

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر - 2- أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

البيئة الاجتماعية ودورها في توجيه الفعل العمالي وبناء الثقة

دراسة مقارنة بين فرعي الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة
"E.N.A.D"
(دراسة وحدة كوسمتيك- رويبة - و مركب صور الغزلان)

رسالة لنيل درجة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

محمد بومخلوف

إعداد الطالبة :

عائشة مخلوفي

الموسم الجامعي 2017 - 2018

الإهداء

إلى روح والدي تغمده الله برحمته الواسعة وأسكنه فسيح جنانه.
إلى أمي أطال الله في عمرها.

كلمة شكر

أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المحترم، الأستاذ الدكتور محمد بومخلوف على قبوله الإشراف على هذا العمل العلمي المتواضع ، وعلى توجيهاته ونصائحه القيمة .

كما أشكر عمال وموظفي الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D" لكل من المديرية المركزية، مركب صور الغزلان، فرع شيمكا ووحدة رويبة، خاصة العمال المشاركين في عملية البحث.

كما أشكر كل من موظفي مصلحة التعمير لبلدية صور الغزلان، وخلية التقارب لبلدية رويبة على مد يد العون ومساعدتنا في الحصول على البيانات اللازمة ، وكل من ساهم من قريب أو من بعيد.

فهرس المحتويات

إهداء	الصفحة
كلمة شكر	
العنوان	
مقدمة	أ.....

الباب الأول الجانب المنهجي والإطار النظري للبحث.

الفصل الأول الجانب المنهجي والمقاربة النظرية.

المبحث الأول : الجانب المنهجي.

1-أسباب اختيار الموضوع	08.....
2-أهمية الموضوع	09.....
3- أهداف البحث	10.....
4-الإشكالية	11.....
5- الفرضيات	14.....
6- تحديد المفاهيم	15.....
7-المنهج	25.....
8-التقنيات المستعملة	26.....
أ- المقابلة	27.....
ب-الملاحظة	32.....
ت-تحليل الوثائق	33.....
9- المعاينة	33.....
أ- مجتمع البحث	34.....
ب-العينة	35.....

المبحث الثاني : المقاربة النظرية

تمهيد

1-التضامن الاجتماعي لإميل دوركايم	38.....
2- المقاربة الايكولوجية	39.....
3- نظرية نسق الفعل الاجتماعي	44.....
أ- نظرية نسق الفعل الاجتماعي لتالكوت بارسونز	44.....

- 47.....ب-نسيقية الفعل الاجتماعي لنكلاس لومان
- 49.....4-الثقة عند فوكوياما
- خلاصة

الفصل الثاني : البيئة والتنظيم الصناعي

تمهيد

المبحث الأول : البيئة الخارجية والمؤسسة الصناعية.

- 1- البيئة الاجتماعية الخارجية.....55
- أ- البيئة الاجتماعية حسب الفكر الخلدوني.....55
- ب- خصائص الحياة الحضرية.....57
- ت- الفروق الريفية الحضرية.....59
- ث- التحضر والقيم.....62
- 2- البيئة الخارجية والتنظيم الصناعي.....63
- 3- المسار التنموي في الجزائر.....66
- 4- الوضعية الاقتصادية في الجزائر بعد "1998".....74
- 5- ظاهرة الفقر والبطالة في الجزائر.....76
- أ- الفقر.....77
- ب- البطالة.....80

المبحث الثاني : البيئة الداخلية والتنظيم

- 1- القيادة.....83
- أ- السمات الأساسية للقيادة الفعالة.....84
- ب-اتخاذ القرارات.....87
- ت-معوقات اتخاذ القرارات.....88
- 2- الاتصال.....90
- 3- بناء وإدارة العمل الجماعي.....92
- أ- جماعات العمل.....93
- ب-أنواع الجماعات.....96
- 4- الحوافز.....97
- أ- أنواع الحوافز.....98
- ب-أهمية حوافز العمل.....99
- 5- الصراع.....100

100.....	أ- أسباب حدوث الصراع
101.....	ب- أساليب حل الصراع
103.....	ت- إجراءات إدارة الصراع
107.....	ث- فوائد إدارة الصراع
108.....	6- البيئة الداخلية للمؤسسة الجزائرية
110.....	أ- المؤسسة بين سلطة العمال ونفوذ الإدارة
111.....	ب- المعوقات التنظيمية للمؤسسة الجزائرية

خلاصة .

الفصل الثالث: الفعل الاجتماعي والنقابي في المؤسسة تمهيد

المبحث الأول : الفعل الاجتماعي و مبدأ الثقة

120.....	1- الفعل الاجتماعي
127.....	أ- الفعل العمالي
130.....	ب- التفسير النفسي والاجتماعي للفعل
131.....	2- محددات الفعل الاجتماعي
136.....	3- الثقة
141.....	أ- شروط بناء الثقة
142.....	ب- مكونات أزمة الثقة
144.....	4- الروابط الاجتماعية والثقة
145.....	5- أبعاد وعوامل الثقة في الجزائر

المبحث الثاني: الحركة العمالية والتنظيم النقابي

149.....	1- تاريخ الحركة العمالية والنقابية
151.....	2- مهام الحركة العمالية والنقابية
154.....	أ- الآثار الايجابية والسلبية لنشاط النقابات العمالية
155.....	3- الحركة العمالية والنقابية في الدول العربية
158.....	4- الحركة العمالية والنقابية في الجزائر
158.....	أ- الحركة العمالية والنقابية قبل الاستقلال
164.....	ب- الحركة العمالية والنقابية بعد الاستقلال
176.....	5- الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر

خلاصة

الباب الثاني الجانب الميداني للبحث

الفصل الرابع : التعريف بميدان البحث وخصائص العينة
تمهيد .

المبحث الأول : التعريف بميدان البحث

- 1- التعريف بالمنطقة مجال الدراسة..... 185
 - أ- التعريف بالمنطقة ذات البيئة الريفية- صور الغزلان-..... 185
 - ب- تعريف بالمنطقة ذات البيئة الحضرية- روية-..... 187
 - 2-نشأة الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة"E.N.A.D"..... 190
 - 3- التعريف بمركب صور الغزلان 194
 - 4-التعريف بوحدة كوسمتيك- روية- 194
- المبحث الثاني : خصائص العينة

- 1- الخصائص الشخصية للمبحوثين 197
 - 2- الخصائص النفسية والاجتماعية للمبحوثين..... 212
- خلاصة .

الفصل الخامس: البيئة الخارجية وتأثيرها على التضامن الاجتماعي للعمال.
تمهيد .

المبحث الأول : البيئة الخارجية والتكافل الأسري للعمال

- 1- الموارد الاقتصادية الخارجية للعمال..... 218
- أ- الإمكانيات التي تتيحها المنطقة..... 218
- ب- نوع النشاطات الممارسة من طرف العمال 225
- 2-علاقة العمال بالريف..... 234
- 3-التكافل الأسري للعمال..... 240
- أ- الحاجات الاجتماعية للعمال..... 240
- ب-التعاون الأسري للعمال..... 245

المبحث الثاني : التضامن الاجتماعي بين العمال

- 1-تواصل العمال خارج المؤسسة..... 252
- 2-التعاون الدائم للعمال خارج المؤسسة..... 262

- 3-تعاون العمال عند الحاجة خارج المؤسسة.....267
4-الحاجات المشتركة للعمال خارج مجال العمل.....274
5-تأثير البيئة الخارجية على تعاون العمال في المؤسسة.....279
خلاصة .

الفصل السادس : البيئة الداخلية وتأثيرها على الثقة في المؤسسة
تمهيد .

المبحث الأول : البيئة الداخلية والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة

- 1- الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة288
2-العلاقات الاجتماعية بين العمال.....297
3-العلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة303
4-المشاكل التي يواجهها العمال و المؤسسة.....309

المبحث الثاني : الثقة في المؤسسة

- 1- قدرة العمال على التعاون مع بعض البعض في العمل.....323
2- قدرة العمال على التعاون مع الإدارة.....331
3- تضامن العمال لمواجهة المشاكل المشتركة.....339
4- العوامل المؤثرة على الثقة في المؤسسة344
أ- العوامل المؤثرة على الثقة بين العمال344
ب-العوامل المؤثرة على الثقة بين العمال والإدارة.....348
خلاصة

الفصل السابع: النقابة والفعل العمالي في المؤسسة
تمهيد .

المبحث الأول: النقابة والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

- 1-العلاقات الاجتماعية بين العمال والنقابة.....358
2-مطالب النقابة.....369
3-تضامن العمال والنقابة.....375
4-مكانة النقابة في المؤسسة.....383

المبحث الثاني: الفعل العمالي والنقابي في المؤسسة

- 1-العوامل المؤثرة على العلاقة بين العمال والنقابة391
- 2-مواقف النقابة من القضايا التي تهم العمال.....399
- أ- مواقف ساندت فيها النقابة العمال.....399
- ب- مواقف لم تساند فيها النقابة العمال.....404
- 3-الثقة والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة.....411
- خلاصة.
- استنتاج عام424
- خاتمة427
- قائمة المراجع.....430

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
34	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب البيئة الاجتماعية الخارجية.	01
80	يبين تطور نسبة البطالة في الجزائر ما بين "2007-2015".	02
189	يوضح الأراضي الفلاحية في إقليم بلدية روية.	03
189	يوضح توزيع الثروة الحيوانية لإقليم بلدية روية.	04
197	توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس.	05
199	توزيع المبحوثين حسب متغير السن.	06
200	توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة التعليمية.	07
202	توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة المهنية.	08
203	توزيع المبحوثين حسب متغير اقسام العمل.	09
205	توزيع المبحوثين حسب متغير الاقديمة.	10
206	توزيع المبحوثين حسب متغير مكان السكن.	11
208	توزيع المبحوثين حسب متغير الأصل الجغرافي.	12
210	توزيع المبحوثين حسب متغير نوع الأسرة التي ينتمون إليها.	13

مقدمة:

تعتبر البيئة الاجتماعية الخارجية " ريفية - حضرية" متغيرا مهما لتحديد التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد، بما تحمله من قيم اجتماعية في ظل الروابط والعلاقات الاجتماعية، فهي تعتبر المحدد والموجه لسلوك الأفراد عامة والعمال خاصة في إطار البيئة الداخلية للتنظيم نحو فعل تكاملي مبني على الثقة، لتحقيق أهداف الأفراد من جهة وأهداف التنظيم و المجتمع من جهة أخرى، لهذا جاء موضوع هذه الدراسة الذي يربط بين البيئة الاجتماعية الخارجية " ريفية - حضرية"، والداخلية في إطار القيم الرسمية وغير الرسمية للمؤسسة، وتأثيرها على توجيه الفعل الاجتماعي للعمال وبناء الثقة بينهم وبين جميع أعضاء التنظيم.

فالبيئة الاجتماعية في ظل الروابط التقليدية " دموية- مصاهرة" والتميزة بالعلاقات الاجتماعية البسيطة في ظل المجتمع الريفي، و الروابط الحديثة " صداقة - زمالة وتبادل المصالح" في ظل المجتمع الحضري، تساهم في تقوية النسيج الاجتماعي وتدعم الأفراد والجماعات من أجل توافقهم في حياتهم الاجتماعية، فهي المعين والمحدد الأساسي للتضامن الاجتماعي وبناء الثقة من أجل التجديد والتطوير والتنمية.

وبالتالي فالبيئة الاجتماعية الداخلية للتنظيم مرتبطة بشكل مباشر بالبيئة الخارجية وما تنطوي عليه من متغيرات اجتماعية وثقافية، وبالتالي فالعلاقات الاجتماعية السائدة في المحيط الاجتماعي الخارجي للتنظيمات تنتقل إلى نطاق العمل وتؤثر فيه تأثيرا قويا، وكذلك بالنسبة للمتغيرات الاقتصادية والسياسية المحيطة بالتنظيم التي يتعامل معها سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، لتسهيل بناء العلاقات والروابط الاجتماعية في التنظيم وبذلك دعم العملية الإنتاجية.

إن تلبية احتياجات العمال المادية والمعنوية تؤثر على العلاقات الاجتماعية خاصة بين العمال وأرباب العمل، كما يؤدي إلى رد الفعل العمالي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، سواء في إطار منظم تحت قيادة التنظيم النقابي باعتباره ممثلا

للعمال و وسيطا بينهم وبين الإدارة ، أو عن طريق حركات عمالية، كأداة للتعبير عن عدم رضاهم بالأوضاع التي يعيشونها.

إن الجزائر كدولة من الدول النامية والتي تبنت منذ استقلالها للنموذج الاشتراكي، كنموذج تنموي لمحو الآثار الاجتماعية والاقتصادية المتوارثة عن الاستعمار الفرنسي، من خلال إنشاء مؤسسات وطنية ضخمة في إطار المخططات التنموية المختلفة، أين بدأت بوادر الضعف تلوح في الأفق خاصة بعد منتصف الثمانينيات في ظل التحولات الاجتماعية، الاقتصادية و السياسية، مع سوء التسيير وعدم عقلانيته، مما أدى إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية للمؤسسة وللمجتمع.

و قد جاءت هذه الدراسة لتحليل وتفسير الفعل الاجتماعي والثقة المتبادلة بين أعضاء التنظيم، من خلال مقارنة بين مؤسستين صناعيتين تقعان في بيئتين اجتماعيتين مختلفتين مركب "صور الغزلان" ذوا البيئة الاجتماعية الريفية، ووحدة "كوسمتيك - رويبة" ذات البيئة الاجتماعية الحضرية، تجاه التغيرات المختلفة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية في إطار البيئة الاجتماعية الخارجية وفي ظل متغير "ريفي -حضري" بما تحمله من خصائص وإمكانيات اقتصادية، قيم اجتماعية وثقافية التي يتواجد فيها التنظيم، و دور المؤسسة كتنظيم لمواجهة هذه التحولات ورفع التحديات التي تواجهها المؤسسة ورفع كفاءتها الإنتاجية، وللوصول إلى هذا فقد قسمنا هذه الدراسة إلى بابين، باب الأول يتفرع إلى ثلاثة فصول، والباب الثاني يتفرع إلى أربعة فصول، وكل فصل يحتوي على مبحثين.

الباب الأول يضم الجانب المنهجي والنظري للدراسة، والفصل الأول منه يتناول الجانب المنهجي والمقاربة النظرية، أما الفصل الثاني فيتناول البيئة الاجتماعية والتنظيم الصناعي، والذي يحتوي على مبحثين، المبحث الأول يتناول البيئة الخارجية " ريفية- حضرية" وما تحمله من قيم اجتماعية وتأثيرها على التنظيم الصناعي، وكذلك الاقتراب إلى المسار التنموي للمؤسسة الصناعية وظاهرة الفقر والبطالة في الجزائر، أما المبحث الثاني فيتناول البيئة الداخلية للتنظيم في إطار أساليب القيادة،

اتخاذ القرارات، إدارة العمل الجماعي، استخدام أسلوب التحفيز وإدارة الصراع داخل التنظيم، بالاقتراب للبيئة الداخلية والمعوقات التنظيمية للمؤسسة الجزائرية.

أما الفصل الثالث فيتناول الفعل الاجتماعي والعمالي والتنظيم النقابي، والذي يحتوي بدوره على مبحثين، المبحث الأول يتناول الفعل الاجتماعي والعمالي، ومحدداته، ومبدأ الثقة ودورها في توطيد العلاقات والروابط الاجتماعية بين الأفراد، مع الاقتراب لأبعاد وعوامل الثقة في الجزائر، أما المبحث الثاني فيتناول الفعل العمالي والنقابي في المؤسسة من خلال تناول تاريخ النقابة، مهامها، الحركة العمالية و النقابة في الدول العربية، الحركة العمالية و النقابة في الجزائر قبل وبعد الاستقلال ودورها في البحث عن العدالة الاجتماعية.

أما الباب الثاني والذي يتناول الجاني الميداني للدراسة، والذي قسمناه إلى أربعة فصول، الفصل الأول منه يحتوي على التعريف بميدان البحث وخصائص العينة، أما الفصول الأخرى فجاءت في إطار تحليل فرضيات البحث، بحيث أعطينا لكل فرضية أبعاد وكل بعد حاولنا معالجته في مبحث، فالفصل الثاني جاء في إطار تحليل الفرضية الأولى، و يدرس البيئة الخارجية وتأثيرها على التضامن الاجتماعي بين العمال، و يحتوي على مبحثين، المبحث الأول يتناول البيئة الخارجية والتكافل الأسري، والذي يتناول الموارد الاقتصادية ومصادر الدخل للعمال، وكذلك علاقة العمال بالبيئة الريفية باعتبار أن معظم العمال في المؤسسات من أصول ريفية والتكافل الأسري للعمال، أما المبحث الثاني فيتناول التضامن الاجتماعي للعمال خارج وداخل المؤسسة، و حاولنا من خلاله دراسة تواصل العمال خارج المؤسسة، والتعاون الذي يمكن أن يحصل بينهم في إطار الروابط والعلاقات الاجتماعية و في ظل تشابه الحاجات والقيم الاجتماعية، وتأثيرها على تعاون العمال في مجال العمل.

أما الفصل الثاني جاء في إطار تحليل الفرضية الثانية التي تدور حول دور البيئة الاجتماعية الداخلية والثقة بين العمال، فالمبحث الأول منه يتناول البيئة الداخلية بما تحمله من الحوافز المادية والمعنوية والعلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية،

سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والإدارة، أما المبحث الثاني فيتناول الثقة في المؤسسة من خلال إبراز قدرة العمال على التعاون لرفع الإنتاج سواء فيما بينهم أو مع الإدارة، والقدرة على التضامن فيما بينهم لمواجهة المشاكل المتعددة التي يواجهها العمال والمؤسسة على حد سواء، وبذلك معرفة العوامل التي تؤثر على الروابط الاجتماعية والثقة في المؤسسة.

أما الفصل الثالث الذي جاء في إطار تحليل الفرضية الثالثة يتناول موضوع النقابة والفعل العمالي، وبذلك جاء المبحث الأول منه حول النقابة والعلاقات الاجتماعية، من خلال إبراز العلاقات التي تربط بين العمال والنقابة و من خلال تحديد النقابة لمطالبها و قياس التضامن الاجتماعي بينها وبين العمال، و تحديد مكانتها في المؤسسة خاصة في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والوضعية التي آلت إليها المؤسسة، أما المبحث الثاني فيتناول الفعل العمالي والنقابي في المؤسسة، من خلال إبراز العوامل المؤثرة على بناء العلاقات والروابط الاجتماعية بين العمال والنقابة و تحقيق التماسك الاجتماعي، وبذلك معرفة المواقف التي كانت والتي لم تكن فيها النقابة طرفا فيها بجانب العمال لرفع التحديات للحفاظ على مكتسبات العمال والمجتمع، وبذلك معرفة الثقة في إطار الروابط بين جميع الأعضاء في المؤسسة.

و في الأخير استنتاج عام، خاتمة، قائمة المراجع وملاحق البحث.

الباب الأول

الجانب المنهجي والإطار النظري للبحث

الفصل الأول

الجانب المنهجي و المقاربة النظرية

المبحث الأول : الجانب المنهجي .

- 1-أسباب اختيار الموضوع .
- 2- أهمية الموضوع.
- 3- أهداف البحث.
- 4- الإشكالية .
- 5- الفرضيات.
- 6- تحديد المفاهيم.
- 7- المنهج .
- 8- التقنيات المستعملة.
- 9- المعاينة .

المبحث الثاني : المقاربة النظرية .

