداد المنافسة عنفا، كما أن الإمكانيات سريعة التغيير للتجارة تساند من هم

أكثر نشاطا، والدور الدولي المتنامي للبلدان النامية يعني أيضا أنه سيكون لها تأثير اقتصادي أقوى على البلدان الصناعية من ذلك مثلا أن نحو خمس الصادرات البلدان الصناعية أتجه إلى البلدان النامية في أواخر الثمانينات، وقد ارتفعت هذه الحصة اليوم إلى الربع ويرجع أن تتجاوز الثلث في نهاية العقد القادم، وخلال الفترة 1991-1993 حين كانت معظم بلدان العالم الصناعي تعاني بشدة من الكساد استوعبت أسواق البلدان النامية نحو ثلاث أرباع الزيادة في الصادرات العالمية مما أدى إلى تنشيط النمو في الاقتصاديات الصناعية. وإذا استمرت البلدان النامية في تحسين سياستها فإن حصتها في الناتج العالمي والمعدلات تعادل القوة الشرائية يمكن أن ترتفع من 43% حاليا إلى أكثر من 50% في العقد المقبل.

وقد جاء في تقدير صدر مؤخرات من البنك الدولي بعنوان (الآفاق الاقتصادية العالمية النامية 1995) إن ازدياد اندماج الدول النامية في الاقتصاد العالمي يمثل فرصة كبرى وقد تكون أهم الفرص للنهوض برفاهية الدول النامية والبلدان الصناعية على السواء على المدى الطويل، ولكن ينبغي للبلدان أن ترتفع إلى المستوى التحدي. وهناك خمس نقاط تتطلب التحقق عليها :

1) إن البيئة الاقتصادية العالمية مواتية للمزيد من اندماج البلدان النامية في الاقتصاد العالمي. لقد ازدادت التجارة العالمية بنسبة 9% سنة 1994 و المتوقع أن تزيد بأكثر من 6% سنويا خلال السنوات العشر المقبلة، ولما كانت التجارة تعمل بمثابة قاطرة للنمو فإن المستقبل المتوقع للاقتصاد العالمي يوحى بالمزيد من الاندماج الدولي للبلدان النامية وينبغي لتلك البلدان الاستفادة من هذه الآفاق المواتية لتعزيز إصلاحاتها ذات التوجه الخارجي.

وسوف يؤدي الاندماج الناجح للبلدان في الاقتصاد العالمي إلى التمييز بشكل متزايد بين البلدان ذات الأداء الاقتصادي القوي وذات الأداء الضعيف، والبلدان التي ستكون في وضع أفضل للاستفادة من الفرص الجديدة تتيحها العولمة وهي البلدان التي تبادر بسرعة إلى تحويل سياستها وهيكلها لتعزيز النمو المتجه للخارج، وذلك بانتهاج سياسات في مجالات التجارة والاستثمار وسعر الصرف تؤدي إلى مزيد من الانفتاح وزيادة القدرة التنافسية ودعم هذه

الإصلاحات بأساس متين من الاقتصاد الكلي، والبلدان الفقيرة في إفريقيا جنوب الصحراء،
وتم خطر بأن تؤدي العولمة إلى توسيع النطاق التفاوت الدولي، وقد سجلت منطقة شرق آسيا
السريعة الاندماج نمو سنويا بلغ 8% في السنوات العشرة الماضية.

(2) إن الطريق المؤدي إلى الاندماج المتزايد لن يكون سهلا وهو ما أكدته أزمة المكسيك
فالاندماج المتزايد للبلدان النامية في أسواق رأسمال العالمية يحقق منافع كبيرة ولكنه يتطلب أيضا
انضباطا أدق في الإدارة الاقتصادية.

(3) اتفاقية الأوروغواي تعزز دمج التجارة الدولية ولكن يبقى الكثير الذي ينبغي عمله،
تلقي الدمج التجاري جرعة قوية أخرى مع اختتام جولة أوروغواي بنجاح وكانت إنجازات
الجولة في تحسين فرصة الوصول إلى الأسواق وتوفير الأمن إنجازات رائعة منها: تحقيق خفض
يزيد في معدله على ثلث التعريفات الجمركية المفروضة على المصنوعات وإجراء خفض كبير
في الأعباء مع الإلغاء التدريجي لاتفاق المنسوجات المتعددة الألياف، والقيود الطوعية على
الصادرات و الحواجز غير جمركية، فرض الانضباط متعدد الأطراف على التجارة في الزراعة
والخدمات ووضع قواعد ومعايير وإجراءات أقوى وأكثر وضوحا لتسوية النزاعات وتقوية
النظام التجاري ومن خلال إنشاء منظمة التجارة العالمية ولكن تبقى قائمة طويلة من
الإصلاحات التي لا غنى عنها في جميع هذه المجالات وسيكون من الضروري تنفيذ الاتفاق
بحزم والبناء على إنجازاته حتى تواصل عملية دمج التجارة الدولية تحركها إلى الأمام وسوف
تكون المكاسب الناجمة من تحسين فرص الدخول إلى الأسواق بموجب جولة أوروغواي واسعة
النطاق ولكنها سوف تكون موزعة بدرجة غير متساوية وستتوقف مكاسب البلدان على
تدابير سياستها التجارية أكثر مما تتوقف على سياسة البلدان الأخرى، ومن بين البلدان النامية
فإن أكبر الراجح منها ستكون البلدان التي تمارس الحد الأدنى من الإصلاحات مثل بلدان
إفريقيا وجنوب الصحراء فإنها تحتل إلا على مكاسب متواضعة لأن مجرد فرصة الدخول إلى
أسواق أكبر لن يضمن المكاسب المرغوبة وكلما أصبحت الأسواق أكثر انفتاحا ازدادت
فرصة النجاح إمام الأنظمة الأثر فعالية والأكثر قدرة على المنافسة.

4) من الأرجح أن يكون تدويل الخدمات هو العنصر الأساسي في المرحلة المقبلة من العولمة إذ أن التجارة الدولية ليست مزدهرة فقط، ولكنها تشهد أيضا تحولات هيكلية مهمة، فأوجه التقدم السريع في الاتصالات السلكية و اللاسلكية وفي تكنولوجيا المعلومات تساعد على توسيع حدود قدرات التجارة في مجال الخدمات، وهي العنصر الأسرع نموا سواء في مجال التجارة أو الاستثمار الأجنبي المباشر، وقد بدأت تفتح أمام البلدان النامية مسارات جديدة واعدته للصادرات، وقد أدى تزايد الإمكانيات التجارية للخدمات إلى زيادة فرص حصول الشركات في البلدان النامية على خدمات فعالة ومتقدمة فنيا وإلى المزيد من الدراية التقنية من خلال الاستيراد والاستثمار الأجنبي غير أنه للاستفادة من هذه الفرص ينبغي للبلدان النامية تقوم بتحسين كفاءتها في توفير الخدمات وهذا ضروري ليس فقط للاستحواذ على فرص تصديرية جديدة ولكن أيضا لأن الحصول على خدمات فعالة سوف تكون له أهمية متزايدة في القدر على المنافسة في مجال الاقتصاد، مما يكسب الكثافة المتزايدة لخدمات الإنتاج يوجه عام ومن الأهمية بمكان وضع نظام التجارة الحرة والاستثمار في الخدمات.

5) عندما تصبح البلدان النامية أكثر اندماج في الاقتصاد العالمي فإنها لن تستفيد من ذلك وحدها بل تستفيد البلدان الصناعية أيضا ولكن عملية الاندماج لن تتم دون حدوث احتكاكات، وعلى عكس ما يروج من أفكار غير مدروسة، فإن نمو البلدان النامية وتزايد اندماجها في التجارة على المستوى العالمي يفيد البلدان الصناعية أكثر مما يضرها، إذا إن مكاسب التخرج والكفاءة التي تجنيها البلدان الصناعية من الاندماج التجاري مع البلدان النامية هي مكاسب كبيرة.