تمهيد

- 1-التضامن الاجتماعي لإميل دوركايم .
- 2-المقاربة الايكولوجية.
- 3- نظرية نسق الفعل الاجتماعي.
- 4-الثقة عند فوكوياما.

خلاصة

المبحث الأول

الجانب المنهجي

- 1- أسباب اختيار الموضوع.
- 2- أهمية الموضوع.
- 3- أهداف البحث.
- 4- الإشكالية .
- 5- الفرضيات.
- 6- تحديد المفاهيم.
- 7- منهج .
- 8- التقنيات المستعملة.
 - أ- المقابلة.
 - ب- الملاحظة.
 - ت- تحليل الوثائق.
- 9- المعاينة.
 - أ- مجتمع البحث.
 - ب- العينة.

1-أسباب اختيار الموضوع :

تأتي هذه الدراسة كتكملة للدراسة التي قمنا بها في إطار التحضير لمذكرة الماجستير التي تحمل عنوان تحول الشريك الأجنبي إلى منافس و ردة الفعل العمالية، والتي أجريت في الشركة الوطنية لصناعة المنظفات و مواد الصيانة "E.N.A.D" الجزائر فرع سيدات مركب صور الغزلان، توصلنا من خلالها إلى أن التفاعل الاجتماعي مبني على التخوف وعدم الثقة بين أعضاء التنظيم، سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والنقابة أو بين العمال والإدارة، مما أدى إلى غياب التضامن الاجتماعي لمواجهة مختلف التحديات الاقتصادية و الاجتماعية التي تواجهها المؤسسة.

الأمر الذي أدى إلى التدهور الاقتصادي للمؤسسة، مما جعلها تعجز عن توجيه الفعل الاجتماعي وبناء العلاقات الاجتماعية بين أعضاء التنظيم لتحقيق أهدافها، رغم أن البيئة الاجتماعية للتنظيم هي بيئة ريفية، وبالتالي هذا ما أدى إلى تنمية فينا الرغبة لدراسة هذا الموضوع دراسة علمية لمعرفة دور البيئة الاجتماعية الخارجية في إطار متغير " ريفي - حضري" في توجيه الفعل العمالي وبناء الثقة بين أعضاء التنظيم، من خلال دراسة مقارنة بين مؤسسة ذات بيئة ريفية " مركب صور الغزلان" و مؤسسة ذات بيئة حضرية "وحدة كوسمتيك- روية"، التابعتين لنفس المؤسسة الأم، وهي الشركة الوطنية لصناعة المنظفات و مواد الصيانة "E.N.A.D".

لذلك تعتبر هذه الدراسة هي امتداد للدراسة الأولى، لتجيب على بعض الأسئلة والأفاق التي طرحتها حول موضوع التضامن الاجتماعي و الثقة في إطار البيئة الاجتماعية الخارجية "ريفية- حضرية" و البيئة الداخلية للتنظيم، كمحدد لعملية التفاعل بين العمال فيما بينهم، بين العمال والإدارة وكذلك بين العمال والنقابة لتحقيق الفعالية التنظيمية.

2- أهمية الموضوع:

تعتبر البيئة الاجتماعية الخارجية في إطار متغير " ريفي- حضري"، والداخلية الرسمية وغير الرسمية للتنظيم، المحدد الأساسي للتضامن الاجتماعي والثقة بين الأفراد في إطار التفاعل الاجتماعي بينهم لاسيما الفعل العمالي، لذلك تعتبر من الموضوعات الحديثة في العالم عامة وفي الجزائر على وجه التحديد، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية و الانفتاح على الاقتصاد الحر، لما له من أهمية في تنظيم عمل المنظمات وتحقيق أهدافها ونموها وتطورها.

لذلك فإن التحولات التي شهدتها العالم في إطار ما يسمى بعصر العولمة أدت إلى إلغاء الحدود بين الدول وجعلت العالم قرية واحدة عن طريق انتشار وسائل الإعلام المختلفة السمعية والبصرية، الانترنت، وكذلك انتشار النظام الرأسمالي وتبني سياسة الاستثمارات الأجنبية لا سيما الشراكة، مما أدت إلى تغير القيم والمعايير الاجتماعية بشكل عام مهما كانت البيئة الاجتماعية المتواجدة فيها " ريفية- حضرية"، الأمر الذي أدى إلى تحطيم الروابط الاجتماعية التقليدية المبنية على التضامن الاجتماعي والثقة في التفاعل بين الأعضاء، لاسيما بين أعضاء التنظيم.

لذلك فأهمية الدراسة تكمن في جانبين: أولاً إثراء التراث النظري، بحيث نأمل أن تفتح الطريق لدراسة السبل والكيفية التي يمكن أن تؤثر بها البيئة الاجتماعية في ظل التغيرات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية على الفعل الاجتماعي بشكل عام والفعل العمالي بشكل خاص، وبناء الثقة وتأثير هذا على فاعلية المنظمة.

ثانياً محاولة دراسة الظاهرة في الواقع، من خلال توفير الأطر المنهجية التي تتناسب و تتلائم مع الدراسة السوسولوجية، بحيث نفتح المجال للتحليل الكيفي في إطار المنهج المقارن الذي يأخذ الفروق بين البيئة الاجتماعية ريفية والبيئة الاجتماعية الحضرية بعين الاعتبار.

3- أهداف البحث:

يشهد العالم بأسره تحولات اقتصادية في ظل انتشار النظام الرأسمالي وسيطرته على اقتصاديات مختلف بلدان العالم، الأمر الذي أدى إلى تغيير عميق في العلاقات الاجتماعية بعد تغيير للبنية الاجتماعية والسياسية لهذه الدول .

عرفت الجزائر تغيرات هامة في البنية الاجتماعية، الاقتصادية و السياسية نتيجة الانفتاح الاقتصادي و الاجتماعي واتخاذ سياسة الاستثمار كوسيلة للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية للنهوض بالمؤسسات الاقتصادية الوطنية.

على ضوء هذا كان هدفنا من اختيار هذا الموضوع، الدراسة العلمية للعلاقات الاجتماعية في ظل الانفتاح الاقتصادي والاجتماعي، ودور هذه العلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية في الحفاظ على مكتسبات المجتمع، بل وتنميتها خاصة من جانب الموارد البشرية والقدرة التنظيمية، و أهداف معرفية تتمثل في النقاط التالية:

- معرفة دور البيئة الاجتماعية الخارجية " ريفية - حضرية"، و الداخلية في توطيد العلاقات الاجتماعية وبعث مبدأ الثقة والتضامن الاجتماعي بين العمال.

- معرفة نوعية العلاقات الاجتماعية التي تربط العمال فيما بينهم من جهة والعلاقات التي تربط العمال و المسؤولين من جهة أخرى، ودورها في تنسيق و توحيد وتوجيه الفعل العمالي ونشر مبدأ الثقة بينهم لمواجهة مختلف التغيرات الاجتماعية والتحديات التنظيمية.

- معرفة دور العلاقات التقليدية في نشر مبدأ التضامن الاجتماعي وتوطيد العلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

- معرفة ردة فعل المؤسسة كتنظيم اتجاه التحولات الاقتصادية في ظل انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق وازدياد المنافسة وتبني سياسة الاستثمار الأجنبي .

- معرفة دور النقابات العمالية في توطيد العلاقات الاجتماعية في المؤسسة وتوجيه الفعل العمالي، لمواجهة التحديات التي تواجه العمال والمؤسسة على حد سواء.

4- الإشكالية :

تعتبر الثورة الصناعية نقطة تحول هامة في تاريخ المجتمعات الحديثة بحيث أدت إلى ظهور ما يسمى بالمدن أو المجتمع الحضري، مما أدى إلى تغيرات اجتماعية جذرية في المجتمع ككل، مست مختلف التقاليد، العادات و القيم التي تربط الأفراد، كما أثرت بشكل مباشر على بنية المجتمع والعلاقات الاجتماعية، وبالتالي أثرت على بناء الفعل الاجتماعي في ظل العلاقات والتفاعلات الاجتماعية المعقدة التي أصبحت تتميز بالأنانية وعدم الثقة، بعدما كان المجتمع يعيش في إطار النظام الحرفي الزراعي المبني على العلاقات والتفاعلات الاجتماعية البسيطة.

ترتبط العلاقات والتفاعلات الاجتماعية في شكلها الأولى بالثقة والتضامن الاجتماعي المتبادل بين أفراد المجتمع مما يسمح بتوطيدها، فالأفراد يرتبطون ويتفاعلون مع بعضهم البعض بناء على الثقة والتضامن المتبادل بينهم حسب إثبات جدارة كل فرد في كسب ثقة الآخر، فالثقة تبدأ من العلاقات الدموية لتمتد إلى المجتمع ككل، فكسب ثقة الآخرين يستدعي بذل جهد¹، لذلك فالتضامن والثقة يعتبران رأس مال اجتماعي مهم يتميز بالتجديد والتطوير و التحويل إلى رأس مال مادي².

تعتبر التنظيمات الصناعية مجالاً مفتوحاً تتأثر بالتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية الاجتماعية، الاقتصادية و السياسية، والتي تعتبر التحديات الكبرى للتنظيم التي ينبغي مواجهتها في إطار الاستراتيجيات المستقبلية والأهداف الرئيسية للمنظمة، وهذا يعكس العلاقات الاجتماعية للأفراد وكفاءاتهم، من خلال الموازنة بين إمكانيات الفرد والعمل الذي يقوم به بصورة منتظمة ومستمرة، كما يعكس الفعل العمالي المبني على الثقة والتضامن الذي يضمن بقاء واستمرار التنظيم .

¹ - محمد، بومخولف. الروابط الاجتماعية ومشكلة الثقة. ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني الرابع لقسم علم الاجتماع حول الروابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري. 6-7 نوفمبر 2006، الجزائر: منشورات كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص25.

² - محمد، بومخولف. التنظيم الصناعي والبيئة. ط1. الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2001، ص75.

يعتبر الفعل العمالي انعكاسا للثقة داخل التنظيمات كونه يتأثر بعوامل البيئة الداخلية، فالفاعل الاجتماعي يجد نفسه مثقلا بمسؤوليات ومهام تفرض عليه التفاعل انطلاقا من قيمه ومبادئه المهنية والاجتماعية، وعادة ما تصاحب هذه الأفعال مسؤوليات، ولكنه بالنظر إلى الواقع فهو يصادف الكثير من العراقيل والتحديات والتي تجعله يشعر بالضغط.

فالعلاقات الاجتماعية القائمة داخل التنظيمات الاقتصادية المبنية على التضامن والثقة المتبادلة بين أعضائه تعتبر رأس مال مهم في فعالية التنظيم، لاسيما وأن هذه الأخيرة تواجه منافسة شديدة في ظل الاقتصاد الرأسمالي الحر، وباعتبار أن العلاقة بين العامل ورب العمل مبنية على التعاون من جهة من أجل تحقيق الأرباح، و من جهة أخرى الصراع بسبب ما يسمى بنظام الأجرة. لذلك تسعى النقابات العمالية للدفاع عن مصالح العمال دون الضرر بمصالح أرباب العمل، فدور النقابة هو نشر مبدأ التضامن الاجتماعي بين العمال وتوجيه وتوحيد الفعل العمالي وتنظيم نشاط أعضائه، وبالتالي توجيه العلاقات الاجتماعية إلى علاقات يسودها التضامن والثقة للحفاظ على مكتسبات العمال بشكل خاص ومكتسبات المجتمع بشكل عام، و تحقيق التوافق بين التنظيم الصناعي وأعضائه، وهذا التوافق يحقق الفعالية.

شهدت الجزائر كدولة نامية تغيرات جذرية على مستوى بنية المجتمع بسبب التحولات الاجتماعية، الاقتصادية و السياسية، وهذا بسبب انتقالها من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي، في ظل تبني سياسة الإصلاحات الاقتصادية و الاستثمارات الأجنبية، لاسيما الخوصصة و الشراكة، والنية الحقيقية للدخول في شراكة مع الاتحاد الأوروبي، و اكتظاظ المدن الكبرى كالجزائر العاصمة، الذي أدى إلى ارتفاع مستوى الفقر والبطالة، وتحول مختلف المناطق الريفية الجزائرية إلى مناطق حضرية أو شبه حضرية، في إطار إعادة التوازن الجغرافي للجزائر، خاصة في إطار المخططات الرباعية والخماسية، ومع انتشار وسائل الإعلام السمعية و البصرية و

المكتوبة التي أدت إلى تغيرات عديدة في العلاقات الاجتماعية، وبالتالي على مختلف الأفعال الاجتماعية خاصة على مستوى المصنع باعتباره مجتمع في حد ذاته.

ومن جهة أخرى يستمد التنظيم النقابي قوته من الحزب الحاكم منذ نشأته، فهو يسعى لتنفيذ مخططات السلطة بحيث يعتبر امتدادا لها، فالاتحاد العام للعمال الجزائريين يسعى لتجنيد العمال لتنفيذ مخططات الدولة، فهو يقوم بدور الوسيط بين العمال والسلطة في ظل الأحادية النقابية والحزبية¹، لكن بعد صدور دستور 1989، أصبحت المركزية النقابية تصف نفسها بالمنظمة النقابية المستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية، هذا بعد تفاقم مشاكل العمال وارتفاع نسبة البطالة خاصة بعد التسعينيات وخصوصة المؤسسات، وإفلاس بعضها وحل 88 مؤسسة سنة 1994². هذا ما جعل النقابة تجد نفسها في موقع المدافع عن مكاسب العمال، باعتبار أن العامل و المؤسسة كلاهما في موقع الخطر، وهذا ما جعلها تعجز عن انفصالها عن السلطة، مما زاد الهوة بينها وبين الطبقة العمالية.

تواجه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية اليوم إذن العديد من التغيرات في بيئتها الداخلية والخارجية، بحيث أصبحت تشكل تحديا لها يستوجب مواجهته بأكثر الطرق فعالية، ولعل من بين هذه الطرق هو التوجيه الايجابي للفعل العمالي والنقابي داخل المؤسسة، فمن خلال الدراسة التي قمنا بها في الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D" الجزائر فرع سيدات المتواجد ببيئة شبه ريفية، حول موضوع انعكاس تحول الشريك الأجنبي إلى منافس التي كانت سنة 2008، لاحظنا أن خصائص جميع أعضاء التنظيم تتميز بعدم الثقة في التفاعل الاجتماعي، سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والإدارة أو بين العمال والنقابة³.

¹ - عبد الناصر، جابي . الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية . الجزائر : معهد الوطني للعمل ، 2001 ، ص90.

² - ناصر، دادي عدون ومحمد متاوي. الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة. الجزائر: دار المحمدية العامة، 2003، ص122.

³ - لمزيد من المعلومات انظر . عائشة ، مخلوفي . " ردة الفعل العمالية اتجاه تحول الشريك الأجنبي إلى منافس" . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 2008-2009.

و بالتالي على ضوء ما سبق يمكننا طرح التساؤل العام التالي.

هل للبيئة الاجتماعية الخارجية في ظل متغير " ريفي - حضري"، و الداخلية للتنظيم دور في توجيه الفعل العمالي و بناء الثقة بين أعضائه؟.

ومنه يمكن طرح التساؤلات الجزئية التالية:

- هل للبيئة الخارجية " ريفية - حضرية " دور في تحقيق مبدأ التضامن الاجتماعي بين العمال؟.

- هل للبيئة الداخلية للتنظيم دور في بناء الثقة بين العمال و الإدارة من جهة، وبين العمال فيما بينهم من جهة أخرى؟.

- هل للنقابة دور في بروز فعل عمالي ونقابي موحد؟.

5-الفرضيات:

انطلاقا من تساؤلات الدراسة يمكن صياغة الفرضية العامة التالية:

للبيئة الاجتماعية الخارجية " ريفية- حضرية"، والداخلية للتنظيم دور في توجيه الفعل العمالي وبناء الثقة بين العمال فيما بينهم و بين العمال و الإدارة وبين العمال والنقابة.

ومنه يمكن صياغة الفرضيات الجزئية التالية:

- للبيئة الخارجية " ريفية - حضرية " دور في تحقيق مبدأ التضامن الاجتماعي بين العمال.

- للبيئة الداخلية للتنظيم دور في بناء الثقة بين العمال و الإدارة من جهة، وبين العمال فيما بينهم من جهة أخرى.

- كلما كان هناك تضامن بين النقابة والعمال برز فعل عمالي ونقابي موحد.

6- تحديد المفاهيم:

أ- **التنظيم:** التنظيم كلمة تستعمل في غالب الأحيان للتعبير عن الجهد الإنساني قصد بلوغ الأهداف المنشودة في الحياة، وبالتالي فإن الخطة العامة للتنظيم تقوم أساسا على فكرة العمل¹.

فالتنظيم ليس مجرد مكان لاستخدام السلطة، وإنما هو مجال للتبادل والتعاون والتنسيق الموجود بين الأعضاء دون أن يشهد بالضرورة على علاقات القوة أو النفوذ أو الاستراتيجيات، وبذلك فهو الطريق الذي يشكل منطق العمل والموارد التي يعبئها لتحقيق الاستقرار من أجل تحقيق هدف معين².

وبالتالي فنجد المؤسسة أو التنظيم عند شمبتر هي مركز الإبداع ومركز للإنتاج. وعند بيرو تقوم المؤسسة بتركيب السلطات³.

وهناك من يعرف التنظيم بأنه وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي⁴، و هناك من يرى بأن المؤسسة هي تساوي الربح واستغلال العمال⁵.

المفهوم الإجرائي للتنظيم: من خلال ما سبق يمكن تعريف التنظيم بأنه الوحدة التي تتجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي.

ب- **القطاع العمومي:** يعتبر القطاع العمومي ظاهرة عالمية، وما يميزه هو وجود مؤسسات اقتصادية أو خدماتية تعود ملكيتها إلى جهات عمومية مثل الدولة، الولاية أو البلدية، وبالتالي فهو وسيلة في يد الدولة تقوم بواسطتها بمختلف النشاطات التي تؤثر على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلد⁶.

¹ - عمار، بوحوش . نظرية التنظيم . مكتبة الشعب ، ص1.

² - PHILIPPE , (S). Sociologie des organisations : Introduction à l'analyse de l'action collective organisée. Paris, France : Armand Colin , 2005.p 134.

³ - عبد الرزاق، بن حبيب . اقتصاد وتسيير المؤسسة. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 24 .

⁴ - عمار، صخري . اقتصاد المؤسسة . ط 2 . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1993 ، ص24.

⁵ - MEYER (J). Economie de l'entreprise. 2eme edi . Paris: ed Dunod, 1985,p 10

⁶ - ناصر، دادي عدون . اقتصاد وتسيير المؤسسة . ط2. الجزائر : دار المحمدية العامة ، 1999 ، ص 10 .

وهناك من يعرف القطاع العمومي بأنه تنظيم يدير النشاطات الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية بحيث للدولة الحق المطلق في مراقبة وسائل التسيير فيها¹.

كما أن هناك من يعرف القطاع العمومي على أنه المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة، فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها كيفما شأؤو، وتهدف إلى تحقيق مصلحة المجتمع فالربح لا يكون دائما هو الهدف في حد ذاته².

المفهوم الإجرائي للقطاع العمومي : من خلال ما سبق يمكن تعريف القطاع العمومي بأنه مجموع المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة أو الجماعات المحلية، ولا يحق للمسؤولين المباشرين التصرف فيها كيفما شأؤو .

ت- **البيئة الاجتماعية:** تشمل البيئة الاجتماعية للفرد الأسرة و كذلك شبكة العلاقات الاجتماعية لارتباطات الفرد مع أفراد آخرين، والتي تعتبر الوسط الاجتماعي الذي يوضح ارتباط الفرد مع الآخرين ومدى تأثره وتأثيرهم بهم، بحيث أن البيئة الاجتماعية تشمل كل ما يتعلق بالفرد سواء العائلة أو المجتمع، وبالتالي فهي كل ما يتعلق ويحيط بالفرد.

فالبيئة الاجتماعية للتنظيم باعتباره مجالا مفتوحا و ليس مجالا مغلقا تتضمن ثلاث مستويات و هي³:

- البيئة الداخلية للتنظيم وتشمل جميع العاملين في المنظمة وتتضمن خلق بيئة عمل ايجابية داعمة للعاملين، لضمان تقديم أقصى جهد مطلوب في العمل.
- العلاقات السائدة بين المنظمة والمنظمات المماثلة أو المنافسة في البلد أو القطاع الذي تعمل فيه المنظمة.

- العلاقات مع البيئة الخارجية، و تتمثل في محصلة تفاعل مختلف الظروف الاجتماعية، السياسية و الاقتصادية.

¹ - HAFSI .(T).Gérer l'entreprise publique . Alger. office des publication universitaire, 1990, p20 .

² - عمار، صخري . مرجع سابق، ص 29.

³ - منير، نوري . تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 ، ص26.

إن البيئة الاجتماعية تؤثر على عمل الأفراد داخل التنظيم، لأن العاملين جزء لا يتجزأ من المجتمع الذي يعيشون فيه، يؤثرون عليه ويتأثرون بما يجري فيه، ومع زيادة مستوى وعي العاملين وزيادة ثقافتهم تصبح البيئة الاجتماعية جزء من البيئة التي يجب أن تدركها الإدارة، حتى تستطيع التعامل مع العاملين بطريقة أفضل تمكنها من بعث الثقة والدافعية لتقديم أفضل الأعمال.

المفهوم الإجرائي للبيئة الاجتماعية: من خلال ما سبق يمكن القول أن البيئة الاجتماعية هي المحيط الذي يعيش فيه العامل في نطاق العمل وفي نطاق الحياة اليومية العادية.

أولاً- المفهوم الإجرائي للبيئة الاجتماعية الخارجية للتنظيم: يمكن القول أن البيئة الخارجية هي الوسط الخارجي ويشمل كافة العوامل المحيطة والمؤثرة بشكل أو بآخر في التنظيم، وتتمثل في العوامل الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية وغيرها وهي تؤثر على أفعاله وقراراته، ويصعب على التنظيم التحكم فيها والتأثير عليها.

ويمكن تمييز البيئة الاجتماعية الخارجية إلى نوعين:

النوع الأول- البيئة الاجتماعية الحضرية : ويرجع الاهتمام بالمدينة إلى عهد بعيد عند ابن خلدون، والذي يعتبر من أهم الرواد الذين تعرضوا لمشكلة تعريف المجتمعات الحضرية، البدوية والريفية، معتمداً في ذلك على طريقة سكن السكان وعلى أساليب عيشهم وطباعهم، بحيث نجد في مقدمة كتابه " كتاب العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر" اهتم بال عمران البشري لاسيما العمران الحضري، البدوي والقبائل¹.

فالمجتمع الحضري هو نمط مثالي أو مجرد، طوره الباحث الأمريكي روبرت ردفيلد من خلال تصنيفه لأنواع المجتمعات، ويتميز المجتمع الحضري بعدد السكان الكبير، اللاتجانس و الاتصال الوثيق بالمجتمعات الأخرى من خلال التجارة... الخ،

¹ - عبد القادر، القصير . الهجرة من الريف إلى المدن : دراسة ميدانية عن الهجرة من الريف إلى المدن في المغرب . بيروت ، لبنان : دار النهضة العربية ، 1992 ، ص 28.

ويسوده تقسيم العمل المعقد وسيطرت الاهتمامات المتبادلة العلمانية على المقدسة، إضافة إلى أن أعضائه يتميزون برغبة في تنظيم السلوك على نحو العقلاني لتحقيق أهداف محددة، ومن أبرز خصائص المجتمع الحضري هو سيطرت العلاقات غير الشخصية والتعاقدية، وأن ضوابطه الاجتماعية من النوع الرسمي¹.

-المفهوم الإجرائي للبيئة الاجتماعية الحضرية : من خلال ما سبق يمكن القول أن البيئة الحضرية أي مجتمع المدينة حيث تقع المؤسسة، وهو المجتمع المنظم يسوده أسلوب الحياة الحضرية في جميع أنشطته الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية والثقافية. كما يتميز بالتعقيد على مستوى العلاقات الاجتماعية وبالحرّك الاجتماعي والكثافة السكانية العالية، كما أن أعضائه يتميزون برغبة في تنظيم السلوك على نحو عقلاني.

النوع الثاني- البيئة الاجتماعية الريفية: هناك من يعرف المجتمع الريفي على أنه مجتمع جزئي، تقوم فيه الحياة على استغلال الأرض أو الطبيعة بشكل مباشر، وتقوم العلاقات الاجتماعية فيه على علاقات القرابة.

وهناك من يعرفه بأنه مجتمع كثافته السكانية قليلة، وهو منعزل نسبيا واقتصاده قائم على الإنتاج الفلاحي و يتميز بتجانس كبير لسكانه². وهناك من يرى أن المجتمع الريفي يتكون من المناطق التي ترتفع فيها درجة الألفة والعلاقات الشخصية غير الرسمية³.

-المفهوم الإجرائي للبيئة الاجتماعية الريفية : من خلال ما سبق يمكن القول أن البيئة الاجتماعية الريفية حيث تقع المؤسسة، تتميز بوسط كثافته السكانية قليلة، واقتصاده قائم على الزراعة كنشاط أساسي، سكانه متجانسون، يشيع بينهم التضامن القائم على الثقة المتبادلة، وتقوم العلاقات الاجتماعية فيه على علاقات القرابة و الألفة والعلاقات الشخصية غير الرسمية.

¹ - السيد، عبد العاطي السيد. علم الاجتماع الحضري. الجزء الأول. دار المعرفة الجامعية، الازارطة، 2001، ص74.

² - عبد الحميد، بوقصاص. النماذج الريفية الحضرية لمجتمعات العالم الثالث : في ضوء المتصل الريفي الحضري: جامعة باجي مختار، عنابة : مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري ، الجزائر ، ص 77.

³ - محمد، الجوهري وآخرون . علم الاجتماع الريفي . ط1. دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2009، ص 78.

ثانيا- المفهوم الإجرائي للبيئة الداخلية للتنظيم: يمكن القول أن البيئة الداخلية للتنظيم هي محصلة العوامل التي تستطيع المنظمة التحكم فيها والتأثير عليها، من حوافز وعلاقات اجتماعية، وفق ما تحتاجه لتوجيه الفعل العمالي لصالح المنظمة والمجتمع، والتي من خلالها يمكن تسيير المنظمة بشكل دقيق.

ث- العلاقات الاجتماعية: حدد ماكس فيبر العلاقات الاجتماعية من خلال مجموعة من المفاهيم المكونة لها وهي¹:

- العرف : ويشير إلى تماثل الفعلي للعلاقات الاجتماعية.
- العادة : وهي سلوك يستمد وجوده من الألفة والتعود على الحياة الاجتماعية.
- الأسلوب : الذي يتسم بالتجديد والحدثة.
- العادة التقليدية: و تشير إلى السلوك الذي ينبثق عن الرغبة في الهيبة الاجتماعية.
- القانون: يشير إلى مجموعة القواعد التي تتضمن معنى الإلزام أو العقاب لمن يخرج عليها.

المفهوم الإجرائي للعلاقات الاجتماعية: من خلال ما سبق يمكن القول بأن العلاقات الاجتماعية هي العلاقات التي توجه سلوك الأفراد نحوى السلوك التبادلي مع بعضهم البعض.

أولا- المفهوم الإجرائي لعلاقات القرابة : يمكن القول أن علاقات القرابة هي علاقات اجتماعية التي تتم وتجمع بين الأفراد في حالات مواجهة، سواء كانت هذه العلاقات علاقات شخصية أو غير شخصية، و تعتمد على الروابط الدموية الحقيقية، الخيالية أو المصطنعة، وهي لا تعني علاقات العائلة فقط وإنما تعني أيضا علاقات المصاهرة، وبالتالي علاقات القرابة هي علاقات " دموية -المصاهرة".

¹ - عامر، مصباح . علم الاجتماع الرواد والنظريات . ط1. الجزائر: شركة دار الأمة، 2005 ، ص85.

ثانياً- الروابط الاجتماعية : الروابط لغة مشتقة من كلمة ربط أي ربط الشيء، والرباط المواظبة على الأمر، فالروابط هي كل ما يربط الأفراد ويشد بعضهم إلى بعض، سواء كانت ذات طابع مادي أو معنوي، ويجعلهم متلازمين ومواظبين على ذلك، فمن سمات الروابط إضافة إلى الشد الملازمة والالتزام والمواظبة¹.

فالروابط هي تلك الصلات والأواصر والالتزامات التي تجمع الأفراد وتشد بعضهم إلى بعض مهما كانت طبيعتها دموية، تقليدية أو حديثة، والتي تشعر الأفراد أنهم أعضاء جماعة واحدة تجمعهم قيم واحدة وأعراف ومثل عليا، وعليه فإن الروابط الاجتماعية تأخذ ثلاث أبعاد²:

- بعد طبيعي لما من البشر من طبيعة الالتحام، و يعبر عنه بالروابط الدموية القائمة على النسب والعصبية.

- بعد تقليدي ثقافي مكتسب، قائم على الأعراف، المثل والقيم المشتركة ويعبر عنه بالروابط التقليدية، ويضم كافة الروابط التي تنشأ من العلاقات الاجتماعية التي تفرضها الحياة الاجتماعية من جيرة، صداقة، زمالة وغيرها، و تتميز بنوع من الالتزام.

- بعد عصري حديث، قائم على التضامن العضوي، يتمثل في الروابط الحديثة التي تتميز بالاتساع والعمومية تفرضها طبيعة الحياة العصرية المعقدة، وتنقسم إلى ثلاثة أنواع وهي:

روابط إرادية اختيارية رسمية، مثل الانخراط في الجمعيات أو الاتحادات وغيرها.

روابط إجبارية، مثل الانخراط في صناديق التأمين والضمان الاجتماعي.

روابط ضرورية، مثل الروابط المهنية.

المفهوم الإجرائي للروابط الاجتماعية: من خلال ما سبق يمكن القول أن الروابط الاجتماعية هي تلك الصلات والأواصر والالتزامات التي تجمع الأفراد وتشد بعضهم

¹ - محمد، بومخلوف. الروابط الاجتماعية ومشكلة الثقة. مرجع سابق، ص ص19-20.

² - نفس المرجع، ص ص 19-20.

إلى بعض، مهما كانت طبيعتها دموية، تقليدية أو حديثة، والتي تشعر الأفراد بأنهم أعضاء جماعة واحدة تجمعهم قيم واحدة، أعراف ومثل عليا.

ج- الفعل الاجتماعي : عرف ماكس فيبر الفعل الاجتماعي بأنه سلوك إنساني ظاهر ومستمر يمنحه الفاعل معنى ذاتيا.

الفعل الاجتماعي عند نكلاس لومان هو تفاعل الأفراد فيما بينهم بإدراك ، بحيث يبلورون لغة مشتركة ورموز عامة ذات معاني مستنبطة من محيطهم، وتسهل عليهم تفاهمهم، نقاشهم ، حديثهم وحوارهم الذي يتغير مع تغير الزمن وتطوره¹ .

أولا- المفهوم الإجرائي للفعل العمالي: يمكن القول أن الفعل العمالي هو تفاعل العمال فيما بينهم، بإدراك وبلغة مشتركة ورموز عامة ذات معاني مستنبطة من محيط العمل والمنظمة، بحيث تسهل عليهم تفاهمهم للحفاظ على أهدافهم وعلى المنظمة.

ثانيا- المفهوم الإجرائي للحركة العمالية : يمكن القول أن الحركة العمالية هي الشكل الأولي الذي عبر من خلاله العمال عن وجودهم وعن استيائهم من الأوضاع المزرية التي يعيشونها قبل تكتلهم وتشكيلهم للتنظيمات النقابية، فالحركة العمالية هي حركة احتجاجية تظهر في وقت معين نتيجة استياء العمال اتجاه الأوضاع السائدة في العمل و تختفي باختفاء هذا الاستياء وهذا ما يجعلها بأنها حركة مؤقتة غير دائمة.

ح- التنظيم النقابي: حسب الإيديولوجية البرجوازية فإن تحديد مفهوم التنظيم النقابي يأتي من خلال تعريف النقابة، وبالتالي فهو يعرف النقابة على أنها منظمة دائمة للعمال تستهدف الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم² .

وهناك رأي آخر للبرجوازية، بحيث يعتبر النقابة وسيلة حماية اقتصادية للطبقة العاملة، وجوهر هذه الحماية هو المساومة الجماعية التي ترفع العمال إلى مركز قوى

¹ - معن، خليل عمر. نظريات معاصرة في علم الاجتماع. ط2. عمان ، الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع، 2005، ص141.
² - عبد الرزاق ، بن حبيب . مرجع سابق، ص42.

في مجابهة صاحب العمل¹، و على هذا الأساس التنظيم النقابي يعتبر مركز لتضامن العمال لمنافسة المشرع والدولة وسلطتهما الاقتصادية.

غير أن النقابة في الفكر الاشتراكي، توجه عملها نحوى تأمين النهوض بجميع فروع الاقتصاد الوطني وتنفيذ خطته، رفع إنتاجية العمل، جذب العمال والمستخدمين لإدارة الإنتاج، تخطيط الاقتصاد الوطني وتطوير الأشكال الاجتماعية لمساهمة الجماهير في النضال من أجل تحسين الإنتاج، وبالتالي فإن النقابات في الفكر الاشتراكي هي منظمات عمالية جماهيرية تلعب دورا كبيرا في حياة المجتمع، كما تلعب دورا كبيرا في تنظيم علاقات العمل من خلال مساهمتها في حسم نزاعات العمل ومشاكله ومراقبة تطبيق قانون العمل².

المفهوم الإجرائي للتنظيم النقابي: من خلال ما سبق يمكن القول بأن التنظيم النقابي هو منظمة عمالية دائمة، تهدف لحماية مصالح ومكتسبات الطبقة العاملة وتحسين أحوال معيشتهم، وهو يعتبر مركز لتضامن العمال لمنافسة المشرع والدولة وسلطتهما الاقتصادية.

خ- توجيه الفعل : يعتبر الفعل ضمنا مركب من العديد من المكونات، فوجود الفعل يستوجب وجود الفاعل، فلا فعل إذا لم يوجد الفاعل، كما يتحدد الفعل بالاختيار ضمن مجموعة من البدائل المتاحة، فيتجه الفعل وجهة يحددها الفاعل، ولذلك تنبه المهتمون بالتنظير للفعل بمسمى التوجيه أو الموجه كأحد مكونات الفعل، فأكد فيير ومن بعده بارسونز هذه الفكرة عند تعريفه لعلم الاجتماع، إذ يحدده بأنه " العلم الذي يسعى في المحل الأول إلى دراسة الفعل الموجه إلى سلوك الآخرين" وتأكيد هذه الفكرة توجيه السلوك" الذي يميز من خلاله بين علم الاجتماع وعلم النفس³.

¹ منظمة الوحدة العربية. أهمية الثقافة العمالية وأثرها في التنمية وكيفية إدارة وتسيير أجهزة ومراكز الثقافة العمالية. الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1978، ص276.

² نفس المرجع، ص276.

³ نقولا، تيماشيف. نظرية علم الاجتماع: طبيعتها وتطورها: الجزء الخامس. ترجمة محمود عودة وآخرون. دار المعارف، 1978، ص238.

إضافة إلى أن فيبر قد أكد أن فهم الفعل لا يمكن إلا بفهم دوافع الفاعلين، أي توجيه الفعل من خلال الفاعل، إذ " نستطيع أن نضع الفعل في سياق الدوافع، ثم يكون فهمنا لطبيعة هذا السياق ووضع الفعل داخله بمثابة تفسير للمجرى الحقيقي للسلوك"¹.

المفهوم الإجرائي لتوجيه الفعل : من خلال ما سبق يمكن القول أن توجيه الفعل هو اختيار الفاعل الإرادي و القصدي للفعل، من بين البدائل المتاحة ضمن سياق البيئة الاجتماعية الداخلية والخارجية للتنظيم .

د- التضامن الاجتماعي: من خلال الدراسة التي قام بها إميل دوركايم لظاهرة تقسيم العمل ، صنف التضامن الاجتماعي إلى نوعين²:

النوع الأول: التضامن الآلي ويتميز بالسذاجة، غير مركب، غير مميز للوظائف وغير خاضع لمبدأ تقسيم العمل.

النوع الثاني: التضامن العضوي وهو تضامن معقد ويخضع لمعيار تقسيم العمل، بحيث تتوزع فيه الوظائف على الجماعات والأفراد وتتميز بزيادة التخصص، ويصبح بذلك التضامن عنصرا أساسيا للمجتمع.

فالتضامن هو العلاقة المستمرة بين العمال الذين يشغلون وظائف قريبة من بعضهم البعض، والشعور المشترك بحاجاتهم وبالتغيرات التي تحدث على أعمالهم، فتقسيم العمل يتضمن أن لا يكون العمال منطوون على حرفهم وأعمالهم بل أن يظلوا دائما متجهين نحو من يحيطون ويتأثرون بهم، فالتضامن حسب إميل دوركايم يتطلب وجود أفراد في أماكن قريبة من بعضها البعض مع وجود عنصر الاتصال بينهم³.

¹ - المرجع السابق. ص239.

² - عامر، مصباح . مرجع سابق . ص 172.

³ - السيد، محمد البدوي . في علم الاجتماع الاقتصادي . القاهرة: منشورات جامعة قاريونس، 1977، ص 433-

ويعرف فيستنجر و شاشتر التضامن بأنه مجموع حقل القوى، الذي يكون مفعوله هو استبقاء أعضاء الجماعة ما مع بعضهم البعض ومقاومة تفكك جماعتهم¹.

المفهوم الإجرائي للتضامن: من خلال ما سبق يمكن القول أن التضامن الاجتماعي هو العلاقة المستمرة بين العمال الذين يشغلون في مختلف الوظائف، وشعورهم المشترك بحاجياتهم وبالتغيرات التي تحدث على أعمالهم.

د- الثقة: تعتبر الثقة عند ستيفن ر. كوفي الرصيد العاطفي الذي يمتلكه شخصان، والذي يعينهما على التوصل إلى اتفاق على أداء مصلحة الطرفين، فالثقة المتبادلة تقود إلى التعاضد والتعاون المثمر وتجعل الطرفين يتمتعان بحسن التواصل المبني على الشفافية، التعاون، المشاركة العاطفية و الوجدانية².

كما أن الثقة حسب فوكوياما هي منتج قانوني مهم للأعراف الاجتماعية التعاونية التي تشكل رأس المال الاجتماعي، وفي حالة إمكانية الاعتماد على الأشخاص في الوفاء بالالتزامات وغير ذلك فإن الجماعات سوف تتشكل بشكل مطرد، وهذه الجماعات سوف تكون قادرة على تحقيق الأهداف المشتركة بشكل أكثر فاعلية³.