وسوف تؤدي التجارة مع البلدان النامية إلى تنشيط الصناعات والخدمات الأخرى في البلدان الصناعية التي ستحفظ بميزة القدرة على المنافسة، ولكن ما يتطلبه ذلك التغير الهيكلي من إعادة تخصيص الموارد ليس من السهل تحقيق ولا بد أن يكون مصحوبا باحتكاكات، وهناك خطر حقيقي لتزايد الضغوط الحمائية وسوف يتوقف نجاح التجول إلى حد كبير على كفاءة سياسات البلدان الصناعية في التخفيف من التكاليف الاجتماعية لعملية التصحيح وتسيير إعادة تخصص الموارد من خلال إيجاد عمالة أكثر مرونة وأسواق للمنتجات وقد تكون إدارة عملية

الاندماج هذه بنجاح أهم التحديات الاقتصادية في المستقبل ويجب مقارنة الضغوط الحمائية الرامية إلى إبطاء عملية الاندماج أو العكس مسارها لأن ذلك قد يسبب خسارة للبلدان النامية والصناعية على السواء. وهي خسارة قد تكون فادحة.

آفاق التجارة الخارجية في إطار اقتصاد السوق

(1) المدفوعات الخارجية :

مدخل :

يمكن تسمية عقد التسعينات العولمة، إذا كانت الاتفاقية العامة للتعريفات والتجارة (الجات) تضم 102 عضو في 1990، وتضم التجارة العالمية التي حلت محل الجات 134 عضوا سنة 1996، ونمت التجارة في السلع والخدمات بضعف سرعة نمو الناتج المحلي الإجمالي خلال التسعينات مع ارتفاع نصيب البلدان النامية من إجمال التجارة الدولية من 23% إلى 29%، ويتم تداول كل أشكال رأسمال على نطاق أوسع وبكميات أكبر وكثيرا مما حدث في أي وقت سابق، فمثلا تلقت البلدان النامية استثمارا أجنبيا مباشرة قدره 100 مليار دولار سنة 1998 وهو ما يمثل 16 ضعف المبلغ الذي تلقته في سنة 1990.

* التجارة الخارجية العولمية :

إن أهم سمات العولمة وهي تحرير التجارة في والخدمات والتدفق المتزايد غير المقيد لرؤوس الأموال عبر حدود لم تكن بأي حال تطورات حتمية، بل إنها كانت مفاجأة لكثيرين ممن يهتمون بالاقتصاد السياسي وهو الاقتصاد للذي يحوي العديد من الأمثلة على الحالات التي نجحت فيها جماعات المصالح القوية الحكومات إلى إتباع سياسات تقيد التجارة وتقلل من الدخل الوطني وكثيرا ما يصور الباحثون العولمة على أنها عملية لا يمكن الرجوع عنها أي أنها طريق ذو اتجاه واحد نحو المستقبل. وفي التاريخ الاقتصادي كان الجزء الأخير من القرن التاسع عشر يمثل عصرا عالميا ماثلا، سار فيه التكامل والتقدم جنبا إلى جنب، لكن هذا العالم الديناميكي تفكك أيضا، وأدى التفكك إلى تبيد الإيمان المتفائل بإمكانية التعاون عبر الحدود الوطنية، وهذه المحلولة الأولى في العولمة ومأساة فشلها، تمدنا بدروس مهمة ينبغي أن نستوعبها، ففي أواخر القرن الماضي كان هناك ترابط اقتصادي وثيق بين أنحاء العالم عن طريق

سهولة انتقال رؤوس الأموال والسلع وكانت رؤوس الأموال تنتقل بحرية بين الدول والقارات ولم تكن هناك عوائق في سبيل التجارة، ولم يكن هناك وجود تقريبا للحواجز لغير جمركية. أفاد تحرير التجارة للبلدان النامية من خلال سبيلين مهمين، الأول أنه عندما تخفض الرسوم الجمركية تتغير الأسعار النسبية ويعاد تخصيص الموارد وتوجيهها إلى أنشطة الإنتاج التي تعرف الدخل القومي وقد أسفر تخفيض الرسوم الجمركية الذي طبق بعد انتهاء محادثات جولة أورغواي حول التجارة في 1994م.

عن رفع الدخل القومي للبلدان المختلفة بما يقدر ب 0.3%، 0.4% والثاني أنه تتحقق منافع أكبر كثيرة في الأجل الطويل عندما تتكفل الاقتصاديات مع الابتكارات التكنولوجية والهياكل الإنتاجية الجديدة والأنماط المتغيرة للمنافسة وستكون هذه المنافع مهمة في المستقبل بقدر ما كانت مهمة في الماضي، وبالإضافة إلى ذلك تدل الأبحاث التطبيقية الجديدة على أن تحرير التجارة له آثار كبيرة على أداء الشركات فقد اتضح أن زيادة الواردات قد فرضت الانضباط على الشركات المحلية في تركيا وكوت ديفوار.

إن تحرير التجارة الخارجية يمكن أن يرفع إنتاجية الشركات بصورة دائمة عندما تتحقق لها مكانية الحصول على معدات رأسمالية جديدة ومدخلات وسيطة ذات جودة عالية بأسعار أدنى.

تدين التجارة العالمية بنموها القوي للمؤسسات الدولية التي شجعت البلدان على إلغاء أو تخفيض الحواجز التجارية، وتخدم منظمة التجارة العالمية مصالح البلدان النامية عن طريق تسهيل الإصلاح التجاري وتوفير آلية لحل المنازعات وتقوية مصادقات الإصلاحات التجارية، وتفسير هذه المزايا السبب في أن البلدان النامية انضمت إلى منظمة التجارة العالمية بأعداد كبيرة، ففي سنة 1999 أصبحت منظمة التجارة العالمية تضم بين أعضائها 110 من البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقال يصل نصيب صادراته إلى 20% تقريبا من الصادرات العالمية.

* التجارة في المنتجات الزراعية :

يؤدي ارتفاع دخل المستهلكين إلى تحويل الطلب نحو المنتجات الزراعية ذات القيمة المضافة المرتفعة وبعيدا عن السلع المتجانسة المحمّدة والمعلّبة والمصنّعة، وبسبب الانخفاض في تكلفة النقل أصبحت الشركات القادرة على إمداد أسواق جديدة بمنتجات طازجة وكذلك عن طريق زيادة تشكيلة المنتجات الزراعية المتوافرة، يمكن أن يكون للإنجازات في مجال التكنولوجيا تأثير مهم على البلدان النامية التي لا يساعد مناخها إلى على إنتاج مجموعة ضيقة من المحاصيل الزراعية الأساسية، غير أن الصادرات يمكن أن تتضرر إن لم تكن البنية الأساسية المحلية للبلد ونظمه ولوائحه التجارية تسمح بالتسليم العاجل.

وقد أرسى اتفاق جولة أوروغواي بشأن التجارة في المنتجات الزراعية الأساس لتحرير التجارة في المستقبل، إذ وافقت البلدان الموقعة على تحويل الحواجز الزراعية غير الجمركية إلى رسوم جمركية.

وقد أدخلت الإنجازات في مجال التكنولوجيا عاملا جديدا في السياسة التجارية الزراعية هي النظم واللوائح الصحية، هذه النظم واللوائح تفرض قيودا على الواردات.

* التجارة والاستثمار الأجنبي في الخدمات :

سوف تجعل التغيرات في التكنولوجيا والطلب والهيكلة الاقتصادي مبادلة الخدمات شكلا متزايدا الأهمية للتجارة في القرن الواحد والعشرين، وقد أسهمت تكلفة الاتصالات الأخذ في الانخفاض واستخدام معايير دولية مشتركة بالنسبة لبعض الخدمات المهمة في القفزة التي بلغت 25% في التجارة في الخدمات في فترة 1994-1997 والمصالح المتعلقة بتحرير التجارة في الخدمات الكبيرة لأن معظم الصناعات تستخدم الخدمات كمدخلات في الإنتاج، وتحتاج الصناعة التحويلية إلى الاستخدام الرخيص للاتصالات وشبكات النقل العالمية للمحافظة على أداء الصادرات.

(2) خصائص اقتصاد السوق :

إن المفهوم المتعلق بالاقتصاد السوق يتعلق بجملة من الخصائص والتي يمكن ذكرها كما

يلي :

1- يرتبط مفهوم اقتصاد السوق بمفهوم الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وهو مفهوم غير مطلق، إلا أن الواقع يبين نماذج لدول تعتبر رائدة في الاقتصاد الحر، لكنها لا تزال تسيطر على قطاعات ضخمة في الاقتصاد، وهذا ما يبين أن اقتصاد السوق لا يعني بالضرورة السيطرة الكلية للقطاع الخاص، فهناك أمثلة تبين تنظيم الدول المتطورة لقطاعات بأكملها أين تقتضي المصلحة العامة ذلك مثل شركات (S.N.C.F) في فرنسا ؛

2- إن اقتصاد السوق يتطلب وجود المنافسة بين المتعاملين الاقتصاديين سواء كانوا عموميين أو خواص، حيث أن دور الدول يمكن في الحفاظ على قواعد التنافس ومحاربة الممارسات غير قانونية ؛

3- تتدخل الدول بصفة غير مباشرة في نظام اقتصاد السوق حيث تعمل على إيجاد ردود أفعال إيجابية من طرف المتعاملين الاقتصاديين فيما يتعلق بالأهداف العامة المسطرة بهدف تنظيم ظروف العرض و الطلب فتحافظ بذلك على التوازنات العامة ؛

4- إن اقتصاد السوق هو اقتصاد يكون فيه الاقتصاديون قادرين على أخذ قرارات فيما يتعلق بتنظيم الإنتاج، تمويله تسويقه وتوسيع الاستثمارات حيث أن حرية أخذ هذه القرارات تعتبر أساسية، كما أن التدخل الحر في السوق يعتبر أساسياً لأنه يفترض محاربة الاحتكار سواء من جانب الدول أو الخواص.

(3) أسباب انتهاج الجزائر لاقتصاد السوق:

من ضمن الأسباب نذكر فشل سياسة النظام القديم الذي كان يركز على الاشتراكية

التي كانت قائمة على مفهومين رئيسية :

الأول : وهو متعلق بالصناعات المصنعة.

الثاني : المتمثل في المحروقات كمصدر أساسي لتمويل الاستثمارات الضخمة.

ارتفاع المديونية الخارجية : سعت الجزائر منذ الاستقلال إلى استدراك التأخر في القطاعات الحيوية وخاصة القطاع الصناعي وذلك بانتهاجها السياسية استثمارية واسعة في هذا القطاع ونظرا لعدم قدرة الفائض من تجارتنا الخارجية على تغطية كل الاستثمارات وتدهور أسعار البترول لجأت الجزائر إلى الاقتراض من الخارج لتمويل عملية التنمية. النمو السريع لأعباء المديونية خلال الفترة الأخيرة وبطء نمو الصادرات شكل عائقا كبيرا للسير العادي للاقتصاد الوطني.

إن ثقل المديونية أدى إلى الجزائر إلى اللجوء إلى الصندوق النقد الدولي للحصول على مساعدات ضرورية لتحقيق التوازن في ميزان مدفوعاتها الذي يعاني عجزا كبيرا ومن خلال الجدل التالي يمكن ملاحظة تركيب المديونية الخارجية للجزائر وتطورها خلال السنوات الأخيرة:

1995	1994	1993	1992	1991	1990	
31.317	28.850	25.024	25.886	26.636	26.558	ديون طويلة ومتوسطة الأجل
256	636	700	792	1.239	1.791	ديون قصيرة الأجل
31.573	29.486	25.724	26.678	27.875	28.379	المجموع

تطور تركيبة المديونية الخارجية للجزائر خلال الفترة (1990-1995)

المصدر : بنك الجزائر الوحدة : مليون دولار.

4) اهتمامات الجزائر في ظل اقتصاد السوق :

عند انتقالها إلى نظام اقتصاد السوق كان للجزائر عدة اهتمامات من ضمنها تحرير الاقتصاد ووضع ميكانيزمات اقتصاد السوق بإنشائها لاقتصاد قائم على العمل، وكذلك العمل على استقلالية المؤسسات وخصخصتها والتشجيع على الاستثمار :

1- تحرير الاقتصاد ووضع ميكانيزمات اقتصاد السوق : مرت عملية التحرير الاقتصادي بعدة مراحل أساسية من أجل الانتقال إلى اقتصاد السوق وهي :

أ) السياسة المالية المشددة: وهدفها هو التحكم في نسبة التضخم بامتصاصها لفائض السيولة النقدية عن طريق السندات القابلة للتحويل و الانتقال من نظام الملكية الجماعية إلى نظام الملكية الخاصة. كما جاء في قانون 90-10 المتعلق بقانون النقد والقرض حيث أن عملية لاستقلالية البنوك الجزائري توضع حدا لعجز المالي للاقتصاد الوطني ؛

ب) إلغاء تدعيم الدول لأسعار السلع الاستهلاكية ؛

ج) فرض نظام جبائي فعال ؛

د) تحرير السوق الداخلية لرؤوس الأموال بتنظيم سوق محلي لرؤوس الأموال، الأمر الذي أدى بالجزائر إلى التفكير بإنشاء بورصة جزائرية تسمح بتعبئة الاحتياطات والدخول في اقتصاد السوق ؛

هـ) تحرير التجارة الخارجية وتحركات رؤوس الأموال.

2- إنشاء اقتصاد يركز على العمل : كما نعرف أن السوق هو المكان الذي تتم فيه عملية تبادل السلع والخدمات حتى تكون هذه العملية هادفة لا بد من إحلال قوانين السوق بمعنى لا تكون محصورة بنظام سياسي إداري كما هو الحال في الجزائر أين يتم تحديد القيم والنسب إداريا دون اللجوء إلى السوق فتتحمل الدولة بذلك تكاليف كبيرة نظرا للفرق الموجود بين تحديد الدول للأسعار والأسعار الحقيقية الموجودة في السوق.

فالجزائر عليها أن تعمل على زيادة إنتاجها بزيادة العمل، هذا ما أدى بالمسيرين الاقتصاديين إلى التفكير بالاستبدال النظام الاقتصادي القائم على إيرادات الصناعة النفطية باقتصاد يركز على العمل.

3- استقلالية المؤسسة: استقلالية المؤسسة هو نظام جاء به قانون رقم 01/88 المؤرخ في 12/01/1988 والذي يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسة الاقتصادية العمومية الذي يوجهها نحو المنافسة والاستقلالية، وبموجبه تصبح المؤسسة تأخذ الأشكال التالية :

* شركات ذات مسؤولية محدودة والتي تتمثل أساسا في المؤسسات المحلية ؛

* شركات ذات أسهم وهي أغلبها مؤسسات وطنية.

والاستقلالية لا تعني عدم اهتمام الدول بالمؤسسة بل إنها تعتبر المساهم الوحيد في المؤسسة العمومية الاقتصادية حيث أنها ستواصل باستمرار في تقديم المساعدة والاستجابة لكل طلب.