المفهوم الإجرائي للثقة: من خلال ما سبق يمكن القول أن الثقة هي الرابط الاجتماعي التي يسمح باتصال مختلف الأفراد من أجل تحقيق أهداف مشتركة، والذي يخلق التآزر والتعاون، وتعطي الأفراد الشعور بالأمان، فإذا انعدمت الثقة كانت هذه الروابط هشة قابلة للزوال، وكان الاتصال بين الأفراد قليل أو منعدم، لذلك تعتبر الثقة أهم شيء من أجل الحفاظ على أهداف المشتركة بين الأفراد و تسمح باستقرار المنظمة في العمل والبقاء ، لذلك تعتبر الثقة مقياس مهم للرأسمال الاجتماعي.

¹ - باساغانا. مبادئ في علم النفس الاجتماعي. ترجمة أبو عبد الله غلام الله. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1983، ص 172.

² - ستيفن ر كوفي. القيادة المرتكزة على مبادئ، ط1. المملكة العربية السعودية: مكتبة جرير، 2005، ص45.

³ - توماس، ادوارد اولورنس العرب. " تفجر الجريمة والاضطراب الاجتماعي ، وفقدان الثقة أهم مظاهر الانهيار الغربي العظيم في أواخر القرن العشرين". مجلة الراية ، العدد (6475) ، 29 يناير 2000، ص7.

7- المنهج :

باعتبار أن العلم في تطور دائم لذلك لا توجد منهجية مثالية أو نهائية لإجراء أي بحث يمكن الاعتماد عليها، إلا أنه يعتبر أساس مسعى كل باحث أو باحثة لدراسة أي موضوع، وبالتالي يجب على كل باحث أو باحثة من تحديد المنهج المتبع.

وعلى هذا الأساس يمكن تعريف المنهج بأنه طريقة التصور وتنظيم البحث¹، أي ينص على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع الدراسة.

فالمنهج هو الذي يحدد مجموع التصورات والممارسات التي يهتدي إليها الباحث، و يمكن التمييز في البحوث الاجتماعية والإنسانية بين المناهج التي تهدف إلى قياس الظواهر المدروسة وهي تعرف بالمناهج الكمية، والمناهج التي تسمح بأخذ معطيات كيفية لا يمكن قياسها أو عدها وهي المناهج الكيفية، ولهذا فكل منها يتطلب مجموعة من الإجراءات تختلف عن الآخر.

فالمنهج الكمي يسعى إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة، وذلك من خلال وضع استمارة البحث، التي تعتبر إحدى تقنيات جمع المعطيات من خلال توزيعها على المبحوثين، أما المنهج الكيفي والذي يسعى إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة، بحيث ينصب الاهتمام إلى حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكات التي تمت ملاحظتها²، وبالتالي من خلال بحثنا سنسعى لتطبيق المنهج الكيفي من خلال الدراسة المقارنة، و التي تشير إلى دراسة مجموعة من المجتمعات " مجتمعين أو أكثر " بقصد الكشف عن أوجه التشابه والاختلاف فيها، ويضل الهدف الأساسي لهذا النوع من التحليل متمثلاً في تفسير الاختلافات والفروق بين المجتمعات المختلفة³، وذلك بواسطة توضيح التشابهات والاختلافات التي تبينها الظواهر المختلفة القابلة للمقارنة⁴.

¹ - أنجرس، موريس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون. الجزائر: دار القصبية، 2004، ص99.

² - نفس المرجع. ص 100.

³ - محمود، عودة. أسس علم الاجتماع. بيروت، لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ص 118.

⁴ - علي، عاطف. المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية. ط 1. بيروت، لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2006، ص132.

و المقارنة يصلح تطبيقها في كافة العلوم الاجتماعية، والبحث السوسولوجي بطبيعته يقبل المقارنات، بل تعتبر المقارنة من أهم الأسس التي اعتمدها مؤسسو علماء الاجتماع في بحوثهم الاجتماعية الأولى، فيرى دوركايم وغيره من علماء الاجتماع أن الأسلوب المقارن هو أداة فضلى لبحوث علم الاجتماع¹، و هذا من خلال دراسة كل من مركب صور الغزلان المتواجد في بيئة اجتماعية ريفية ووحدة "كوسمتيك- رويبة" المتواجدة في بيئة اجتماعية حضرية التابعين للشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D".

وبالتالي سنسعى من خلال هذه الدراسة إلى استعمال المنهج الكيفي كمنهج أساسي، باستخدام المقابلة كتقنية أساسية، مدعمة بالملاحظات العلمية المقننة من خلال إعداد شبكة ملاحظة، و تحليل المضمون لوثائق المؤسسة، لتعزيز النتائج ومساعدتنا في عملية التحليل، وهذا في إطار محاولة تشخيص الظاهرة موضوع الدراسة والوقوف على الأسباب والعلاقات بين المتغيرات.

وقد دعنا إلى الاعتماد على هذا المنهج باعتباره الأكثر اهتماما بفهم الظاهرة الاجتماعية من منظور المبحوثين، و من خلال معايشة الباحث لحياة المبحوثين، باعتبار أن الأفعال الإنسانية وأراء الأفراد ومعتقداتهم تتأثر بالمواقف والبيئة التي تحدث فيها، ومن خلال الإطار الذي يفسر فيه الأفراد أفكارهم ومشاعرهم وأفعالهم².

8- التقنيات المستعملة:

باعتبار أن المنهج المعتمد في الدراسة هو المنهج الكيفي، لهذا فقد سمح لنا باستعمال دليل المقابلة كتقنية أساسية لجمع المعطيات، مدعما بوثائق من المؤسسات والملاحظات العلمية الميدانية.

¹ - إبراهيم، أبراش. المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية . ط1. عمان، الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2009، ص177.

² - عامر إبراهيم، قنديلجي و إيمان السامرائي . البحث العلمي الكمي والنوعي. عمان : دار البيزوري ، ص 37.

أ- **المقابلة:** وهي إحدى أدوات المنهج الكيفي، و هي تقنية مباشرة تستعمل في مساءلة الأفراد فرديا أو جماعيا، قصد الحصول على معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأفراد المبحوثين¹، و الظاهرة موضوع الدراسة، أما بودغار وتيلور يعرفان المقابلة بأنها عبارة عن لقاء أو مجموعة من اللقاءات وجها لوجه بين الباحث والمبحوثين، إزاء فهم وإدراك رؤى الأفراد المستجوبين لحياتهم وتجاربهم ووضعياتهم، والمعبر عنها من خلال لغتهم الخاصة².

بالتالي المقابلة هي أداة جمع المعلومات، وهي عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث والمبحوثين، بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لمعرفة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والحصول على بيانات التي يريدها الباحث، بالإضافة إلى التعرف على ملامح أو مشاعر أو تصرفات المبحوثين في مواقف معينة³، وقد قمنا بإجراء المقابلات مع العمال في المؤسستين الذين لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، و كانت تتكون من عدة محاور طبقا لأبعاد فرضيات الدراسة، وهي كالتالي:

- المحور الأول: يضم البيانات الشخصية للمبحوثين ويضم ثمانية أسئلة.
- المحور الثاني: حول البيئة الخارجية ويضم ثلاث أسئلة نصف موجهة.
- المحور الثالث: حول التضامن الاجتماعي ويضم خمسة أسئلة نصف موجهة.
- المحور الرابع: حول البيئة الداخلية للتنظيم ويضم أربعة أسئلة نصف موجهة.
- المحور الخامس: حول الثقة و يضم سبعة أسئلة نصف موجهة.
- المحور السادس: حول النقابة ويضم ثلاثة أسئلة نصف موجهة.
- المحور السابع: حول الفعل العمالي والنقابي ويضم ستة أسئلة نصف موجهة.

¹ - فضيل، دليو و على غربي. أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية. الجزائر: منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 1999، ص 187.

² - LAPASSADE (G.). L'ethno sociologie : Analyse institutionnelle . Paris : Ed Meridiens klinck sieck ,1991, p4.

³ - محمد، عبيدات و محمد أبو نصار و عقلة مبيضين. منهجية البحث العلمي: القواعد و المراحل و التطبيقات. ط2. عمان، الأردن: دار وائل للنشر، 1999، ص 55.

أولاً- منهجية مسار المقابلة: أول خطوة قمنا بها تتمثل في إعداد الإجراءات الرسمية حتى يتسنى لنا الدخول إلى الميدان مجال الدراسة والتعرف على حدوده، وتوزيع وحدات البحث على مختلف الفئات المهنية بما يستجيب لأهداف الدراسة من أجل القيام بالمقابلات بطريقة مريحة، هذا سهل لنا القيام بـ 60 مقابلة، موزعة على مؤسستين مجال الدراسة مركب صور الغزلان ذو البيئة الريفية 30 مقابلة ووحدة " كوسمتيك- رويبة" ذات البيئة الحضرية 30 مقابلة.

ثانياً- إدارة المقابلات: إن اختيار الإطار المكاني و الزماني مهم من أجل تسهيل الحوار بين الباحث والمبحوث، لذلك لا يجب تجاهل السياق العام الذي تجري فيه المقابلة، فيجب توفير الإطار المناسب الذي لا يتلخص فقط في توفير الظروف المادية " تجنب الضوضاء، العوامل التي تشتت انتباه المبحوثين مثل وجود إزعاج من طرف الآخرين...إلخ" والنفسية، وإنما كذلك تحديد الوقت المناسب. وبالتالي فكسب ثقة المبحوثين تتطلب من الباحث تهيئة الجو المناسب حتى يتسنى للمبحوث التعبير بكل حرية من خلال توفير المكان المناسب و تحديد الوقت المناسب أيضاً¹.

لذلك فإن الطريقة المنتهجة في إجراء المقابلات بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، فقد أجريت في مختلف مكاتب الإدارة بعد أن ضمنا للمبحوثين إجراءها في ظروف يسودها الثقة والسرية للمعلومات التي يدلون بها، وهذا من خلال مساعدة مديري المصالح المختلفة باستدعاء العمال الذين تحت إشرافهم، خاصة في ظل ظروف العمل الصعبة التي يعمل بها وإتباع المؤسسة نظام العمل بالمهمة خاصة عمال قسم الإنتاج، مما صعب علينا الحصول على المبحوثين بسهولة إلا من خلال تدخلهم، وهذا ما سمح لنا في ظل العلاقات الشخصية التي اكتسبناها والثقة المطلقة التي كانت بيننا وبين إطارات وعمال المؤسسة، بأن يترك لنا المكتب بشكل أحادي مع المبحوث، الأمر الذي ساعد المبحوثين على ارتياحهم وثقتهم وبالتالي ساعد على إبداء آرائهم بكل حرية، وبذلك فقد تم إجراء المقابلات في كل من

¹ - BARBILLON (E.) et LE ROY(J). Petit manuel méthodologique de l'entretien de recherche : De la problématique à l'analyse Pratique. Paris, France: Enrik Editions, 2012, p29.

مكتب قسم الإنتاج، التسويق، التكوين، أما فيما يخص مبحوثي قسم الإدارة وعمال المخبر فقد أجريت في أماكن عمل المبحوثين.

هذه الطريقة لم تكن مقصودة من طرف الباحث ولكن ظروف المؤسسة والعمل أجبرتنا على ذلك، باعتبار أن معظم العمال غير دائمي الحضور للمؤسسة خاصة عمال قسم الإنتاج، بعد تبني المؤسسة نظام العمل بالمهمة في ظل تدهور وضعية المؤسسة والعمال الاقتصادية، باستثناء عمال الإدارة وقسم الخدمات المرتبطين بنظام الدوام، مما سهل علينا الانتقال إلى أماكن عملهم وإجراء المقابلات معهم.

أما فيما يخص الطريقة المنتهجة في إجراء المقابلات في وحدة "كوسمتيك-روبية"، فقد قصدنا أن تكون في أماكن العمل بالنسبة للمبحوثين، باعتبار أن المؤسسة تفرض الانضباط على العمال في ظل نظام العمل بالدوام، الأمر الذي سهل علينا التنقل إلى أماكن عملهم والقيام بالمقابلات من خلال مساعدة رئيس الورشة الذي خصص مكتبه لهذا الغرض بالنسبة لعمال قسم الإنتاج، أما بالنسبة لقسم الخدمات والإدارة فقد أجريت المقابلات كل حسب القسم الذي ينتمي إليه ومكان عمله.

فبعد إعداد دليل المقابلة الذي نوقش مع مدير البحث والقيام بتجريبها مع بعض المبحوثين من أجل ضبط التقنية بشكل نهائي، من خلال ضبط أسئلة التي لم تكن إجاباتها وافية وإضافة بعض الأسئلة التي أغفلناها في المقابلة التجريبية، حتى تتمكن من الحصول على المعلومات اللازمة التي تساعدنا للوصول إلى النتائج، وقد تم إجراء المقابلات النهائية بعد تحضير الجو المناسب، بحيث تمت بشكل انفرادي بين الباحث والمبحوث، وتخصيص الوقت الكافي لإتمامها، بحيث أن معظم المقابلات تجاوزت مدتها الساعة، وهناك بعض المقابلات تجاوزت مدتها الساعتين، وهذا بفضل تفهم المؤسسة من جهة والعمال من جهة أخرى، حيث كانت المقابلات تبدأ بتقديم الباحث لنفسه و الموضوع وتوضيح الإطار العام المطلوب منهم، من خلال توضيح أهدافه العلمية ووعدهم بسرية المعلومات، الأمر الذي أدى إلى تعزيز الثقة بين الباحث والمبحوث ويسجل عندئذ كل ما يقوله المبحوثين، و أثناء المقابلات نكتفي فقط بتسجيل

بعض الملاحظات التي تعكس رأى ورد فعل المبحوث من أجل تدعيم إجابته وهي الحوارات غير لفظية " إيماءات، تعابير الوجه... الخ"، أو إعطاء أسئلة التي من شأنها توجيه ولفت نظر المبحوثين إلى نقاط معينة نريد التركيز عليها، وقد حاولنا دائما تفادي طريقة جواب سؤال فاسحين المجال للمبحوثين للتعبير بحرية حول محاور الموضوع المطروح¹.

هذه الطريقة المنتهجة أتمنا بها جميع المقابلات بالنسبة للعينتين، مست مجملها 60 مقابلة، موزعة 30 مقابلة بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، و30 مقابلة بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية" من أجل المقارنة، راعينا قدر الإمكان أن تكون ممثلة لجميع وحدات مجتمع البحث، سواء من حيث توزيعها على مستوى المجموعات المهنية " الفئة السوسيو مهنية أو القسم الذي ينتمي إليه المبحوث"، المستوى المعيشي والاقتصادي أو المهني.

ثالثا- المقابلات الميدانية: المقابلات التي قمنا بها فقد امتدت من الفترة ما بين 2016/11/19 إلى غاية 2016/12/21 بالنسبة للدراسة التي كانت في المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، تم إجراء خلالها 30 مقابلة مع مختلف الفئات السوسيو مهنية التي شملها الدراسة، كما جرت خلالها مقابلات غير مقننة مع مديري المصالح المختلفة للمؤسسة على غرار مدير الموارد البشرية، قسم الإنتاج، قسم التسويق، التمويل، ومدير المركب، كان الغرض منها تدعيم نتائج المقابلات الأساسية الموجهة للمبحوثين المعنيين بالدراسة بشكل مباشر حسب أهداف للدراسة.

أما بالنسبة للمقابلات التي أجريت في المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- روية"، فقد امتدت من الفترة ما بين 2017/01/24 إلى غاية 2017/02/16، تم إجراء خلالها 30 مقابلة مع مختلف الفئات السوسيو مهنية التي شملتها الدراسة، كما أجريت خلالها مقابلات غير مقننة مع مسؤول الموارد البشرية ومدير الوحدة من أجل تدعيم المقابلات الأساسية، كما قمنا بمقابلة مع المندوب النقابي

¹ - Ibid , P (29 -33) .

والمنسق الوطني من خلال طرح أسئلة المحور المتعلقة بالنقابة للتقرب من الموضوع بشكل مباشر، وكان ذلك بعد الانتهاء من المقابلات الأساسية بتاريخ 20/02/2017.

رابعاً- التحليل الموضوعاتي: يعتبر التحليل الموضوعاتي من أهم التحليلات، ويستند إلى تقسيم النص إلى وحدات من المعنى، أي وحدات موضوعية التي تناولتها الموضوعات خلال المقابلة، وبذلك تقسيم المحتوى حسب الموضوعات المختلفة التي تناولها الموضوع من خلال المقابلة، ويتطلب تحليل الموضوعاتي إنشاء شبكة تحليل محتوى ويسمح للباحث بتحديد الخطاب اللفظي و غير اللفظي، مما يتيح الوصول إلى العديد من الترابطات التوضيحية¹.

وباعتبار الموضوع كوحدة تقطيع، فنجد غيغليون وماتلون عام 1978، يميزان بين التحليل الموضوعاتي الأفقي، والتحليل الموضوعاتي العمودي.

- التحليل الموضوعاتي العمودي: التحليل الموضوعاتي العمودي للمقابلات والذي يفضل تطبيقه في حالة المقابلات غير الموجهة والنصف الموجهة، ففي التحليل الموضوعاتي العمودي يتم اختيار تقسيم النص وفقاً لوحدات المعنى لكل مقابلة ومنطق المتبع من قبل المبحوث، أي ترتيب تناول الموضوعات أو العودة إليها بشكل منتظم، ويستند هذا التحليل على فكرة أن كل هيكل مقابلة غني بالمعلومات النفسية والاجتماعية التي يمكن أن تسلط الضوء على الإشكالية المطروحة، ويرتكز تحليل المقابلات بشكل أكثر تحديداً على عملية بناء أفكار المبحوثين².

- التحليل الموضوعاتي الأفقي: هذا التحليل هو أكثر استخداماً في المقابلات نصف موجهة وكذلك المقابلات غير الموجهة. ويرتكز التحليل الموضوعاتي الأفقي على المواضيع التي أثّرت في المقابلات أكثر من التركيز على بناء الأجوبة وربط الأفكار، حتى إذا كان الباحث يسعى إلى قطع وحدات النص الموضوعاتية لكل مقابلة، فالتحليل الذي سيتم القيام به لن يكون هو نفسه في طريقة تحليل الموضوعاتي

¹- Ibid , P 51.

²- Ibid , P 52.

العمودي، فهنا الباحث يكون أقل اهتماما للتركيز في كل موضوع مهيكّل في الخطاب، ويحلّ النص عن طريق مراقبة كل الموضوع عرضيا لجميع المقابلات، والمعلومات مقسمة إلى شبكة تحليل منظمة حسب الموضوع¹.

لذلك فالتحليل الأساسي الذي اعتمدنا عليه في عملية التحليل هو التحليل الموضوعاتي الأفقي، فحسب صياغة الفرضيات اخترنا أسئلة حول محاور معينة في إطار مواضيع محددة، تمس البيئة الخارجية، التضامن الأسري والعمالي، البيئة الداخلية، الثقة وكذلك النقابات والفعل العمالي، والتي كانت على شكل مواضيع يتم تفرغ نصوص المقابلات فيها حسب المواضيع لكل مؤسسة على حدة ويتم تحليلها موضوعا بموضوع مع تدعيم التحليل بما يدلّه المبحوثين، وكذلك الاستعانة بالمقابلات غير المقننة التي أجريت مع المسؤولين للتوضيح والاستدلال بها، وكذلك الاستعانة بشبكة الملاحظة، مع وضع مقارنة بينهما من خلال إبراز أوجه التشابه وأوجه الاختلاف.