4- تشجيع الاستثمار : قامت الجزائر بوضع وكالة لترقية ودعم الاستثمارات (A.P.S.I) المكلفة بتسهيل وتحسين البيئة العامة و التأسيسية للاستثمار بتحريرها للاقتصاد وبحثها عن الاستثمارات الأجنبية المباشرة حيث أن تشجيع الاستثمار الأجنبي يجب أن يسمح للجزائر بتثبيت مواردها المالية التكميلية من أجل خلق بيئة تفضل منافية سليمة ومفيدة تركز على وجود إطار قانوني وتنظيمي مستوحى من التجربة الدولية في هذا الميدان وذلك عن طريق تقديم الدول لشركاتها مساعدات تتمثل في :

* تقديم موارد طبيعية متنوعة ؛

* تقديم مؤهلات البحث ؛

* فتح السوق الداخلية باعتبار الجزائر محور اتصال مع أوروبا، شمال إفريقيا والوطن العربي ؛

* يجب توفير طاقة صناعية ذات خدمة راقية.

(5) اندماج سريع وغير متساوي :

تمثل البلدان النامية بما فيها الدول التي تمر بمرحلة الانتقال قوة دافعة في مجال العولمة وقد ارتفعت حصة التجارة في الناتج المحلي الإجمالي للبلدان النامية من نحو 33% في منتصف الثمانينات إلى 43% حاليا وقد تتجاوز 50% في العقد القادم.

أما حجم الصادرات التجارية بالإضافة إلى الواردات كنسبة مئوية من الناتج المحلي (1994-70).

ويتباين التسارع تباينا شديدا مع الاتجاهات الماضية ويعكس ما يتخذ من إصلاحات متجهة للخارج من قبل عدد متزايد من الدول النامية وكذلك تحول الاقتصاديات التي كانت مخططة مركزيا صوب اقتصاد السوق، وفي السنوات السبع التي أعقبت البدء في مفاوضات جولة أورغواي.

الخطوات و الوثائق الرسمية

لإجراء البحث في مؤسسة SOITEX

إلى

السيد مدير شركة سواتكس SOITEX
تلمسان.

الموضوع : السماح بإجراء بحث تطبيقي.

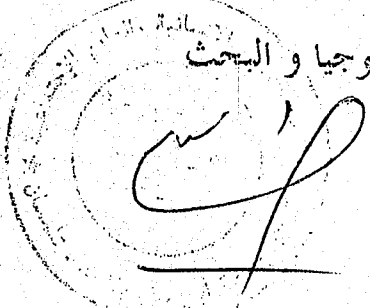
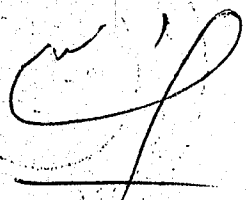
سيدي المدير :

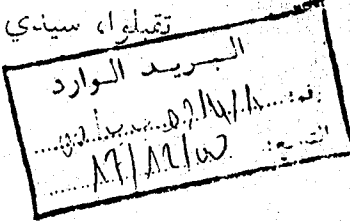
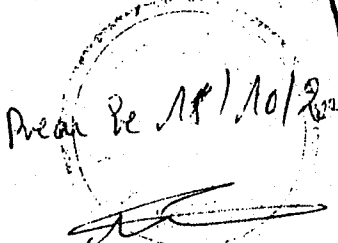
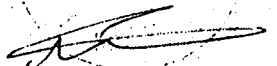
تحية طيبة و بعد :

لنا عظيم الشرف أن نتوجه لكم بهذا الطلب منتسبين منكم السماح للطالب الباحث : بوشعور
محمد حريري بالقيام بأعمال تطبيقية بمؤسستكم و تحت رعايتكم و ذلك باعتبار أن موضوع الماجستير
الذي هو بصدد إعداده و الموسوم بـ "التأثير السوسيو ثقافي للمجتمع الجزائري على العامل الجزائري في
ظل النظام الاقتصادي الجديد" (منطقة تلمسان نموذجاً) له علاقة بمؤسستكم و يتطلب منه إجراء
اتصالات مباشرة بالمسيرين و العاملين، ليتمكن من إعداد بحثه.

نذلك كله نأمل أن تساعدوه و توفروا له الجو المناسب للإبداع و البحث. و بهذا يتم التعارن بين
الإنتماءة و المؤسسات الاقتصادية و في ذلك خير كبير لبلادنا.

تقبلوا، سيدي المدير ، فائق عبارات التقدير و الاحترام و الامتنان.

مدير البيداغوجيا و البحث



تقبلوا، سيدي المدير ، فائق عبارات التقدير و الاحترام و الامتنان.

بشعور محمد
18/11/2018
18/11/2018

Preced by 18/11/2018


**SOITEX**

S.P.A. AU CAPITAL SOCIAL DE 604.600.000 D.A.

TLEMCEM, LE 25 أكتوبر 2000

Réf. : 174
 Objet : كلية الآداب والعلوم الإنسانية
 قسم الثقافة الشعبية
 تحت إشراف السيد: مدير البيداغوجيا
 والبحث العلمي.

الموضوع: إرسالكم المؤرخ في 15 أكتوبر 2000

ردا على إرسالكم المرجع أعلاه، يشرفني أن أبلغكم قبول مؤسستنا السماح
 للطالب بوشعور محمد القيام بتربص تطبيقي.
 غير أنه ودعما منا لمجال البحوث العلمية وطبقا لأحكام المرسوم رقم
 90/88 ماي 1988، نرجو منكم موافاتنا بـ:

- مخطط البحث ومجالات الإتصالات العمالية (الفئة الإجتماعية من العمال)
 - نسختين من الإتفاقية الخاصة بالتربص في المؤسسات.

في إنتظار ذلك تقبلوا منا تحياتنا الخالصة.

مدير الموارد البشرية
 مدير الموارد البشرية



ع. شيشي

CONVENTION DE STAGE N°

Entre l'institut de culture populaire ayant son siège à EL Kiffane.
Tlemcen, représenté par son Directeur Mr. R. BENMALER

D'UNE PART

Et l'Entreprise SOITEX ayant son siège à EL Kiffane B.P 971 représentée
par son Président Directeur Général Mr.

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique des
étudiants dont leurs noms figurent sur la liste ci-jointe.

ARTICLE 2 :

Le stage pratique se déroulera du au

ARTICLE 3 :

Ce stage a pour but d'assurer l'application pratique des cours théoriques donnés au Centre Universitaire conformément aux programmes et plan d'étude de la spécialité des étudiants.

ARTICLE 4 :

Le programme du stage pratique joint à la présente convention est établi par le Centre Universitaire, il sera contrôlé conjointement dans son exécution par les deux parties signataires.

ARTICLE 5 :

Les thèmes ou sujets de ce stage pratique sont arrêtés conjointement entre le Centre Universitaire et la SOITEX en fonction des préoccupations et priorités de l'Entreprise accueillante (SOITEX).

ARTICLE 6 :

L'Entreprise désigne un ou plusieurs agents chargés du suivi de l'exécution du programme de stage pratique et qui sont tenus d'apporter le concours nécessaire à sa bonne exécution.

ARTICLE 7 :

Pendant la durée du stage pratique au sein de l'Entreprise le travail des étudiants est suivi par un enseignant du Centre Universitaire dont son nom sera communiqué au plus tard quinze (15) jours avant le début du stage pratique.

ARTICLE 8 :

Durant sa présence sur les lieux du stage, le stagiaire est placé sous l'autorité hiérarchique de l'agent chargé de le suivre, et soumis au règlement intérieur de l'Entreprise SOITEX.