لذلك فالأمر لا يتعلق في التحليل باستخراج كل الدلالات من المقابلات باعتبارها كثيرة وعميقة، بل اكتفينا بالأكثر نجاعة لموضوعنا، اعتبارا من أن الحوار بين فردين يمر عادة بثلاث قنوات حركية " حركات إشارات، تعابير"، الكلمات المقالة والكلمات التي لم تقل.

ب- **الملاحظة:** الملاحظة هي إحدى مقاربات المنهج الكيفي، وهي تعتبر من بين تقنيات البحث الأكثر صعوبة لأنها تعتمد على مهارة الباحث وقدرته على تحليل العلاقات الاجتماعية وأنماط السلوك الجماعي المراد دراسته².

والملاحظة هي تقنية مباشرة للتقصي، تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات، فهي عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظاهرة والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية

¹ - Ibid , P 54.

² - فضيل، دليو و علي غربي . مرجع سابق ، ص 187.

والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها، بأسلوب علمي منظم، مخطط وهادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات¹، فقد استعملنا تقنية الملاحظة عن طريق إعداد شبكة ملاحظة، وهذا بملاحظة سلوكيات العمال والمواقف من خلال قيامنا بزيارة ميدانية لورشات العمل وملاحظة ظروف العمل و معاشية بعض الظواهر أثناء قيامنا بإجراء المقابلات، والتي تساعدنا في عملية التحليل وتدعيم إجابات المبحوثين.

ت- تحليل الوثائق: تعتبر الوثائق تقنية لجمع المعلومات بطريقة غير مباشرة، وهي تختلف باختلاف معالجتنا للوثائق ذات المحتوى الإحصائي أو غير الإحصائي، غير أنه في بعض فروع العلوم الإنسانية فإننا نستعمل المحتوى الرقمي، فتعريف المشكلة يقود إلى البحث عن أرقام مجمعة مثلما هو عليه الحال في الاقتصاد والإدارة، أما في بعض العلوم الأخرى كالتاريخ و الأنثروبولوجيا حتى لو كنا نبحث عن قياس بعض العوامل فإننا نعتمد أساسا على وثائق ذات محتوى رقمي²، فالوثائق استخدمت في دراستنا كتقنية تدعيميه للتقنية الأساسية، من خلال الحصول على بيانات الإحصائية، تخص تطور كل من يد العاملة، كمية الإنتاج وكمية المبيعات مابين سنوات "2001-2016"، والتي تساعدنا في فهم الظاهرة المدروسة من خلال تتبع مسارها التاريخي.

9- المعاينة :

أ- مجتمع البحث: إن إجراء أي بحث ميداني يتطلب وجود مجتمع البحث، الذي يمثل مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا، والتي تتركز عليها الملاحظات، فنقول مجتمع البحث لأننا نستطيع أن نحدد مقياس يجمع بين الأفراد والأشياء، ويميزهم عن غيرهم من الأفراد والأشياء³.

¹- محمد، عبيدات و محمد أبو نصار و عقلة مبيضين. مرجع سابق، ص 83.

²- أنجوس موريس. مرجع سابق، ص ص 110-111.

³- MAURICE (A.). Initiation Pratique A' la Méthodologie des sciences humaines. Alger: Casbah Université , 1997 , p 226.

و عليه يتمثل مجتمع البحث لهذه الدراسة في عمال وعاملات لكل من "مركب صور الغزلان" ذو البيئة الريفية و "وحدة كوسمتيك - رويبة" ذات البيئة الحضرية، التابعين للشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D"، الذين لهم علاقة مباشرة بالعمل التنفيذي أو الإشراف، فالمعيار الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مجتمع البحث هو الفئة المهنية و الانتماء إلى هذه المؤسسة في بيئتين اجتماعيتين مختلفتين لتسهيل عملية المقارنة والوصول إلى النتائج المرجوة.

إضافة إلى هذا اعتمدنا على متغير نوع العقد الذي يربط العمال بالمؤسسة، بحيث أخذنا العمال الذين لهم عقد دائم مع المؤسسة، هذا باعتبار أن العمال المؤقتين مواقفهم وأفعالهم تكون مبنية على الخوف، وبالتالي تكون هذه المواقف والأفعال هشة لا يمكن اعتمادها في الدراسة. لذلك فإن مجتمع الدراسة هم جميع عاملات وعمال الذين هم على علاقة مباشرة بالعمل التنفيذي و يربطهم عقد دائم مع "مركب صور الغزلان" و "وحدة كوسمتيك-رويبة"، وبالتالي نقطة الاختلاف الأساسية لمجتمع الدراسة والتي يمكن على أساسها فهم الظاهرة متمثلة في البيئة الخارجة للمؤسسة والتي تسمح لنا بمقارنة الفعل الاجتماعي للعمال، وعلى هذا فإن مجتمع البحث يتوزع حسب الجدول التالي.

جدول رقم 1: يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب البيئة الاجتماعية الخارجية.

النسبة %	تكرارات	توزيع مجتمع البحث حسب المؤسسة التي ينتمون إليها
37.40	46	وحدة كوسمتيك - رويبة (بيئة حضرية)
62.60	77	فرع صور الغزلان (بيئة ريفية)
100	123	المجموع

ب- العينة:

العينة هي مجموعة فرعية من مجتمع البحث، بحيث تسمح لنا بالوصول إلى تقديرات يمكن تعميمها على كل مجتمع البحث الأصلي، فالعينة هي ممثلة لمجتمع البحث¹، لذلك فإن اختيار عينة الدراسة يخضع لعدة إجراءات دقيقة وصعبة للوصول إلى عينة تمثيلية يمكن تعميم نتائجها.

فبالنظر إلى استعمال تقنية المقابلة كتقنية أساسية لجمع المعلومات، والتي يمكن أن تستغرق كل مقابلة بحثية مدة طويلة نسبياً، وبالنظر إلى العدد المحدود من الأفراد المجتمع الذين يمكن اختيارهم، وبالنظر إلى الطبيعة الشخصية لكل مقابلة، لذلك فهي تستدعي أخذ عينات غير احتمالية، رغم أن مجتمع الدراسة محدد، لهذا تعتبر العينة العرضية العينة النموذجية التي تفرضها استعمال المقابلة²، باعتبار أن هذا النوع من العينات يعطي لعناصر مجتمع الدراسة الأصلي حرية اختيار في المشاركة في الدراسة، ولا يكون هناك تحديد مسبق لمن سيدخل ضمن العينة، بل يتم الاختيار بناءاً على أول مجموعة يقابلها الباحث وتوافق على المشاركة في الدراسة³، بحيث أخذنا عينتين عرضيتين للمقارنة كل عينة تحتوي على 30 مبحوث من كل مؤسسة، وهو ما يمثل نسبة 48.78 % من المجموع المجتمع الكلي، وبنسبة 38.96 % بالنسبة للمبحوثين المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان " من مجموع عمال المركب، وبنسبة 65.21 % بالنسبة للمبحوثين المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" من مجموع عمال الوحدة .

¹ - Ibid , P 22.

² - Ibid , P 246.

³ - محمد، عبيدات و محمد أبو نصار و عقلة مبيضين. مرجع سابق، ص95.

المبحث الثاني

المقاربة النظرية

تمهيد

- 1- التضامن الاجتماعي لإميل دوركايم.
- 2- المقاربة الأيكولوجية.
- 3- نظرية نسق الفعل الاجتماعي.
- أ- نظرية نسق الفعل الاجتماعي لتالكوت بارسونز.
- ب- نسقية الفعل الاجتماعي لنكلاس لومان
- 4- الثقة عند فوكوياما .

خلاصة

تمهيد:

يعتبر تكتل الأفراد في جماعات والعمل مع بعضهم البعض هي إحدى الطرق لتحقيق التوافق الاجتماعي للفرد خلال عملية التفاعل، بحيث تعتبر الجماعة وسيلة لتنمية شخصية الأفراد، وتستثمر بذلك العلاقات المتبادلة التي توفرها الجماعة لتحقيق الأهداف الفردية والاجتماعية، كما أن خبرات ومهارات الأفراد تنمو وتتطور عن طريق العلاقات غير الرسمية التي تتكون من خلال الجماعات والأهداف الجماعية¹. لذلك أصبح العمل مع الجماعات طريقة أساسية لتحقيق تنمية الأداء الاجتماعي للأفراد والجماعات في مختلف المؤسسات، سواء في شخصية الفرد والجماعة أو في البيئة التي توجد فيها الجماعة².

دراسة الجماعات يحتاج إلى نظرية تساعدنا في عدة جوانب، فهي تعمل على توجيه الدراسة نحو الموضوعات المثمرة، وكذلك تسهيل إدراك النتائج التي تصل إليها الدراسة، كما تساعد النظرية على إيضاح توجيه مفاهيم الدراسة، وتوجيه تصوراتها العملية، لذلك فقد تعددت المداخل النظرية لدراسة الجماعات والعمل، حتى أصبحت المواقف والمشكلات التي تتعامل معها لا تعالج من خلال مدخل نظري واحد، لهذا يميل معظم الباحثين إلى استخدام أكثر من مدخل لدراسة الجماعات والمجتمع.

وباعتبار دراستنا هذه تقوم على أساس معرفة الفعل العمالي و سلوكياتهم في إطار البيئة الاجتماعية العامة " الخارجية و الداخلية" للتنظيم اتجاه الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، لذلك سنتطرق للنظريات التي رأينا أنها تساعدنا في فهم مشكلة البحث، وفي فهم سلوك الأفراد والجماعة في مجتمع المؤسسة، وهي التضامن الاجتماعي لإميل دوركايم، المدخل الايكولوجي، نظرية النسق الاجتماعي، الثقة عند فوكوياما .

¹ - السيد ، عبد الحميد عطية . نظريات ونماذج تطبيقية في طريقة العمل مع الجماعات . الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية ، 2004، ص 5 .
² - نفس المرجع، ص 12.

1- التضامن الاجتماعي لإميل دوركايم :

قام إميل دوركايم بتحضير رسالته عن تقسيم العمل الاجتماعي عام 1893، في نفس الوقت الذي أعلن فيه تايلور نتائج بحوثه عن الوقت والحركة¹، فدوركايم يعتبر تقسيم العمل ظاهرة ضرورية من ظواهر التطور في الحياة، بحيث يعتمد في رسالته على نظرية هربرت سبنسر التي ذاع صيتها في ذلك الحين، والتي تقول بأن الكائن تعلق مرتبته في تدرج الكائنات كلما كانت وظيفته محددة ومتخصصة، وبهذا المعنى تكون ظاهرة تقسيم العمل ظاهرة معاصرة لنشأة الحياة على الأرض، وبالتالي فإن تقسيم العمل في جوهره مصدر للتضامن، أي أن تقسيم العمل يفرض بدلا من أن يكون العامل عاكفا على عمله، أن ينظر إلى زملائه ويؤثر فيهم ويتأثر بهم .

وبالتالي حتى يكون الأفراد متضامنون يجب أن يكونوا على اتصال دائم مع بعضهم البعض وأن يدوم هذا الاتصال فترة طويلة، بحيث إذا اشتغل العمال في عزلة ولم يكن هناك اتصال بينهم فإن هذا يؤدي إلى فساد نظام تقسيم العمل، وبالتالي زوال التنظيم²، لذلك فالتضامن هو الذي يمكن أعضاء جماعة ما من أن يختبر بعضهم بعضا، ويتجلى التضامن في جميع التصرفات الجماعية، وفي نفس الوقت تقوية هذا التضامن بضرب من رد الفعل الدوري، فكل سلوك يعبر عن الانتماء إلى الجماعة يخبر عن حالة تلك الجماعة واستعداداتها، وفي نفس الوقت يقوي تلك الحالات والاستعدادات، وبالتالي فإن الحاجة للانتماء إلى الجماعة تظهر عند كل فرد³. وبكونه مقبولا من طرفها يعد أهم منابع الإرضاء بالنسبة إليه، فالجماعة هي الوسيلة التي تمكن الفرد من بلوغ أهدافه وإرضاء حاجاته التي تقتضي علاقات الأشخاص، والتضامن يتجلى في مجموعة من السلوكات الجماعية يمكن التنبؤ بها بحيث تضعها الجماعة بصفة تلقائية.

¹ - السيد ، محمد البدوي . مرجع سابق، ص432.

² - نفس المرجع ، ص 434.

³ - باساغانا . مرجع سابق، ص (172 - 174).

فحسب دوركايم التضامن الاجتماعي ناتج عن تقسيم العمل، وبالتالي فالحياة الصناعية احتوت على ظروف جديدة للعمل لم تكن موجودة من قبل. أهمها اتساع نطاق الصناعة مع اتساع نطاق الأسواق، التدخل المتزايد للآلة في ميدان العمل، الإرهاق العصبي، وانفصال العامل عن أسرته وعن رئيس العمل، هذه الظروف أوجدت خلافا في التنظيم إذ أنها أحدثت تغييرات سريعة في محيط العمل، ولم تستطع محاولات التنظيم أن تلاحق تلك التغييرات وأن تحدث التوازن بين المصالح المتضاربة للعمال ورؤساء العمل، وبذلك كلما زاد تقسيم العمل في المجتمع انتشرت النزعة الفردانية، وأصبح الفرد أكثر انفصالا وأصبح المجتمع معقدا، ويصبح الاعتماد عضويا من خلال التعقيد الاجتماعي والمفاهيم الفردية للأعضاء الاجتماعية¹.

فتقسيم العمل الحقيقي حسب دوركايم، يتضمن أن لا يكون العامل منظويا على نفسه وعلى عمله بل أن يظل دائما متجها نحوى من يحيطون به، يؤثر فيهم ويتأثر بهم، فالتضامن حسب دوركايم يعتمد على فكرة النشاط، إضافة إلى فكرة الاستمرار، فالنقص الذي يصادف النشاط قد يؤثر على استمرار العمل².

2- المقاربة الايكولوجية:

إن تاريخ العمل مع الجماعات يعكس مسؤولياتها في مواجهة التحديات والمشكلات والأفكار المتغيرة مع مرور الوقت، وتتعامل مع هذه المشكلات والأفكار المتغيرة مستعينة بذلك على ما تقدمه العلوم الاجتماعية والسلوكية من حلول، حتى يمكنها فهم والتعرف على حاجات الناس ومشكلاتهم.

فحسب نظرية التنظيم، المصنع ليس هو المكان الذي يتجسد فيه النشاط الاقتصادي فقط، وإنما هو قبل كل شيء تنظيم اجتماعي يتوقف عليه تحقيق الأهداف الاقتصادية للصناعة عامة، لذلك فتحقيق أهداف التنظيم يتأثر أساسا بالبيئة التي يتواجد

¹ -BOUTEFNOUCHET , (M). Société et modernité : Les principes du changement social .Ben Aknoun , ALGER : O.P.U , 2004 , P 66.

² - السيد، محمد البدوي . مرجع سابق، (ص 435-437).

فيها، والتي تؤثر بدورها على العلاقات الداخلية للتنظيم، باعتبار أن المصنع هو تنظيم اجتماعي يدخل في علاقة عضوية مع المجتمع المحلي، هذا يتطلب انسجام بين ما يتطلبه التنظيم والإمكانات التي تتيحها البيئة من أجل تحقيق أهداف التنظيم¹.

فمصطلح إيكولوجي حسب علماء البيولوجيا يشير إلى تفصيلات تنظيمية عن الأنشطة اليومية للأفراد، وتعتبر هذه الأنشطة جزءاً أساسياً من العلاقات بين الأفراد في المجتمع الذي يعيشون فيه، ويرتبط مفهوم الإيكولوجيا الإنسانية بمجال العمل في ثقافة علماء الأنثروبولوجيا.

ويؤكد المدخل الإيكولوجي على العلاقة بين الأفراد وبيئاتهم في ممارسة العمل في إطار الجماعات، نحو تحسين التحولات التي تحدث بين الأفراد وبيئاتهم حتى تزداد قدراتهم، ويمكنهم التوافق مع بيئتهم التي يعيشون فيها². ويؤدون فيها وظائفهم وأدوارهم الاجتماعية، فيسهم المدخل الإيكولوجي بالمعرفة العلمية التي تتعلق بالعلاقات الإنسانية، والتي تتأثر بالتغيرات السريعة التي تحدث في البيئة الاجتماعية.

ويرى هارتمان أن المدخل الإيكولوجي يوجهنا لفهم الأحداث والسلوك الذي تنطوي عليها الأحداث والمتغيرات، وفهم هذا السلوك والأحداث يساعدنا على إيجاد نوع من التوافق والتوازن بين الفرد والبيئة التي يعيش فيها، ويؤدي هذا بدوره إلى تقوية المسؤوليات الإنسانية التي ستساهم في التوافق والتكامل³.

فأصحاب هذا الاتجاه اهتموا أساساً في فهمهم و تفسيرهم للسلوك الإنساني في نطاق التنظيم بأثر البيئة المحلية في سلوك أعضاء التنظيم، من حيث توحدهم وتفرقهم حول مختلف القضايا التي تهم التنظيم وتهمهم، وكذلك من حيث البناء الاجتماعي والثقافي للتنظيم على سلوك الأفراد داخل التنظيم والإستراتيجية التي يمكن أن يتبعها.

¹ - محمد، بومخولف. التنظيم الصناعي والبيئة. مرجع سابق، ص 85.

² - السيد، عبد الحميد عطية. مرجع سابق، ص (76-78).

³ - نفس المرجع، ص (77-78).

فالبينة الخارجية للتنظيم تأخذ عدة أبعاد، أهمها البعد الاجتماعي و الثقافي المتمثل في نمط العلاقات الاجتماعية من حيث الفردية، الجماعية، التعاون وكذلك العادات والتقاليد، والبعد الاقتصادي ويتعلق بمدى تكامل أهداف التنظيم، الأهداف المحلية، احتياجات المجتمع المحلي وسوق العمل، والبعد السياسي والإداري والمتعلق بالكفاءة الإدارية المحلية والتسهيلات المتاحة، إلى جانب الصراعات الإيديولوجية والسياسية، وكذلك البنى التحتية المتمثلة في التسهيلات الضرورية لممارسة أعضاء التنظيم وظائفهم على الوجه المطلوب¹.

وبالتالي حسب المدخل الايكولوجي توجد مصادر أساسية لتكوين أهداف الجماعة وهي الفرد، الجماعة، المؤسسة والبيئة، بحيث تتبلور هذه الأهداف وتتكون من خلال عمليتين أساسيتين في طريقة العمل مع الجماعات:

العملية الأولى هي استقبال الأفراد.

والعملية الثانية هي عملية التعاقد معهم أو الاتفاق معهم.

فأهداف الفرد يمكن معرفتها من خلال ما يقوله الأعضاء وما لا يقولونه ويعبرون عنه بالحركات، الإشارات أو غيرها، أما أهداف الجماعة فقد تحددها السلطة العليا أو قد تصدر عن الجماعة كلها وهي التي تقرر الهدف، ومن المسلم به أن الأفراد ينظمون إلى الجماعات لتحقيق أهداف معينة، ويمكن أن تغطي هذه الأهداف الفردية عن أهداف الاجتماعية وتتجاوزها، أما بالنسبة للمؤسسة فإنها تملك أهدافا تتصل بسياستها وترتبط مباشرة بالبيئة الاجتماعية التي توجد فيها².

وبالتالي فإن لهذه النظرية عدة أهداف، وتتمثل في إيجاد نوع من التوازن بين أعضاء التنظيم وبيئاتهم الاجتماعية، وبالتالي فإن المدخل الايكولوجي يوضح بأن تنظيم الفرد يتكون من قدرات التي تشمل المعرفة، السلوك والجوانب الاجتماعية الأخرى، وتتكون هذه القدرات من خلال تفاعل الفرد مع بيئته الاجتماعية، كما يوضح هذا المدخل أن الجماعة ليست مستقلة ذاتيا، بل أنها تقع بين التأثيرات الداخلية للجماعة

¹ - محمد، بومخروف. التنظيم الصناعي والبيئة. مرجع سابق، ص 85 .