L'Entreprise informera le stagiaire sur l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en précisant les risques et sanctions encourus.

ARTICLE 9 :

Les stagiaires bénéficient d'une indemnité journalière destinée à couvrir les frais de restauration et de transport conformément à l'Article dix (10) du Décret 88/90 du 03 Mai 1988.

ARTICLE 10 :

Cette indemnité est versée par le Centre Universitaire.

ARTICLE 11 :

Lorsque l'étudiant commet une infraction au règlement intérieur de l'Entreprise, celle-ci lui infligera la ou les sanctions prévues en fonction de la gravité de la faute commise.

Cette sanction sera communiquée à l'Institut.

ARTICLE 12 :

Pour la protection de l'étudiant contre tous risques éventuels, l'Université doit souscrire une police d'assurance.

ARTICLE 13 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant dans l'enceinte de l'Entreprise, celle-ci devra procéder aux soins nécessités par l'état de l'étudiant.

L'Entreprise utilisera, à cet effet, les imprimés de déclaration d'accident que lui remettra l'Institut lors de la signature de la présente convention.

ARTICLE 14 :

L'étudiant doit prendre toutes les mesures pour se protéger contre tous risques d'accident de travail.

L'Entreprise veillera à l'application des mesures d'hygiène et de la sécurité propres aux postes de travail où l'étudiant est affecté.

ARTICLE 15 :

L'Institut doit remettre à l'Entreprise des feuilles de notation des étudiants établies en trois exemplaires dont deux seront transmises à l'Institut et une conservée au niveau de l'Entreprise.

A cet effet, l'Entreprise s'engage à remettre à l'Institut son appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant.

ARTICLE 16 :

L'Institut doit remettre à l'étudiant une copie de la convention.

Fait à TLENCEN, le

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

LE DIRECTEUR DE L'INSTITUT

ع. بن رمضان

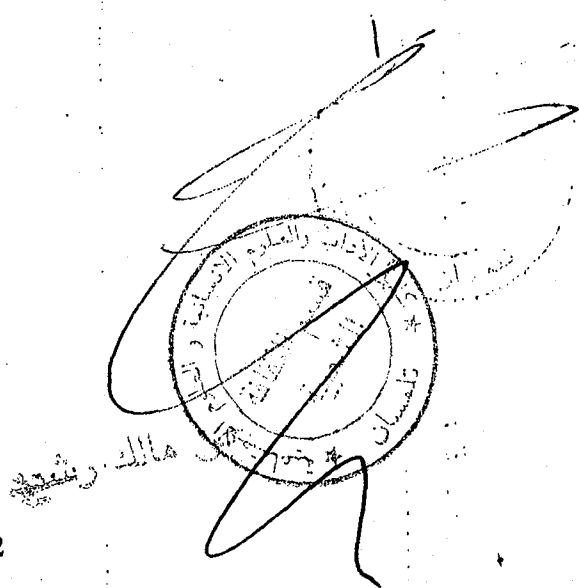


FIGURE D'APPRECIATION D'UN STAGIAIRE

- 1) NOM ET PRENOMS :
- 2) DATE ET LIEU DE NAISSANCE :
- 3) FILIERE :
- 4) DIPLOME PREPARE :
- 5) PERIODE DE STAGE :
- 6) SOCIETE NATIONALE :
- 7) UNITE D'ACCUEL :

COMPORTEMENT DU STAGIAIRE	EXCELLENT	BON	MAUVAIS	OBSERVATION
ASSIDUITE				
PERSEVERANCE				
CONNAISSANCE PRATIQUE				
INITIATIVES				
MANIPULATION EN ATELIER				
CAPACITES D'IMAGINATION				
CAPACITE A TRAVAIL				
RAPPORTS AVEC LES TRAVALLEURS				
APPORT A L'UNITE DE PRODUCTION				

AUTRES APPRECIATION :

.....

.....

.....

N.B Cette fiche devra être remise à l'étudiant concerné dans une enveloppe cachetée et avec entête de la société et de l'unité de production .

NOM ET SIGNATURE DU RESPONSABLE
D'UNITE QUI A ETABLI CETTE FIGURE

ملحوظات البحث

التأثير السوسيو ثقافي للمجتمع الجزائري على العامل الجزائري
(منطقة تلمسان نموذجاً)

مقدمة.

الفصل الأول : المفاهيم الأساسية لهذا البحث.

مقدمة.

I- مفهوم الثقافة.

1- أصل مفهوم الثقافة.

2- معنى الثقافة.

II- مفهوم المؤسسة الاقتصادية.

III- مفهوم العمل.

IV- مفهوم علم الاجتماع.

الفصل الثاني : المراحل التي مرتّ بها المؤسسة الوطنية العمومية.

مقدمة.

I- المرحلة الأولى "1962-1980م".

مقدمة.

1- العشرية الأولى.

2- العشرية الثانية :

أ) المحيط الداخلي.

ب) المحيط الخارجي.

II- المرحلة الثانية.

مقدمة.

1- إعادة الهيكلة العضوية.

2- إعادة الهيكلة المالية.

3- استقلالية المؤسسة العمومية.

4- إعادة الهيكلة الصناعية.

الفصل الثالث : تطور أهم التيارات المفسرة لدور و مكانة العامل الإنساني في المؤسسة.

مقدمة.

I- الإنسان كعامل من عوامل الإنتاج "تaylorيزم و الاقتصاد النيو كلاسيكي".

1- الثورة الصناعية و الرؤية الأبوية للعمل.

2- الثورة التaylorية لتنظيم العمل.

3- الإنسان و النظرية النيو كلاسيكية للمؤسسة.

II- نظريات العلاقات الإنسانية.

1- التوجه الإنساني.

2- التوجه الاندماجي.

3- التوجه بالمشاركة.

4- العلاقات بين التوجه الاندماجي و مدرسة العلوم الإنسانية.

الفصل الرابع : المرحلة التطبيقية للبحث.

"تحليل بيانات الدراسة الميدانية"

مقدمة.

I- الخصائص الشخصية و الظروف المهنية للمبحوثين.

II- قيمة العمل و الرضا المهني عند العمال.

III- العوامل الثقافية و الاجتماعية و تأثيرها على العمال.

خاتمة.

إعداد الطالب : بوشعور محمد حريري.

إشراف الدكتور : رشيد بن مالك.

قسم الأنثروبولوجيا
المعهد الوطني للدراسات والبحوث
الاجتماعية والسياسية
تونس
رشيد بن مالك

استمارة الأسئلة

تخصّ هذه الاستمارة العامل البسيط في المؤسسة، هذا العامل الذي يتلقى المعلومات العملية و يُنفذها في العمل.

و تتجه الأسئلة حول ثلاثة محاور هي :

1- المميزات الشخصية و الظروف المهنية للعمال.

2- العوامل الثقافية و الاجتماعية للعمال.

3- قيمة العمل و الرضا المهني عند العمال.

أمّا الأسئلة المطروحة على العمال فهي أسئلة شفوية حتى يتسنى للعامل استيعاب المعنى الصحيح للأسئلة، و هذا بتبسيط الباحث لهذه الأسئلة.

إعداد الطالب : بوشعور محمد حريري.

إشراف الدكتور : رشيد بن مالك.

الاستمارة : الأسئلة الشفوية.

أ

- ١- الجنس : ذكر أنثى
- ٢- السن : سنة.
- ٣- الحالة المدنية : أعزب متزوج (ة)
- ٤- عدد الأطفال :
- ٥- المستوى التعليمي : أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- ٦- التأهيل المهني : عامل بسيط عامل مؤهل
- ٧- الأقدمية : منذ متى و أنت تعمل في هذه المؤسسة ؟ سنة.
- ٨- أين تقطن ؟ المدينة الريف
- ٩- أصل المنشأ (أين نشأت ؟) : القرية المدينة خارج الوطن
- ١٠- بماذا إشتغلت قبل إلتحاقك بهذه المؤسسة ؟
بطل مُدرّس حرفي عمل آخر (أذكره)

(ب)

١- هل أنت راض في عملك ؟

لا نعم

٢- هل تُفضّل العمل الجماعي ؟

لا نعم

٣- هل تُفضّل العمل الفردي ؟

لا نعم

٤- هل تحبّ العمل ؟

لا نعم

٥- هل ترغب في إثارة إنتباه المسؤولين بالجد و العمل ؟

لا نعم

في حالة لا، أذكر السبب :

.....

٦- هل غيابك عن العمل هو عادة راجع لـ :

- مشاكل إجتماعية خارج الوحدة.

- مشاكل أخرى.

أذكرها :

.....

٧- أين توجد أكبر نسبة للغيابات ؟

..... - العمال البسطاء. لماذا ؟

..... - المهنيون. لماذا ؟

..... - الإطارات. لماذا ؟

(جـ)

١- هل للمؤسسة وسيلة نقل للعمال؟ نعم لا

٢- هل تساهم الخدمات الإجتماعية في تحسين ظروف العمل؟
نعم لماذا؟
.....
.....

لا لماذا؟
.....
.....

٣- هل وقع لك حادث عمل؟ نعم لا

في حالة نعم، أذكر السبب :
.....
.....

هل استفدت من تعويض من الضمان الإجتماعي؟ نعم لا

في حالة لا، أذكر السبب :
.....
.....

٤- هل هناك مراقبة مهنية مستمرة من قبل المسؤولين؟ نعم لا

في حالة نعم، هل هذه المراقبة تتعلق بـ :

- وضعية الإنتاج.

- وضعية العمال المهنية.

- كلاهما.

٥- هل تتعلق مطالب العمال بـ :

- الأجور.
- الخدمات الإجتماعية.
- تحسين ظروف العمال.

٦- ما هو دور النقابة في المؤسسة ؟ إيجابي سلبى

-
-

في حالة نعم، ما هي الأمور التي تتدخل فيها النقابة داخل المؤسسة ؟

٧- ما هي الجهات التي تلجأ إليها لطرح مشاكلك العملية ؟

- ١- المدير العام.
- ٢- مدير الهيكل.
- ٣- المسؤول المباشر.
- ٤- النقابة.
- ٥- وسائل الإعلام.

٨- هل يستفيد العمال في مؤسستك من المنح و العلاوات ؟ نعم لا

-
-

في حالة نعم، هل هذه العلاوة تتعلق بـ :

- بكفاءة العمال.
- إرتفاع الإنتاج.
- كلاهما.

٩- هل يحرص العمال على نوعية الإنتاج و صيانة آلاته ؟ نعم لا

-
-

١- كيف ترى علاقات العمل بين الفئات المهنية داخل المؤسسة، في نظرك؟

علاقة مهنية

علاقة أخوية

- العمال فيما بينهم.

- المسؤولين فيما بينهم.

- بين العمال و المسؤولين.

لا

٢- هل هناك نزاعات داخل المؤسسة؟ نعم

في حالة نعم، ما هي طبيعة هذه النزاعات؟

٣- هل أنت متخوف من نتائج الانتقال إلى الإقتصادي الحر؟

لماذا؟

نعم

لماذا؟

لا

٤- ما رأيك في إجراءات تسريح العمال؟

٥- أيهما أفضل لديك :

لماذا؟

- التسيير الإشتراكي.

لماذا؟

- التسيير الحر.

٦- كيف ترى مستقبل مؤسستكم ؟

.....

٧- ما رأيك في خوصصة المؤسسة التي تعمل بها ؟

.....

٨- إذا طبق الاقتصاد الحر في الجزائر، كيف ترى مستقبل المؤسسات الجزائرية ؟

.....

.....

فهرس الباول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
69	توزيع العمال حسب الفئات المهنية	01
70	توزيع الإطارات حسب الجنس	02
71	توزيع المؤهلين حسب الجنس	03
72	توزيع العمال البسطاء حسب الجنس	04
72	توزيع العمال البسطاء حسب الفئة المهنية (إدارة و إنتاج)	05
73	توزيع العمال البسطاء في الإدارة حسب الجنس	06
73	توزيع العمال البسطاء في الإنتاج حسب الجنس	07
77	توزيع المبحوثين حسب الجنس	08
78	توزيع أفراد العينة حسب السن	09
80	توزيع العمال المبحوثين حسب الحالة المدنية	10
81	توزيع العمال المبحوثين المتزوجين حسب عدد الأطفال	11
82	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	12
85	توزيع العمال المبحوثين حسب التأهيل المهني	13
86	توزيع العمال المبحوثين حسب الأقدمية	14
88	توزيع العمال المبحوثين حسب المسكن	15
89	توزيع العمال المبحوثين حسب أصل المنشأ	16
93	توزيع مهن المبحوثين قبل التحاقهم بالمؤسسة	17
104	توزيع العمال المبحوثين حسب الرضا عن العمل	18
105	توزيع العمال المبحوثين حسب تفضيلهم لطبيعة العمل	19
107	توزيع العمال المبحوثين حسب حب العمل	20

فهرس البصااا (اباء)

الصفءة	عنوان الءءءول	رقم
108	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب الرءبة فب إءارة انءباء المسؤءولب باءء و العماا	21
115	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب أسباب الغباب	22
116	ءوزبع العماا ءسب صنف العماا المءغببب	23
121	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب مساهمة الءءماء الاءءماعبة فب ءءسبب ظروف العماا	24
123	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب ءواءء العماا	25
124	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب الاسءفاءة من الءعوبضاء	26
126	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب المراقبة	27
127	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب طبعبة المراقبة	28
128	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب المءالب	29
129	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب المنء و العلاواء	30
130	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب أسباب المنء	31
131	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب ءرصهم على نوعبة الإءءاء و الصببابة	32
133	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب الءراع فب المؤسسه	33
134	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب طبعبة العلاقاء الصناعببة فب مؤسسه سواءكس	34
139	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب رأبهم فب ءور النقاءة	35
141	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب البءاء الءب ففضلوئها لءرء مشاكلمهم المهنبة	36
145	ءوزبع العماا المبعوئب ءسب الءوف من الاءءقال إلى الاقاءءاء الءر	37

فهرس الجداول (تابع)

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
146	توزيع العمال المبحوثين حسب رأيهم في عملية التسريح	38
147	توزيع العمال المبحوثين حسب تفضيلهم للتسيير الاشتراكي أو التسيير الحر	39
148	توزيع العمال المبحوثين حسب رأيهم حول مستقبل مؤسستهم	40
150	توزيع العمال المبحوثين حسب رأيهم حول رفض و قبول خصوصية مؤسستهم	41
151	توزيع العمال المبحوثين حسب نظرهم لمستقبل المؤسسات الجزائرية في حالة تطبيق الاقتصاد الحر	42

فهرس المطرجات

رقم	عنوان المدرج	الصفحة
01	المستوى التعليمي لأفراد العينة	83
02	المهن السابقة لأفراد العينة	93
03	طبيعة العلاقات المهنية بين عمال مؤسسة سواتكس	135
04	أهم الجهات التي يلجأ إليها العامل لطرح مشاكله المهنية	141
05	نظرة العمال المبحوثين لمستقبل مؤسستهم	149

المطارد و المراجع

المصادر و المراجع

القرآن الكريم.