² - السيد، عبد الحميد عطية. مرجع سابق. ص90.

والتأثيرات الخارجية، كما أن هناك تداخل في عضوية الجماعة بسبب انتماء الفرد لكثير من الجماعات " الأسرة، المؤسسة، المجتمع...لخ"، رغم وجود لكل جماعة حدودها، فالفرد عندما يكون في جماعة ما فإنه ينقل إليها الكثير من العادات والقيم والسلوكيات التي تعلمها من أسرته وجماعته الأولية¹.

ونجد أهم الدراسات في إطار هذه النظرية :

- دراسة فليب سلزنيك " 1948-1949 " : وهي دراسة إحدى المنظمات الأمريكية "منظمة التنسي فالي" في إحدى مشاريعها، الذي كان يهدف إلى تنمية وتطوير الحياة الاجتماعية لإحدى القرى، من خلال تطوير الأساليب الزراعية وتقديم الإرشادات اللازمة. واعتبر فليب سلزنيك المشروع تنظيماً، وبين كيف أن بناء المجتمع المحلي أثر في أهداف التنظيم، مما اضطره إلى التكيف والتغيير في بعض أهدافه، ويستنتج بذلك ضرورة تحليل السلوك التنظيمي في ضوء استجابة التنظيم لحاجات الأفراد وتلبيتها².

وقد جاءت دراسة فليب سلزنيك على "منظمة التنسي فالي" تطبيقاً واقعياً للأفكار النظرية التي عرضها في مقاله الشهير " أسس نظرية التنظيم "، فدرس هذه المنظمة في وقت كانت في قمة مجدها بوصفها تنظيماً ديمقراطياً يعبر عن مكاسب تحققت خلال هذه الفترة بإدخال مشروعات إصلاحية عديدة.

لقد طبق فليب سلزنيك مفاهيم وظيفية على هذه الدراسة، فأوضح أن هذه المنظمة كانت تسعى للدفاع عن سياساتها وأعمالها، حتى تتمكن من تحقيق حاجياتها المتمثلة في الاستقرار والدوام وتحقيق الأهداف، لذا كان على المنظمة أن تتكيف مع الظروف البيئية التي تمارس فيها نشاطاتها بمواجهة التهديدات الصادرة عنها، كما كان على البيئة أن تواجه مطالب المنظمة .

¹ - المرجع السابق . ص (132 ، 133) .

² - السيد، الحسيني . النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم . ط4. القاهرة ، مصر: دار المعارف ، 1998 ، صص85-89.

ويرتب سلزنيك على هذا الأساس نتيجة هامة، هي أن الأفعال الشعورية الواعية الصادرة عن الأفراد لا تواجه ولا تشبع بالضرورة حاجيات التنظيمات، بل إن الإشباع يتحقق من خلال النتائج غير متوقعة المترتبة على أفعالهم، لذلك نجده يقول "...علينا في مثل هذه الظروف أن نحلل السلوك الصادر عن أعضاء التنظيم لحاجياته وتلبيته لها..."¹، ثم يؤكد ذلك بعبارة أخرى في مقاله النظري "...إنني لعلى يقين هو الذي يستشعر الحاجات، وهو الذي يستجيب لها، وهذا ما جعلني أؤكد الطابع العضوي للتنظيم، وانظر إليه بوصفه نسقا تعاونيا، إن التنظيم ككل هو الذي يصل إلى القرارات، وهو الذي يقوم بالأفعال وهو الذي يحقق التكيف على أوسع نطاق والى أبعد مدى..."².

من خلال ما سبق يمكن القول بأن الأفعال لا يمكن أن تفهم بالنظر إلى نتائجها فحسب، وإنما تفهم أيضا بإرجاعها إلى طبيعة الفاعلين ودوافعهم وظروفهم التي يتحركون من خلالها.

- دراسة الفن جولدنر سنة "1955": أجريت هذه الدراسة حول أنماط البيروقراطية الصناعية من خلال دراسة مقارنة بين مواقف عمال مصنع الجبس من القرارات الإدارية الرسمية لكل من عمال المصنع وعمال المنجم، فوجد فروقا في مواقف العمال، وفسر الفن جولدنر هذه الفروق إلى عدة عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للتنظيم، بحيث أن العمال يتمتعون بعلاقات اجتماعية قوية خارج نطاق العمل في مجتمعهم المحلي، وهناك عمال أكثر تبعثرا وتفرقا في المصنع وفي حياتهم الاجتماعية خارج نطاق التنظيم، ومن هنا جاء تأكيده على أثر البيئة المحلية الخارجية على سلوك الأفراد داخل التنظيم.³

- دراسة محمد بومخلوف سنة "1982": أجريت هذه الدراسة على مصنعين مختلفين، مصنع ذو طبيعة ريفية "الجلفة" ومصنع آخر ذو طبيعة حضرية في "سيدي

¹ -S ELKZNIK , (P) . Foundation of the Theory of Organisations . Amer, Social, Rev, Vol 13, p(25-35). 90 . مرجع سابق، ص

² -S ELKZNIK , (P) . TVA and the Grass Roots. Berkeley. California University press, 1949 . مرجع سابق، ص 90 .

³ - محمد، بومخلوف . التنظيم الصناعي والبيئة. مرجع سابق. ص 73.

موسى في الجزائر العاصمة"، حول تماسك العمال وتفردهم، وتوصل إلى أن هناك مواقف مختلفة تبعا للبيئة الخارجية، فالمصنع المتواجد في البيئة ذات الطبيعة الريفية أظهر عماله تماسكهم للدفاع عن مصالح وحدتهم الإنتاجية، وهم أكثر توحد في مواجهة قرارات الإدارة، بحكم العلاقات الاجتماعية القوية التي يتمتعون بها خارج التنظيم والتي هي من النوع القرابي العشائري. في حين في مصنع "سيدي موسى بالعاصمة" المتواجد بالبيئة الحضرية عكس ما لوحظ في المصنع الأول نظرا لتفرد وتبعثر العمال وقلة تماسكهم واختلاف مصالحهم، وبذلك فهم أقل توحد في مواجهة قرارات الإدارة، و زاد من هذا الاختلاف كثرة عددهم، بحيث كانوا يلاحظون تعرض مصنعهم للتخريب بأبعاده وأشكاله المختلفة، ولم يستطيعوا المقاومة والدفاع عن مصالح المصنع التي هي من مصالحهم¹.

3- نظرية نسق الفعل الاجتماعي:

تحتل نظرية النسق الاجتماعي مكانة داخل نظريات السوسيولوجية المعاصرة، وتعتبر من أوسع الاتجاهات انتشارا في دراسة الظواهر الاجتماعية، وبذلك فهي تلعب دورا مهما في تفسير السلوك الاجتماعي للأفراد، سواء الاتجاه الكلاسيكي الذي يتزعمه تالكوت بارسونز و الذي يعطي أهمية للقيم والمعايير الاجتماعية في تفسير الفعل الاجتماعي، أو النظرية المحدثّة التي تأخذ التطورات الاجتماعية والاقتصادية بعين الاعتبار.

أ- نظرية نسق الفعل الاجتماعي لتالكوت بارسونز: تالكوت بارسونز هو منظر أمريكي، نظر لسلوك الفرد الاجتماعي، وصفه وحلّله من خلال حدوثة بين فردين أو أكثر، ثم شخّص المحددات والضوابط والمعايير الاجتماعية التي تؤثر فيه وتصوغه على نموذج معين، فقد قام بارسونز بربط الجزئية الاجتماعية "سلوك الفرد الاجتماعي"، والكلية الاجتماعية وهو البناء الاجتماعي².

¹ - المرجع السابق. ص (73 .74).

² - معن، خليل عمر . مرجع سابق، ص ص80 - 82.

بالنسبة لبارسونز الأفراد من خلال خياراتهم الفردية والمعنى الذي يعطونه له ينتجون عملا اجتماعيا، و هذه الخيارات هي جزء من مجموعة القواعد التي تشكل المجتمع والقيم الجماعية الملزمة، وهو بذلك يعرف المجتمع بأنه نظام شامل يتألف من نظم فرعية متفاعلة منظمة حول أربعة وظائف ضرورية لضمان وجوده، التكيف مع البيئة، تحقيق الأهداف، دمج الأعضاء في المجموعة والحفاظ على المعايير، هذه الوظائف تتوافق مع النظام الفرعي الاقتصادي من أجل التكيف، السياسي من أجل تحديد الأهداف والتكامل الاجتماعي والثقافي من أجل وضع القواعد والحفاظ عليها¹.

يرى بارسونز أن سلوك الفرد الاجتماعي لا يصدر من فراغ ولا من رغبته الذاتية، بل من تفاعله مع الآخرين وببصمة من بصمات المؤسسات الاجتماعية " الأسرة، الجماعات المهنية، وسائل الإعلام... الخ "، لتقنن تصرفاته مع الآخرين حسب معاييرها، ليصبح سلوك الفرد على شكل تصرف منتظم وملتزم وموجه، لذلك من خلال هذه النظرية يركز بارسونز على الفعل الاجتماعي والذي يعني به سلوك الفرد الاجتماعي والفاعل الاجتماعي والذي يعني به الفرد².

إن نظرية نسق الفعل الاجتماعي، تبدأ من تفاعل الفاعل الاجتماعي مع الآخرين، الذي يلتزم بمعايير المؤسسات الاجتماعية التي كان فيها حاملا لمعاييرها وقيمها، بحيث يرى بارسونز أن هناك أكثر من مؤسسة تقوم بتحميل معاييرها وقيمها للفاعل الاجتماعي منها³:

- المؤسسات العلائقية: بحيث هذه المؤسسات تقوم بتعليم الفرد ما هو مطلوب منه من تصرف وتعامل مع الآخرين حسب موقعه فيها، وما هو ممنوع ومحرم و غير مرغوب فيه، وما هو محبب ومطلوب، وبالتالي تطبيع هذه التصرفات وتعليمها للفرد أو الفاعل الاجتماعي، لذا فإنه لا يتطلب من الفاعل الاجتماعي التفكير والتمعن، بل عليه أن يكتسب تلقائيا دون رفض أو تردد حتى يستطيع أن يتعايش مع الآخرين.

¹ - PHILIPPE , (S). Op. Cit , P42.

² - معن، خليل عمر . المرجع السابق، ص ص 81 - 82.

³ - نفس المرجع ، ص ص 80 - 82.

- المؤسسات المنظمة: إن المؤسسات التي تتقن وتوجه فعل الفاعل الاجتماعي ضمن حدود وضوابط أخلاقية ودينية وعرقية، غايتها في ذلك توجيه دوره نحو أهداف انضباطية، وكذلك وضع تصرفه الاجتماعي تحت أنماط منسقة مقبولة اجتماعيا وسوية، وهذه المؤسسة هي مكملة للمؤسسة السابقة.

- المؤسسة الثقافية: هي التي تقدم توجيهات وضوابط رمزية وتعبيرات الخاصة بثقافة المجتمع، لتضع فعل الفاعل الاجتماعي في إطار ثقافي.

هذه المؤسسات الثلاثة التي قدمها بارسونز تقوم ببناء الفعل الاجتماعي بحيث يحمل معظم معاييرها وضوابطها، وبالتالي فهي عملية " تطبيع اجتماعي "، من قبل هذه المؤسسات عبر ممارسة أدوارها لتطبيع سلوك الفرد بطابع خاص بها حاملا خواصها، فعند تفاعل الفاعل الاجتماعي مع الآخرين فهو يتصرف حسب المعايير والضوابط التي اكتسبها من المؤسسات التي عاش فيها أو يتعايش معها، وعلى هذا الأساس صنف بارسونز الفعل الاجتماعي إلى ثلاث أنواع¹:

- الفعل التمهيدي: هو تصرف الذي يوجه نحو انجاز هدف أولي حتى يساعد الفاعل على تحقيق هدف أكبر، أي هو تصرف ممهّد للقيام بتصرف أكثر أهمية بالنسبة للفاعل.

- الفعل التعبيري: هو تصرف الذي يحقق الهدف الأكبر مرادا ويأتي بعد تحقيق الفعل التمهيدي.

- الفعل المعنوي: هو التصرف الذي يعكس مصالح الفاعل الذاتية و القيمية والثقافية.

على ضوء ما سبق، يمكن أن نقول بأن بارسونز يرى أن الفعل الاجتماعي يمثل نسقا اجتماعيا نابعا من مجموعة أنساق فرعية داخل المجتمع الكبير، وكل نسق اجتماعي يتكون من مؤسسات اجتماعية، علائقية، منظمة، وثقافية، وأن الفعل

¹ - المرجع السابق ، ص (82 ، 83).

الاجتماعي للفرد يخضع لمؤثرات المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه، مكتسبا رموز ثقافة المجتمع لكي يعيش ويتفاعل مع الأفراد .

فالمنظمة تضع أهدافا من خلال تعبئة الموارد والجمع بينهم مثل العمل و رأس المال، هذا البناء المؤسس لقيم المجتمع الذي يتم فيه تحديد الأدوار المتوقعة لكل فرد، وبهذه الطريقة يسهم في وجود نظام اجتماعي منظم والحفاظ عليه في شكل نظام من التفاعلات المتماثلة، فوفقا لهذا النموذج تعتبر المنظمة شكلا هيكليا وجماعيا للفعل العقلاني، ولها نفس خصائص وأبعاد النظام الاجتماعي العام، وتحقق أهدافها من خلال تعبئة وإدارة الموارد الداخلية والخارجية المناسبة، تماشيا مع بيئتها والترابط الوظيفي مع النظم الفرعية الأخرى، وتتكيف بذلك من أجل تحقيق أهدافها ومن خلال الأدوار المحددة بوضوح التي تجعل من أفراد التنظيم متكاملون، وبذلك يضمنون الحفاظ على قيم النظام العام وتطابقه مع قيم هذا النظام الفرعي¹.

ب- **نسقية الفعل الاجتماعي لنكلاس لومان** : نكلاس لومان هو منظر ألماني معاصر تتلمذ على يد تالكوت بارسونز، تعلم منه الاتجاه البنائي الوظيفي لكن بعد عودته إلى ألمانيا من الولايات المتحدة انقلب على الاتجاه الذي تعلمه وأصبح من أبرز نقاد نظرية تالكوت بارسونز للفعل الاجتماعي، بحيث تكشف نظرية لومان الجوانب المعقدة في الحياة الاجتماعية المعاصرة ووضع الفرد فيها، هذا بعد أن وجدت الحالات الآتية².

- حيوية وطاقات التي يتمتع بها الفرد الذاتية ، الشخصية والاجتماعية.
- تنوع وتعدد مصالح ، أهداف ومواقف الفرد.
- تعدد وتنوع التنظيمات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية ...إلخ .

وبالتالي حسب لومان ينشأ النسق الاجتماعي من خلال الأفراد المتفاعلين والمترابطين ايجابيا والمكتسبين خواص محيطهم الاجتماعي بشكل منسق، وبالتالي إن

¹ - PHILIPPE, (S). Op. Cit. p 42.

² - معن، خليل عمر . مرجع سابق ، ص (140،141).

هدف تفاعل الفرد مع متغيرات محيطه هو بلورة فعل اجتماعي منسق وليس بناء نسق اجتماعي، من أجل إصدار فعل منتظم بضوابط محيطه الذي يعيش فيه، وبذلك يستطيع أن يسترشد ويتوجه إراديا نحو أهداف المستقاة من محيطه، ومن خلال هذا الانتظام المنسق والتوجه المحيطي يكسب الفرد رموز ومعاني ثقافة مجتمعه، تساعد في تسهيل اتصاله وتفاعله مع الآخرين، لذلك فإن جهوده الفكرية تنحصر في التفاهم والتواصل معهم و تساعد في رؤياه الاجتماعية للأمور والقضايا التي يواجهها ويتعايش معها.

وبالتالي فإن لومان يكشف بأن المحيط الاجتماعي لا يجبر ولا يلزم الفرد على التماثل مع ضوابطه الاجتماعية، بل يترك له الخيار في ذلك لكي يستخدم تفكيره في اختيار وانتقاء المعايير المحيطة التي يراها مناسبة لوصوله إلى أهدافه المحيطية، وفي نفس الوقت تسهل عليه عملية التفاعل مع الآخرين والنقاش معهم بادراك وإرادة تحت غطاء نسق التفاعل الاجتماعي هذا من جهة، و من جهة أخرى عندما يدخل الفرد في إطار التنظيمات الرسمية ويسجل فيها رسميا كعضو فإنه يلتزم بضوابطها، وهنا يضاف إلى فعله الاجتماعي فعل منسق منتظم بحوافز تنظيمية أو مادية يكافئه على التوافق معها، أي يصبح فعله أكثر ميلا نحو الفعل الجمعي المنتظم يخدم تجمعات المجتمع¹.

و يوضح لومان بأن الفرد العصري في حالة تقاطع مع الآخرين في تفاعله معهم وتصارعه مع بعض التنظيمات التي ينتمي إليها، لأنه يدرك بأن أنساق المجتمع ذاتها تتصارع، غير أن هذا التصارع لا يؤدي إلى تحطيم روابطها أو انهيار هيكلها، بل إلى تجديد تعليماتها وأهدافها من أجل المحافظة على وجودها داخل محيطها، وانتماءات الفرد المتعددة والمتنوعة، إضافة إلى هذا فإن الفرد لا يعتمد على هذه التنظيمات بشكل مطلق، لكي لا يسمح لها أن تؤثر على كفاءته وطموحه، إذ يعمل على تنسيق ما يصبو إليه مع الآخرين الذين يمثلون طموحه وأهدافه في الحياة لتنمية نسقهم الفعلي .

¹ - المرجع السابق، ص 143.

في هذه الحالة لا تقف التنظيمات عند حدودها، بل تنمي وتطور فلسفتها وأهدافها ونظامها الداخلي لكي لا تخسر أعضائها وتجلب أعضاء جدد، أي هناك تنافس بين طموحات الأفراد المتنامية ومستقبل التنظيمات الرسمية، وعبر هذا التنافس بين الأفراد والتنظيمات يتغذى الفعل الاجتماعي بعناصر سلوكية جديدة.

4- الثقة عند فوكوياما :

إن التغييرات القيمية الكاسحة في الأعراف والقيم خلال العقود الأخيرة خاصة منذ بداية الخمسينيات أصبحت تتسم بالتعقيد خاصة في أمريكا، بحيث يمكن وصفها بالفردية المتزايدة، وحسب تعبير داهارنوروف فإن المجتمعات التقليدية لديها القليل من الخيارات والكثير من الأواصر والعلاقات الاجتماعية التي تربطها، فالأفراد لديهم خيار فردي قليل متعلق مثلا باختيار شريك الحياة في الزواج أو مكان المعيشة، وفي الوقت نفسه هو مكبل بالأواصر القمعية وعلاقات الأسرة، الجماعة... الخ¹.

ففي المجتمعات الحديثة فإن الخيارات أمام الأفراد تزيد بدرجة أكبر، بينما تتسم الأواصر والعلاقات الاجتماعية بنسيج الالتزام الاجتماعي بدرجة من المرونة وعدم الإحكام، وبالتالي فإن الحياة الحديثة لا تلغي كل الأواصر والعلاقات، ولكن العلاقات التي يختارها الأفراد بإرادتهم تحل محل العلاقات والالتزامات المفروضة غير المختارة وفقا للطبقة الاجتماعية، الدين، الجنس، النوع والعرق... الخ، وبالتالي الأفراد لا يصبحون أقل اتصالا ولكن يختارون من يتصلون بهم ويتشاركون معهم.