المراجع باللغة العربية :

- (1) ابن خلدون، المقدمة، دار الكتاب اللبناني و مكتبة المدرسة، 1982.
- (2) الأخرس صفوح، علم الاجتماع العام - أسسه، ميادينه و موضوعاته، مطابع مؤسسة الوحدة، جامعة دمشق، 1981.
- (3) بوحوش عمار و محمد محمود الدنيبات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- (4) بيومي إبراهيم مرعي و محمد حسن البغدادي، جماعات في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1983.
- (5) بيومي صلاح، حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر، 1982.
- (6) الجوهري محمد، مقدمة في علم الاجتماع الصناعي، دار الثقافة للنشر و التوزيع-القاهرة. الطبعة الثانية، 1979.
- (7) دمري أحمد، مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
- (8) حسن السعاتي سامية، الثقافة و الشخصية - بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.
- (9) رأس مال عبد العزيز، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية-بن عكنون- الجزائر- رقم 4.063807-1993.
- (10) طرطار أحمد، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- (11) عبد الحميد الزيات كمال، علم الاجتماع المهني - مدخل نظري، مطبعة جامعة القاهرة و الكتاب الجامعي، 1980.

- (12) السويدي محمد، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري - تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر. ديوان المطبوعات الجامعية OPU رقم 4032172 سنة 1990.
- (13) السويدي محمد، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي و مصطلحاته، المؤسسة الوطنية للكتاب-الجزائر. 1991
- (14) شوقي عبد المنعم، مناهج الخدمة الاجتماعية في المجتمع، القاهرة، وزارة الشؤون الاجتماعية، 1966.
- (15) عبد الحفي عبد المنعم : علم الاجتماع الصناعي - المصنع و مشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984.
- (16) جلي عبد الرزاق علي، قضايا علم الاجتماع المعاصر. دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1984.
- (17) عبد المعبودي مرسي محمد، التفسير الاجتماعي للثقافة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1990.
- (18) عبد المولى محمود، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، تونس، د/ت.
- (19) عبود صمويل، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- (20) علي محمد محمد، علم الاجتماع و المنهج العلمي - دراسة في طرائق البحث و أساليبه، دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية، 1986.
- (21) علي محمد محمد، مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.
- (22) الغزوي فهمي، المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، 1992.
- (23) كمال أحمد أحمد، مناهج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد، القاهرة، مكتبة الخانجي، د/ت.
- (24) الكتر علي، حول الأزمة 5 دراسات حول الجزائر و العالم العربي. دار بوشناق للنشر، 1990.
- (25) محمد باشري نفيسة، العلاقات الإنسانية، مكتبة نهضة الشرق، 1986.
- (26) لعميري أحمد : تسيير المؤسسة الجزائرية في اقتصاد السوق، ط 1993.
- (28) محمد المغربي كامل، السلوك التنظيمي، مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر، 1995.
- (29) مندور أحمد و أحمد رمضان، اقتصاديات الموارد الطبيعية و البشرية، الدار الجامعية، 1990.

- 1) ANGERS, Maurice : « Initiation à la méthodologie des Sciences Humaines », Ed. CASBAH, Alger 1997.
- 2) ABRANAVANEL, H. : « La culture organisationnelle », Ed. GAETAN MORIN, 1988.
- 3) BELANGER, L., MARCEL COTE : « La gestion des ressources humaines ». Montréal, GUERIN 1975.
- 4) BEHREN, H. & Pocock, S. : « L'absentéisme individuel », Revue internationale du travail, NOV/DEC/76.
- 5) BENDIABDELLAH, A. : « Gestion des ressources humaines », Cours polycopiés (246p.), Bibliothèque des Sciences Economiques, Université Abou Bekr Belkaïd.
- 6) BERGERON, J. L. : « L'aspect humain de l'organisation », GAETAN MORIN Ed., 1982.
- 7) BETREBE, J. B. : « Economie de l'entreprise contemporaine », Ed. NATHAN Economie, Paris 1973, Chap. 2.
- 8) BOGOMOLOVA, N. : « La théorie des relations humaines ». Ed. du Progrès, Moscow, 1974.
- 9) BOUKRAMI, Sid Ali : « Formes de marché et politique de l'entreprise, (cas de l'Algérie) ». OPU, Alger 1982.
- 10) Bourdieu, Pierre, « Logique interne de la société Algérienne originale » in, le sous développement en Algérie, secrétariat social d'Alger, 1959.
- 11) CITEAU, J. P. : « Gestion des ressources humaines : Principes généraux », Ed. Collin, Paris 1997.
- 12) Cuche, Denys : « La notion de culture dans les Sciences Sociales », Ed. CASBAH, Alger 1998.
- 13) Durand, Jean Pierre, Robert Weil, « Sociologie contemporaine », édition Vog., Paris, 1990.
- 14) Encrement, Marc: « Indépendance politique et libération économique un quart du développement de l'Algérie. 1962-1985 ». ENAP, OPU, OPG, Grenoble 1986.
- 15) GIDDENS, ANTHONY, « The Consequences Of Modernity ». Stanford-Stanford University Press. 1992
- 16) GINER, SALVADOR, « Initiation à l'intelligence sociologique », Regard, Privat, Editeur, 1970.
- 17) HENNI, Ahmed, « Le cheikh et le Patron-Usage de la modernité dans la reproduction de la tradition », O.P.U-Alger 1993.

17) JARDILLIER P. et BAUDIN H., « L'absentéisme : mythe et réalité ». EME, 1984.

Lewin, Kurt : « Psychologie dynamique », Paris, PUF 1967.

18) MAYO, ELTHON : « Les problèmes humains de la civilisation industrielle », N.Y Mac. Millan 1953.

19) Mebtoul, Mohammed : « Discipline d'usine ». Production et société en Algérie, OPU, Alger 1986.

20) ROLANDE, ROBERTSON : « Globalisation ». 1992.

21) SAINSAULIEU, R. : « L'Identité au travail », Paris, PNESP DALLOZ, 1987.

22) Touraine, Alain : « Le retour de l'acteur », Ed. FAYARD, Paris 1984.

23) Water, Malcom : « Globalisation ». Rontledge London. 1995

الدوريات و المجلات و الجرائد باللغة العربية :

- (1) إنسانيات، العمل أشكال و تماثلات، مجلة جزائرية في الأنثروبولوجيا و العلوم الاجتماعية، عدد 1، ربيع 1997.
- (2) بويقوب أحمد، أزمة التسيير في المؤسسات الصناعية العامة، الاقتصاد التطبيقي و التنمية المحلية، مجلة CREAD، رقم 16، الثلاثي الرابع، 1987.
- (3) لورنان لونس، المظاهر الاجتماعية في مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق، مجلة الاقتصاد، رقم 3، 1993.
- (2) ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد رقم 101 السنة 8 في 13-12-1971.
- (3) حزب جبهة التحرير الوطني، التخطيط و التنمية. الجزء 1 : تقييم مخططات التنمية.
- (4) حزب جبهة التحرير الوطني، ميثاق الجزائر. مطبعة النصر-قسنطينة 1964.
- (5) اللجنة الوطنية لإعادة هيكلة المؤسسات الوطنية (لجنة ما بين الوزارات) : التقرير النهائي. وزارة لتخطيط و التهيئة العمرانية، مارس 1980.
- (6) م، أ، الدولة ستتخلى تدريجيا عن مهمة التسيير، استجواب للسيد مراد بن أشنهوا، وزير الهيكلة الصناعية في ندوة تسيير المؤسسات، جريدة الخبر لـ 01-12-1994.
- (7) ثقافات المؤسسة، تحت إدارة جمال قريد، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية، 1977.