والمشكلة التي تحدث من جراء تطورات المجتمع الحديث، التكنولوجية، العلمية، الاقتصادية والاجتماعية هي أن العلاقات الرابطة لا يتوقف تأثيرها على العلاقات القمعية التي تتصف بها المجتمعات التقليدية، بل إلى القضاء على العلاقات الاجتماعية المتصلة بالمؤسسات الاختيارية التي توجد في المجتمعات الحديثة، وبالتالي أصبح الناس يشككون في كل شيء حتى في العلماء والمعلمين، ويشككون حتى في

¹ - توماس، ادوارد اولورنس العرب . مرجع سابق، ص 7 .

الأشياء التي كانت من اختيارهم المحض، ولا يرغبون في الالتزام بشكل مفرط بالتقاليد الأخلاقية المفروضة عليهم.

لذا فإن الفردية وهي الفضيلة الأساسية في المجتمعات الحديثة، تحولت من فخر بالكفاءة الذاتية إلى نوع من الأنانية، بحيث تصبح الحرية الشخصية المتعاضمة دون اعتبار للمسؤوليات اتجاه الآخرين. وبالتالي هنا تنعدم الثقة لأن الثقة هي مقياس مهم للرأس المال الاجتماعي، وبالتالي هنا الدلائل واضحة على تراجع هذا رأس المال الاجتماعي، لذلك فإن الثقة في المؤسسات بمختلف أنواعها بدءاً بالحكومة في تدني مطرد ومستمر، لذلك يمكن القول بأن الثقة لدى الأفراد مرتبطة بالظروف الاجتماعية، السياسية، الأمنية والاقتصادية التي يعيشونها، فكلما كانت هذه الظروف سيئة ومتأزمة فإن الثقة لدى الأفراد تقل حتى في أمور اختارها الأفراد بأنفسهم¹.

¹ - المرجع السابق، ص 7 .

خلاصة:

من خلال عرض مختلف المقاربات النظرية المفسرة للفعل الاجتماعي، والتي ركزت على العوامل التي تؤدي إلى توحيد من أجل الحفاظ على توازن البناء الاجتماعي القائم، في ظل القيم الاجتماعية تبعا للبيئة الاجتماعية سواء كانت ريفية أو حضرية، و التي تساعدنا في توجيه و دراسة الموضوع دراسة علمية.

إن الانفتاح الاقتصادي و انتشار العولمة أثر على عملية التفاعل الاجتماعي، الذي أصبح يتميز بالفردانية كقيمة اجتماعية تحدد عملية التفاعل الاجتماعي، في ظل الاهتمام بالمصالح الشخصية على المصالح العامة.

وبالتالي فإن الفعل الاجتماعي أو الفعل العمالي، يتأثر بعدة متغيرات وذلك من خلال عرضنا لمختلف المقاربات النظرية التي أردنا من خلالها معرفة أهم العوامل التي تتحكم في توجيه الفعل العمالي في ظل النسق الاجتماعي القائم والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي غيرت القيم الاجتماعية بشكل عام وقيم المؤسسة بشكل خاص، باعتبار المؤسسة نسق مفتوح تتأثر بالقيم الاجتماعية العامة.

لذلك تطرقنا لنظرية بارسونز التي تهتم بالقيم الاجتماعية في ظل النسق العام القائم، و نظرية نكلاس لومان التي تعطي الأولوية للعامل أو الفرد بأخذ من النسق ما يراه ملائما، إميل دوركايم الذي اهتم بالتضامن الاجتماعي كأساس لبناء الفعل الاجتماعي، غير أن التطورات الاجتماعية، الاقتصادية والتكنولوجية أثرت على بناء الفعل الاجتماعي الذي أصبح مبني على مبدأ عدم الثقة مثلما أوضحه فرانسيس فوكوياما، وبالتالي من خلال عرض هذه النظريات ستوجهنا لتحليل دور البيئة الاجتماعية " ريفية - حضرية " في توجيه الفعل العمالي وبناء الثقة في المؤسسة في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية القائمة.

الفصل الثاني

البيئة و التنظيم الصناعي

تمهيد

المبحث الأول : البيئة الخارجية والمؤسسة الصناعية.

- 1-البيئة الاجتماعية الخارجية.
- 2-البيئة الخارجية والتنظيم الصناعي.
- 3-المسار التتموي في الجزائر.
- 4-الوضعية الاقتصادية في الجزائر بعد "1998".
- 5-ظاهرة الفقر والبطالة في الجزائر.

المبحث الثاني : البيئة الداخلية والتنظيم.

- 1-القيادة .
- 2-الاتصال.
- 3-بناء وإدارة العمل الجماعي.
- 4-الحوافز.
- 5-الصراع.
- 6-البيئة الداخلية للمؤسسة الجزائرية.

خلاصة

تمهيد:

تعتبر البيئة الاجتماعية الخارجية في ظل المتغير " ريفي - حضري " متغير مهم، لتحديد وتوجيه عملية التفاعل وبناء العلاقات الاجتماعية بين أفراد التنظيم عامة وجماعات العمل خاصة، داخل التنظيمات.

فالبيئة الخارجية تؤثر في بناء و تحديد القيم والمعايير الداخلية للتنظيم الرسمية وغير الرسمية من أجل توجيه سلوك الأفراد نحو تحقيق أهداف التنظيم، غير أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي ألغت الحدود الجغرافية لكل من المدينة والريف، في إطار تريفيف المدينة و تمدين الريف عن طريق انتشار وسائل التكنولوجيا السمعية والبصرية، وتوفير وسائل الراحة المتنوعة ، والنزوح الريفي، التي عملت على تغيير القيم الاجتماعية بشكل عام وللريف بشكل خاص، و للوصول إلى تأثير القيم الاجتماعية الخارجية و الداخلية على توجيه السلوك الأفراد، من أجل بناء تفاعل اجتماعي مبني على التضامن والتماسك لتحقيق أهداف التنظيم حاولنا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين.

المبحث الأول: يتناول البيئة الخارجية في إطار متغير " ريفي - حضري " والمؤسسة الصناعية ، من خلال الاقتراب من العناصر التالية البيئة الاجتماعية، عوامل النمو الحضري في الجزائر، التعريف بالمنطقة مجال الدراسة، البيئة الاجتماعية والتنظيم الصناعي وكذلك التعرف على المسار التنموي في الجزائر، وفي الأخير الاقتراب من ظاهرة الفقر والبطالة في الجزائر باعتبارها أحد المتغيرات الخارجية التي تؤثر على السلوك الاجتماعي للعمال داخل وخارج المؤسسة.

المبحث الثاني: و يتناول البيئة الداخلية من خلاله معرفة أساليب القيادة والعوامل المؤثرة على اتخاذ القرارات ومعوقاتها، الاتصال ، بناء و إدارة الجماعات، الحوافز و إدارة الصراع من أجل الوصول إلى فعل عمالي يهدف إلى تحقيق أهداف التنظيم والجماعات، وبذلك تحقيق أهداف المجتمع وأخيرا تناول البيئة الداخلية للمؤسسة الجزائرية والمعوقات التنظيمية.

المبحث الأول

البيئة الخارجية والمؤسسة الصناعية

1- البيئة الاجتماعية الخارجية.

أ- البيئة الاجتماعية حسب الفكر الخلدوني.

ب- خصائص الحياة الحضرية.

ت- الفروق الريفية الحضرية.

ث- التحضر والقيم .

2- البيئة الخارجية والتنظيم الصناعي.

3- المسار التنموي في الجزائر.

4- الوضعية الاقتصادية في الجزائر بعد "1998".

5- ظاهرة الفقر والبطالة في الجزائر.

أ- الفقر.

ب- البطالة

1- البيئة الاجتماعية الخارجية :

تعتبر البيئة الاجتماعية المحدد الأساسي للقيم الاجتماعية التي تتحكم في سلوك الأفراد، وتحدد بذلك عملية التفاعل الاجتماعي بينهم، و التي من خلالها يتم تنظيم المجتمعات من أجل تلبية حاجات أعضائها المادية والمعنوية.

أ- **البيئة الاجتماعية حسب الفكر الخلدوني:** يقسم ابن خلدون المجتمعات البشرية إلى نوعين، المجتمع البدوي و المجتمع الحضري، وهو يعطي تعريف لكل منهما "...ومن هذا العمران ما يكون بدويا وهو الذي يكون في الضواحي وفي الجبال وفي الحلل المنتجة وفي القفار وأطراف الرمال، ومنه ما يكون حضريا وهو الذي بالأمصار والقرى والمدن والمدر للاعتصام بها و التحصن بجدرانها وله في هذه الأحوال أمور تعرض له من حيث الاجتماع عروضاً ذاتياً..."¹.

وفي رأي ابن خلدون فإن المجتمعات البدوية تكون سابقة على المجتمعات الحضرية، لأن البداوة مرحلة أولية من مراحل الحياة الإنسانية التي لا بد من اجتيازها، وبما أن الإنسانية تسير نحو التحضر والتقدم بفضل الخبرات التي يكتسبها على مر الأيام وتوالي الأجيال، فهي تسعى في مرحلتها الأولى والتي هي البداوة من أجل الحصول على الضروريات، ثم تنتهي بها الأمور إلى الحاجيات والكماليات، ثم الترف الذي يدفعها إلى تغيير أحوالها في كل الميادين، منها بناء القرى والمدن واختطاط الأمصار وإقامة المصانع ووضع النظم وما إلى ذلك².

هكذا يتطور الإنسان من مرحلة الضروريات إلى مرحلة الكماليات ومن حياة التقشف إلى حياة الرفاهية ومن البداوة إلى الحضارة التي تدعو بدورها إلى الاكتشاف و التفتن والبحث عن التقدم والتخصص في الوظائف والأعمال، وبما أن حياة البداوة

¹ ابن خلدون. المقدمة. بيروت : دار الكتاب اللبناني، ص 97، نقلا عن إدريس، خضير. التفكير الاجتماعي الخلدوني وعلاقته ببعض النظرات الاجتماعية. ط2. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص 90.

² إدريس خضير. التفكير الاجتماعي الخلدوني وعلاقته ببعض النظرات الاجتماعية. ط2. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص90.

تتسم بالقساوة و الخشونة والصبر على الشدائد والمتاعب فهي مختصة بالقبائل التي لها عصبية تستطيع بها الدفاع عن نفسها وحماية أفرادها¹.

لذلك نجد القبائل البدوية بالخصوص المتوغلة في القفر تحافظ على أنسابها من الاختلاط، ويمكن أن يقع الاختلاط في القبائل الريفية التي تقطن الأماكن الحضرية، غير أن ذلك لا يؤدي إلى إتلاف النسب كما هو الشأن بالنسبة للمدن، وهذا ما يجعل حياة البدو بسيطة التركيب في تجمعها وأعمالها، بحيث يمكن في أي قبيلة التعرف على أفرادها بطريقة سهلة، فأى فرد من أفراد القبيلة يمكنه أن يدلك عليه حتى لو كان طفلا صغيرا، لأن العلاقة بينهم وطيدة ومحددة النطاق ونظمهم تركز على العرف والعادات أكثر مما تعتمد على القوانين العلمية المضبوطة، ويعتبر الفرد جزء من المجموعة، لذلك نراه يتفانى في الدفاع عنها ويخضع لمقدساتها وتقاليدها ولا يمكنه الخروج عنها. والقبيلة عند البدو بمثابة دولة صغيرة.

فالحياة البدوية هي حياة بسيطة وساذجة في تركيبها الاجتماعي ونظامها السياسي والاقتصادي، وبعد الانتقال إلى التحضر تأخذ الأوضاع في التعقيد والتركيب تدريجيا حسب الأمصار والتجمعات في الضيق والتوسع، فالمدينة الصغيرة تكون أقل تعقيدا من المدينة الكبيرة، وهكذا تتدرج الحياة مع تطور الإنسان وتحضره من البداوة إلى الحضارة ومن البساطة إلى التركيب ومن التقشف إلى الرفاهية، وكلما زاد المجتمع تحضرا زاد اختلاطا في الأنساب وتركيبا في علومه وصناعاته وتعقيدا في نظمه ووسائل حياته².

فسكان البدو يتميزون بالفطرة وبذلك فهم أقرب إلى الخير لأنهم لا يتوفرون على الترف وعيشهم مقتصر على الضروري الذي يجعلهم يعيشون حياة التقشف، وفي حالة إذا وجدت صفات ذميمة يسهل علاجها وهذا لسلامة طباعهم، أما سكان الحضر الذين ألفوا حياة الراحة وتعودوا على حياة الترف والإقبال على الملذات والتهافت على الشهوات وكثرة الاختلاط، فإنهم قد ابتعدوا عن الخير وأقبلوا على الدنيا وساءت

¹ - المرجع السابق. ص 91.

² - نفس المرجع ص 92.

أخلاقهم ولانت طباعهم، فاتجهوا إلى العمل والتفنن في الصناعات والعلوم وفقدوا بذلك الشجاعة، وأصبحوا عبئاً على غيرهم في مسألة الدفاع، لذلك انغمسوا في الملذات و أصبحوا لا يهتموا بالمبادئ ولا يتمسكون بالفضائل بقدر ما يعتنون بالمنافع المادية التي تدر عليهم الأرباح أو تعود عليهم بالمنفعة¹.

ب- خصائص الحياة الحضرية :

-الجماعات الثانوية : تختلف الجماعات الثانوية عن الجماعات الأولية التي يتميز بها المجتمع الريفي والحياة الريفية التي تقوم على أساس ضبط الجماعات الأولية، مثل الأسرة الكبيرة لأعضائها، بينما الجماعات الثانوية يتقلص فيها دور الأسرة الكبيرة، كما أن الجيران لا يعرفون بعضهم البعض وتتم فيها عملية الضبط عن طريق المؤسسات الرسمية .

وبالتالي أصبحت العلاقات الاجتماعية الثانوية ضرورية لتحقيق أهداف شخصية، والتي تتصف بالرشد والعقلانية بعيدة عن العواطف والانفعالات كما أنها تتشكل في سياق اندماج الفرد في الحياة المهنية، الثقافية أو الاجتماعية بصفة عامة، ومع تزايد المجتمع الحضري وزيادة الكثافة السكانية وارتفاع معدلات الحراك الاجتماعي و اللاتجانس الذي أصبح يتميز بروابط اجتماعية ثانوية طوعية والجماعات الاختيارية سواء على مستوى المهنة أو مستوى السن أو الجنس، الديانة... الخ، فالفرد في المجتمع الحضري يجد نفسه دائماً في البحث عن علاقات اجتماعية تتماشى مع ظروفه ومتطلبات الحياتية الحضرية المتجددة.

وقد خلص ويرث إلى أن ما يميز حياة المدينة ضعف الروابط القرابية والجيرة، وبالتالي تظهر هنا المنافسة والضبط الرسمي ليحل محل روابط التضامن والعلاقات الأولية القرابية التي كانت سائدة في المجتمعات الأولية "الريفية"، ويرجع هذا إلى التطور الصناعي وتوسع شبكة الأنشطة التجارية في المدن واكتساب ذلك قيم

¹ - المرجع السابق، ص 93.

ثقافية واجتماعية جديدة مبنية على المصلحة المشتركة والاعتمادية المتبادلة، وهذا ما أدى إلى تصدع في الروابط والعلاقات التقليدية "القرابية"¹.

-ضعف شبكة العلاقات القرابية: إن النظام القرابي في المجتمع التقليدي يتولى كل المهام الاقتصادية والاجتماعية للفرد، وبهذا فالفرد يعتمد اعتمادا كلياً على هذا الأخير لما يوفره من الاطمئنان النفسي والتكافل الاجتماعي، غير أن ما يميز حياة المدن هو الانفصال المجالي والحراك التنقلي في الوسط الحضري الذي ينتج بدوره أدوار وعلاقات جدلية، والتي تخضع لمعايير الضبط الاجتماعي في المجتمع الحضري، حيث يهدف إلى حمل الأفراد على القيام بأدوارهم وفقاً لتوقعات الجماعات الحضرية التي ينتمي إليها، مما يجعل الفرد في المجتمع الحضري يفقد الحاجة إلى العلاقات الأولية القرابية ويميل إلى الاستقلالية المجالية، الاقتصادية، الثقافية والاجتماعية بصفة عامة².

-الإبهام: تتسم الحياة الحضرية بالإبهام التام للشخصية، ذلك لأن التفاعل بين الأفراد ليس مباشراً، فالفرد الذي يخرج من منزله لقضاء حاجاته أو من أجل العمل قد يصادف في طريقه العديد من الأفراد إلا أنه لا يتعرف على أي أحد منهم، وهذا الإبهام بلا شك يساعد على إضعاف فاعلية الضبط الذي تمارسه الجماعات الأولية في الريف.

-عدم التجانس: تتسم الحياة الحضرية بعدم التجانس، وذلك لوجود العديد من وجهات النظر الاقتصادية والسياسية بالإضافة إلى الانتماءات الدينية و القومية والطائفية، بالإضافة إلى وجود مظاهر الغنى والفقر بصورة واضحة في المدينة³.

-الحراك الاجتماعي: يعتبر الحراك الاجتماعي من أهم خصائص الحياة الحضرية، وهذا ما أكده علماء الاجتماع الحضري بصفة خاصة، بحيث نجد الحراك في معدلات الدخل التي ترتفع وتتنخفض، إضافة إلى وجود تغير من مهنة إلى مهنة أخرى، والانتقال واضح من مكان إلى مكان آخر.

¹ -محمود، حسن . الأسرة ومشكلاتها .. بيروت ، لبنان : دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، 1981، ص 67.

² -نفس المرجع . ص 68.

³ -فادية، عمر الجولاني . علم الاجتماع الحضري . مصر: مركز الإسكندرية للكتاب، 1997، ص 161-163.

-التخصص: إن الحياة الحضرية تعتمد على التخصص بصفة أساسية وتكشف لنا عن وجود تنظيم اجتماعي معقد متمسك بالتخصص وتقسيم العمل، لهذا نجد فيها تخصصات متنوعة لمختلف المهن وغيرها.

-الارتباط على أساس المصلحة: تكشف الدراسات الحضرية عن اتسام الحياة الحضرية بخاصية الترابط بين الناس على أساس المصالح أكثر من الترابط على أساس المحلية التي تتسم بها الحياة الريفية أو البدوية.

-توفر السلع والخدمات والتسهيلات: تزود المجتمعات الحضرية بسلع كثيرة ومتنوعة، وكذلك بتوفير خدمات وتسهيلات مؤسساتية ومن هذه التسهيلات نجد المستشفيات، المكتبات، المسارح... الخ.

-التفاعل الرسمي: إن التفاعل داخل المدينة يتم عن طريق وسائل الإعلام والاتصال و لا يقوم على أساس التفاعل المباشر وجها لوجه، ولهذا فإن العلاقات الاجتماعية تصبح فاترة تحكمها الإجراءات واللوائح والقوانين بصورة أساسية.

-اختفاء معالم البيئة الطبيعية: لا تحكم حياة الأفراد في المدن عوامل طبيعية ومظاهرها مثل الشمس، الجبال، الوديان والسهول، وذلك لأن الأفق يكون محددًا بالمنازل والمباني الشاهقة، كما أن خطوط المواصلات المتقدمة تسهل عملية التنقل وبذلك نجد أن الإنسان أدخل تعديلات جوهرية على المدينة أثرت على البيئة الطبيعية¹.