- 1) BOUZIDI Abdelmadjid : « L'entreprise publique en Algérie ». La revue du (CENEAP), N° 1 mars 1985. (présentation)
- 2) HUARD P. : « Rationalité et Identité : vers une alternative à la théorie de la décision des organisations », Revue ECONOMIA, mai 1980.
- 3) LEMAITRE N. : « Culture d'Entreprise : Facteur de performance », Revue Française de Gestion, RFG, sep., oct. 1984.
- 4) THEVENET M. : « La culture d'entreprise en neuf questions », RFG, sep., oct., 1984.
- 5) VACHETTE J. L. : « Peut-on mettre en évidence la culture d'entreprise ? » RFG, sep., oct., 1984.
- 6) REITER R. : « Culture et Identité », RFG, nov., déc., 1989.

- 7) ADDI Lahouari : « Pierre Boudieux et la trame socio-antropologique Algérienne », Quotidien d'Oran 08/01/2001 Série 01.
- 8) RADJI Chaker : « La victime d'un système disqualifiant ». Quotidien d'Oran. 10 Octobre 1999.

الرسائل الجامعية باللغة العربية :

- 1) بشير محمد، إشكالية الانتقال الثقافي من المجتمع الزراعي إلى المجتمع الصناعي في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2000.
- 2) علي غربي، العلاقات الصناعية في المجتمع المصنع-دراسة سوسولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي و التسيير الاشتراكي للمؤسسات بالشرق الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الآداب و علم الاجتماع، سنة 1989.
- 3) رسولي محمد، الإعلام في التنظيم النقابي، القواعد التنظيمية و الضغوط الخارجية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر 1988.

الفهرس

	إهداء
	تشكرات
	المقدمة :
ص. 01	تمهيد.
ص. 02	دوافع البحث.
ص. 04	الإشكالية.
ص. 05	الفرضيات.
ص. 05	منهجية البحث.
ص. 06	

الباب الأول

الإطار النظري للبحث

الفصل الأول

المفاهيم الأساسية لهذا البحث

ص. 10	مدخل.
ص. 11	مفهوم الثقافة.
ص. 11	أصل مفهوم الثقافة.
ص. 11	معنى الثقافة.
ص. 12	مفهوم العمل.
ص. 12	مدخل.
ص. 13	مفهوم العمل.
ص. 14	تطور مفهوم العمل.

ص. 16	مفهوم علم الاجتماع.
ص. 16	مدخل.
ص. 17	تعريف علم الاجتماع.
ص. 22	مفهوم المؤسسة.
ص. 22	مدخل.
ص. 22	مفهوم المؤسسة.
ص. 23	تعريف المؤسسة الاقتصادية.
ص. 26	خلاصة.

الفصل الثاني

المراحل التي مرّت بها المؤسسة الوطنية العمومية

ص. 28	مقدمة.
ص. 29	المرحلة الأولى "1962-1980م".
ص. 30	العشرية الأولى.
ص. 31	العشرية الثانية.
ص. 32	المحيط الداخلي.
ص. 34	المحيط الخارجي.
ص. 35	المرحلة الثانية.
ص. 36	إعادة الهيكلة العضوية.
ص. 37	إعادة الهيكلة المالية.
ص. 37	استقلالية المؤسسة العمومية.
ص. 38	إعادة الهيكلة الصناعية.
ص. 40	اللاصة.

الفصل الثالث

تطور التيارات النظرية المفسرة لدور و مكانة

العامل الإنساني في المؤسسة

- مقدمة. ص. 42
- الإنسان كعامل من عوامل الإنتاج. (تaylorيزم و الاقتصاد النيو كلاسيكي) : ص. 43
- الثورة الصناعية و الرؤية الأبوية للعمل. ص. 43
- الثورة التaylorية لتنظيم العمل. ص. 44
- الإنسان و النظرية النيو كلاسيكية للمؤسسة. ص. 46
- نظريات العلاقات الإنسانية : ص. 48
- التوجه الإنساني. ص. 49
- التوجه الاندماجي. ص. 50
- العلاقات بين التوجه الاندماجي و مدرسة العلوم الإنسانية. ص. 52
- حدود نظرية العلاقات الإنسانية. ص. 55
- ثقافة المؤسسة (ثقافة، هوية و أساليب التسيير) : ص. 57
- مدخل. ص. 57
- الثقافة و هوية المؤسسة. ص. 58
- ثقافة المؤسسة. ص. 59
- مفهوم ثقافة المؤسسة. ص. 60
- خلاصة. ص. 64

الباب الثاني الدراسة الميدانية لهذا البحث

ص. 66	تمهيد.
ص. 66	أسباب اختيار مركب الحرير سواتكس.
ص. 68	وقائع البحث.

الفصل الأول الخصائص الشخصية و الاجتماعية للمبحوثين

ص. 77	الخصائص الشخصية للمبحوثين.
ص. 77	البيانات المتعلقة بالجنس.
ص. 78	البيانات المتعلقة بالسن.
ص. 79	البيانات المتعلقة بالحالة المدنية.
ص. 82	البيانات المتعلقة بالمستوى التعليمي.
ص. 85	البيانات المتعلقة بالتأهيل المهني و الأقدمية.
ص. 87	الخصائص الاجتماعية للمبحوثين.
ص. 87	البيانات المتعلقة بالسكن.
ص. 89	البيانات المتعلقة بأصل المنشأ.
ص. 89	مفهوم التروح الريفي.
ص. 93	المهنة السابقة للمبحوثين.
ص. 95	خلاصة.

الفصل الثاني

أبعاد قيمة العمل و الرضا عن العمل

ص. 98	قيمة العمل.
ص. 98	دافعية العمل.
ص. 101	الرضا عن العمل.
ص. 102	العلاقة بين الرضا، الأداء و الدافعية.
ص. 104	البيانات المتعلقة بالرضا عن العمل للمبحوثين.
ص. 105	البيانات المتعلقة بتفضيل المبحوثين لطبيعة العمل.
ص. 107	البيانات المتعلقة بحب العمل عند المبحوثين.
ص. 108	البيانات المتعلقة بكيفية إثارة انتباه المسؤولين.
ص. 111	خلاصة.

الفصل الثالث

الظروف المهنية و الاجتماعية لأفراد العينة

ص. 113	الظروف الاجتماعية :
ص. 113	ظاهرة التغيب.
ص. 118	وسائل النقل.
ص. 119	الخدمات الاجتماعية.
ص. 122	الضمان الاجتماعي و حوادث العمل.
ص. 125	رقابة المسؤولين.
ص. 127	الظروف المهنية عند أفراد العينة :
ص. 127	مطالب العمال.
ص. 129	المنح و العلاوات.

- 131 .ص. حرص العمال على نوعية الإنتاج و صيانة الآلات.
133 .ص. التفاعلات داخل المؤسسة.
137 .ص. النقابة و الهيئات التي يلجأ إليها العامل لطرح مشاكله.
142 .ص. خلاصة.

الفصل الرابع

المؤشرات الثقافية لأفراد العينة

- 145 .ص. موقف العمال من انتقال مؤسستهم إلى الاقتصاد الحر :
145 .ص. رأي العمال حول الانتقال إلى اقتصاد السوق.
146 .ص. رأي العمال في عملية تسريح العمال.
147 .ص. رأي العمال حول التسيير الاشتراكي و التسيير الحر.
148 .ص. آراء العمال حول المستقبل في ظل اقتصاد السوق :
148 .ص. نظرة العمال لمستقبل مؤسستهم.
149 .ص. نظرة العمال للخصوصية.
151 .ص. نظرة العمال لمستقبل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
153 .ص. خلاصة.
154 .ص. الخاتمة.
163 .ص. الملحق.
207 .ص. المراجع و المصادر.