ت- **الفروق الريفية الحضرية:** شغلت الفروق الريفية الحضرية اهتمام الكثير من الباحثين من علماء الاجتماع وتوصلوا إلى وضع مقابلة بين تصور معين للمجتمع الحضري وتصور مقابل له للمجتمع الريفي، و إبراز السمات المميزة لكل نموذج.

أولاً- مدخل الثنائيات :

-ابن خلدون "1332-1406": يعتبر ابن خلدون أول من لفت الأنظار إلى الفروق الموجودة بين الريف والحضر، وهما القطاعين الرئيسيين اللذان يكونان

¹ - المرجع السابق. ص 161-164

المجتمع، وهو يشير بأن الريف يكون بضواحي المدن، و الحضر يكون بالأمصار والقرى و المدن¹، كما أن اختصاص الريف يكون بالزراعة والرعي وهو أمر ضروري لهم ، في حين المجتمع الحضري يقوم على الصناعة .

- هربرت سبنسر "1820-1903" : في سياق تفسيره للتطور، يرى بأن المجتمع يتطور من حالة التجانس إلى حالة اللاتجانس، وأن الحقيقة الرئيسية للتطور تتمثل في الحركة من المجتمعات البسيطة إلى المجتمعات المركبة، ويتكون المجتمع البسيط من الأسر، أما المركب فيتكون من أسر تتحد في عشائر وتتحد العشائر لتكون القبائل ولتشكل مجموع القبائل الأمم والدول، وكلما تعاضم الحجم تعاضم البناء والتطور ويصاحب ذلك الفروق في القوة والمهن وتباين في الوظائف.

على هذا الأساس يرى سبنسر المجتمع الريفي على أنه مجتمع زراعي يتميز بالبساطة وعدم التعقيد ولا يتأثر بالتأثيرات الخارجية، لذلك فدرجة التأثير الخارجية ضعيفة².

- إميل دوركايم " 1858-1917": في سياق معالجته للتضامن الاجتماعي وفي ضوء دراسته لظاهرة تقسيم العمل، حيث اتخذ هذا الأخير متغيراً حاول أن يربط بينه وبين تغير المجتمعات من البدائية إلى التحضر، منطلقاً من الاختلاف الأساسي بين المجتمعات البدائية والحضرية و الذي يكمن في طابع الأخلاقي أو ما سماه التضامن الاجتماعي، يقول دوركايم " ...إن الأفراد في المجتمع البدائي متجانسون ... " لذلك يرتبط الأفراد بما يسميه التضامن الآلي، الذي يفرض خضوع الأفراد لما تمليه العادات والتقاليد، وتكون المسؤولية في هذا المجتمع جمعية ويكون المركز الاجتماعي موروثاً، أما المجتمعات المتحضرة فتكون شخصية الأفراد متعددة، ويربط الأفراد في مثل هذه التجمعات التضامن العضوي .

¹- عبد الحميد، بوقصاص. مرجع سابق، صص 21-22.

²- نفس المرجع، ص 22.

وعلى ضوء هذا فإن دوركايم يرى بأن المجتمع الريفي يتميز بالبساطة في الحياة والبساطة في الإنتاج، والمهنة التي يمارسها هي الزراعة والرعي التي تتميز بضالة التخصص وتقسيم العمل، وأنه مجتمع يفتقر إلى العنصر التكنولوجي الذي يحرك الحياة الاجتماعية، وعلاقات العرف وقواعد الجماعة هي التي تحدد الهيمنة على العلاقات الاجتماعية في المجتمع¹.

-فرديناند توينز " 1855-1936": يرى فرديناند بأن النمط الاقتصادي للمجتمع الريفي قائم على أساس الزراعة، ويؤمنون بأهمية العلاقات الاجتماعية كغاية في حد ذاتها غير مقرونة بغاية أو مصلحة معينة تجعلها تنتهي بالوصول إلى تلك الغاية أو المصلحة، أما المجتمع الحضري قائم على التجارة فهي تحتل الصدارة، وتسود فيه الإرادة العقلانية، حيث تبنى فيه العلاقات على أساس الوصول إلى غايات أو أهداف معينة قد يكون متفق عليها مسبقاً، وقد تنتهي هذه العلاقات بالوصول إلى ذلك الهدف أو الغاية، وهذا النوع من العلاقات لا تؤثر فيه اختلافات الرأي أو حتى العداء الذي قد يحدث بين أطراف الداخلة في تلك العلاقات، طالما تلك الخلافات لا تؤثر في الهدف المنشود وبين الاختلاف الموجود بين المجتمع الريفي والمجتمع الحضري، بحيث أن الأول يتسم بالطابع العائلي والآخر يتسم بالطابع الرسمي أو العقائدي².

إن نموذج الثنائيات لقي عدة انتقادات من طرف علماء الاجتماع الحضري، أهمها أن هذا النموذج لا يمثل سوى وسيلة مبدئية يصعب الاعتماد عليها في التمييز بين الريف والحضر، لأنها تغفل عاملاً مهماً في تشكيل هذه المجتمعات وهو التغيير.

ثانياً- مدخل استخدام المحك الواحد: يستخدم معظم أصحاب هذا الاتجاه معيار واحد في التمييز بين المجتمع الريفي والمجتمع الحضري، ولعل أبرزه معيار الحجم وعدد السكان، ومن ثم فالتحضر هو عملية التركيز السكاني عن طريق نمو مراكز حضرية متعددة، إضافة إلى زيادة عدد السكان، وبذلك تعتبر القرية منطقة تخلخل

¹ - المرجع السابق، ص ص 24-26.

² - لوجلي، صالح الزوي. علم الاجتماع الحضري. ط1. بنغازي، ليبيا : منشورات جامعة قارونس، 2002 ، ص60.

سكاني، بينما المدينة تعتبر منطقة تركيز سكاني، ولم يقتصر أصحاب المحك الواحد على حجم السكان بل إن البعض قد استخدموا المهنة كأساس للتفريق بين الريف والحضر، لكن يبقى حجم السكان هو الأكثر استخداماً عند أصحاب هذا الاتجاه¹.

ثالثاً- استخدام المحكات المتعددة: هذا المدخل جاء بعد مدخل المحك الواحد، ومن العلماء الذين تبناوا هذا الاتجاه أمثال سوروكين، زيمرمان، ريموند فيرث، لويس ويرث وريديلد، ولعل أبرز اعتبارات التصنيف لهذا الاتجاه تلك التي وضعها زيمرمان وسوروكين للتمييز بين المجتمع الريفي والمجتمع الحضري، وهو حجم السكان المجتمع المحلي، الكثافة السكانية، تقسيم العمل، التدرج الطبقي والتمايز الاجتماعي، الانتقال المكاني والبيئة، نظم العلاقات والتفاعل الاجتماعي، كما اعتبر أن المعيار الأساسي للتمييز بين المجتمع الريفي والمجتمع الحضري هو الزراعة².

رابعاً- المتصل ريفي- حضري : إن فكرة المتصل "ريفي- حضري" من الناحية النظرية يستند إلى افتراض أساسين :

الأول: يرى أن المجتمعات المحلية تتدرج بشكل مستمر ومنتظم من الريفية إلى الحضرية، وفقاً لعدد من الخصائص أهمها ازدياد حجم المجتمع بشريا وعمرانيا.
الثاني: يرى أن هذا التدرج يصاحبه بالضرورة اختلافات في أنماط السلوك³.

ث- التحضر والقيم: يؤدي التحضر إلى ضعف واختفاء الصورة وثيقة الصلة بنظام الأسرة الممتدة، وتغير في القيم الاجتماعية التي كانت سائدة في المجتمعات "البدوية، الريفية"، كما أن الانتقال من الأنماط الريفية أو البدوية إلى الأنماط الحضرية يعني اكتساب طرق وقيم جديدة في الحياة، بالإضافة إلى أن المدينة تتميز بعلاقات أقل شخصية وارتباطاً أكثر إبهاماً، زيادة على الازدهار المادي الذي يؤدي إلى إضعاف الروابط التقليدية، القيم الأخوية، التعاون والشعور بالانتماء والاستقرار، كما أن القيم المادية تسيطر على العلاقات الاجتماعية وتزيد من الشعور بالاغتراب والانفصام .

¹- المرجع السابق، ص 67.

²- محمد، نبيل جامع. علم الاجتماع الريفي والتنمية الريفية. الإسكندرية، مصر : دار الجامعة الجديدة، 2010، ص 74.

¹- محمد، الجوهري وآخرون . مرجع سابق، ص 169.

إن التحضر يفسح المجال لأفكار جديدة من التنظيم الاجتماعي والسلوك والسلطة، مما يدفع بعض الأفراد إلى نبذ القيم القديمة " البدوية، الريفية "، كما أن العلاقات الثانوية، تعدد الأدوار واتساع تقسيم العمل، دخول المرأة إلى عالم الشغل وزيادة المؤسسات التي تعنى بشؤون التنشئة الاجتماعية بدلا من الأسرة، يؤدي إلى تفكك العلاقات الاجتماعية الأساسية، ويساعد اللاتجانس إلى تباين القيم والمعايير في الجماعة وإلى الصراع بين الأدوار الاجتماعية¹.

كما تتعدد في البيئة الحضرية الانتماءات إلى الجماعات الثانوية المتمثلة في الأحزاب، النقابات، النوادي وما شابهها، التي تؤدي إلى إضعاف الانتماء العام أو الولاء القبلي والذي نجده في المجتمع البدوي أو الريفي .

فالتحضر الناتج عن النزوح الريفي يدفع بالنازحين إلى الوقوع في صراع قيمي بين قيمهم الريفية والقيم الحضرية الجديدة، وهذا ما يجعلهم يعانون من صعوبة الاندماج والتكيف، إذن فالتحضر كأسلوب في الحياة يتسم غالبا بالصراع الحاد بين القيم والمعايير، التغيير الاجتماعي السريع، الحراك المتزايد للسكان، التأكيد على المنافع المادية والفردية، التحرر المتزايد من الضوابط الاجتماعية غير الرسمية ومن القيم البدوية الريفية².

2-- البيئة الخارجية والتنظيم الصناعي:

إن التفاعل بين التنظيم والبيئة أمر حتمي وهو يؤدي إلى تغييرات هامة في البيئة، كما أن البيئة بدورها تفرض قيودها و شروطها على التنظيم، فتؤثر على فعالية وتحقيق أهداف وسياسات التنظيم ونمط علاقاته الداخلية، ولهذا يجب الأخذ بعين الاعتبار جميع التفاعلات عند إنشاء تنظيم صناعي محدد في أي بيئة كانت .

¹ - صالح، مصالح . التغيير الاجتماعي وظاهرة الجريمة. ط1. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2002، صص 81-84.
² - نفس المرجع، ص 84.

فالبيئة بالنسبة للتنظيم هي الوسط الذي يعيش فيه، ويتوقف عليه نجاحه أو فشله بما توفره من إمكانيات اقتصادية، اجتماعية، ثقافية وسياسية، فإما أن تجعله يحقق درجة عالية من الاندماج في محيطه أو العكس، ومن ثم ففعالية التنظيم من فعالية البيئة التي يتواجد فيها¹.

كما أن التنظيم هو عنصر إضافي للبيئة، قد يزيد من تطورها وفعاليتها بما يضيفه لها من قدرات اقتصادية ومادية وتقنية، وبما يوفره لسكانها من فرص عمل وفرص اكتساب الخبرات ومهارات جديدة، كما قد يساهم في إرباكها بما قد يؤدي إليه من تدهور في مستوى الحياة الاجتماعية، كما في حال النمو العمراني العشوائي، التلوث وغير ذلك من مظاهر التدهور، ومن ثم فإن فعالية البيئة هي من فعالية التنظيم بإضافاته الإيجابية وبناء على هذا التفاعل بين التنظيم والبيئة وقوة العلاقة بينهما، لذلك تتخذ هذه العلاقة ثلاث أبعاد أساسية²:

- البعد الأول: يتعلق بالتنظيم نفسه، وهو تأثر عقلانية التنظيم بعقلانية البيئة الاجتماعية، الثقافية وضرورة تكيفه معها، حيث تتأثر العلاقات الاجتماعية الداخلية للتنظيم بطبيعة العلاقات الاجتماعية الخارجية من خلال تشكل بناءات غير رسمية تعكس البناء الاجتماعي السائد في البيئة الخارجية للتنظيم، وبالتالي تؤثر في بنائه الرسمي.

- البعد الثاني: وهو بعد اجتماعي تغييري، من خلال ما يسهم بها التنظيم في التغيير وترشيد العلاقات الاجتماعية والسلوكيات الفردية السائدة في البيئة الخارجية، بفضل نشر الثقافة التنظيمية عن طريق المنخرطين في التنظيم والمراجعين له، وبفضل القدرة المالية والإدارية المضافة للبيئة، والتي بدون شك يكون لها انعكاس إيجابي على مستوى معيشة السكان .

¹ - محمد، بومخلوف .التنظيم الصناعي والبيئة. مرجع سابق، ص 29.

² - نفس المرجع ، ص 30.

- البعد الثالث: هو البعد الايكولوجي، ويتمثل في التغيرات الايكولوجية الهامة التي تحدث في المجال الطبيعي بسبب الديناميكية الاجتماعية والاقتصادية التي يحدثها التنظيم، والتي تتجلى بالخصوص في انتشار العمران، وظهور المدن وما يرتبط بها من عناصر أخرى كانتشار النفايات، الضوضاء... الخ، وهي جميعها تغيرات ايكولوجية تنعكس على النواحي الاجتماعية، النفسية والصحية للأفراد¹.

لقد ركزت معظم الدراسات الأمريكية اهتمامها بالتنظيمات ابتداء من المهام التي تنفذ سواء كانت طوعا أو كرها، من بينها دراسات فليب سلزنيك... الخ، وقد ادمجوا في تحليلهم أهمية البيئة كمصدر للتحويل في واقع التنظيمات، لاسيما التنظيمات البيروقراطية أو مكان عمل المنظمات، هذا الاهتمام أدى إلى تطوير تيار نموذجي جديد، هذا التوجه الجديد طرح عدة اهتمامات والعديد من وجهات النظر حول البيئة التي تظهر كمحدد للفاعل المستقل، أو كأرضية للفاعلين الاجتماعيين².

البيئة هي متعددة الأبعاد اقتصادية، تكنولوجية وهي أيضا ثقافية ومؤسسية، فميشال كروزيه في كتابه الظاهرة البيروقراطية أكد على أهمية البعد الثقافي في المنظمات، كما نجد عدة باحثين أوضحوا أثر التقاليد، القيم الوطنية، كأشكال وسبل تنسيق وتسيير المنظمة.

كما نجد دراسات برنز و ستالكر عام 1966 تؤكد تأثير البيئة على التنظيم، فهناك علاقة وطيدة بين التنظيم والبيئة الخارجية، وهي تقاس بمعدل التغير في التكنولوجيا المستخدمة، وسوق المنتجات... الخ، فعدم استقرار البيئة الخارجية يلعب دورا هاما في هيكلية المنظمات، وهي نوعين من الهياكل، هياكل تقنية "رسمية ومركزية"، والهياكل العضوية "مرنة وقابلة للتكيف"³.

¹ - المرجع السابق ، ص30.

² - PHILIPPE , (S) . Op . Cit , 58.

³ -LANDRIEUX-KARTOCHIAN , (S) . Théorie des organisations. Paris , France : Gualino editeur , 2010 , p 90.

كما نجد فليب ديربارن في إطار تحليله لمنطق الاحترام، قام بدراسة مقارنة لثلاث منظمات لنفس المجمع متواجدين في دول مختلفة، وقدم مختلق القيم السائدة وتأثيرها على القيم القانونية والتعاقدية للدول .

فالمنظمة تحدد الهياكل ردا على التوقعات الخارجية من الدولة والهيئات التنظيمية الإقليمية والوطنية أو النماذج الثقافية، وبالتالي تنظيم المنظمة يكون وفقا للثقافة الخارجية وإدراج مبدأ الفعالية استنادا إلى مبدأ العقلانية، ويصبح استخدام الموارد الخارجية قضية، ليست بسبب القيمة الاقتصادية التي تنتجها ولكن لأنها تضي الشرعية على التنظيم وأداءه والخيارات الإستراتيجية¹.

وبالتالي فالتنظيم يعتبر شكلا اجتماعيا للمجتمع الصناعي الذي بُني على مبدأ العقلانية المشروعة، لكن بعد سيطرة العلاقات الإنسانية أصبح من الصعب التكهن بالعواقب التي تحددها القيم الرسمية خاصة من حيث القرارات، والتي تنسب في النهاية إلى قوى العمل، فالتكامل بين البيئة ومشروع القانون يحدد هيكل التنظيم، مما أدى ببعض الباحثين إلى النظر في حدود التنظيم على أنه غامض من حيث الإدارة، فالتفاعل بين الجهات المختلفة يؤثر في بعضهم البعض، وبالتالي تصبح المنظمة لها منظور سياسي².

3- المسار التنموي في الجزائر:

إن الهيكل الاقتصادي الموروث عن العهد الفرنسي يحمل تناقضات جوهرية، فقد عاش الاقتصاد الجزائري في السنة الأولى من الاستقلال مرحلة مصاعب وانتكاسات الناتجة عن رحيل أكثر من أربعة أخماس 5/4 من المستوطنين معظمهم من ذوي الخبرة، مما خلق خلا كبيرا في الاقتصاد الجزائري، والذي أثر بشكل مباشر على الناتج القومي، بحيث انخفض إلى الثلث بالنسبة للسنة التي قبلها "...إن حوالي 95% من المستوطنين الأوربيين الذين يمثلون جميع رجال الأعمال والفنيين و

¹ - PHILIPPE , (S) . op cit , p 61-62.

² - Ibid , p 63.

الإداريين والمعلمين والأطباء والعمال المهرة غادروا البلاد و أقفلت المصانع والمزارع والحوانيت مما ترك 70% من العاطلين عن العمل...¹.

إضافة إلى النزاع السياسي وتركيز الجهاز الحكومي لاتخاذ القرارات الاقتصادية الذي خلق فوضى على المستوى الاقتصادي².

بعد الندوات المتكررة التي وجهتها الحكومة للمالكين الحقيقيين للعودة إلى أملاكهم ، وبعدها تأكد بأن ملاكها غير مستعدين للعودة، أصدرت مرسوم تنفيذي في 22 مارس 1963 المنظم للتسيير الذاتي في المناطق التي خلفها الاستعمار كخطوة أولى لتنظيم القطاع الزراعي والقطاع الصناعي، وقد تلى مرسوم 22 مارس اتخاذ إجراءات أخرى تقضي بتأميم مليون هكتار من الأراضي وكان هذا في أكتوبر 1963، والذي يعتبر المرحلة التحضيرية لمراحل التنمية في الجزائر³.

غير أن ضعف الإمكانيات المادية وقلة الإطارات واليد العاملة المؤهلة فإن التسيير الذاتي بين ضعفه وفشله خاصة بعد سنة 1965، وبالتالي فقد أبقى التسيير الذاتي في قطاع الفلاحة وألغي في القطاع الصناعي⁴، ثم ترجمت الاشتراكية الجديدة التي وضعت ابتداء من 1965 بتوجيه الدولة للقطاع الصناعي من خلال تأسيس شركات عمومية وطنية، وقد تدعم هذا القطاع بتأميم القطاع الصناعي، المالي والمناجم بما فيها المحروقات الذي يعتبر آخر قطاع تم تأميمه عام 1971، كما تزامنت مرحلة التسيير الذاتي مع مرحلة ظهور المخططات التنموية، ابتداء من المخطط الثلاثي الأول، إلى المخطط الرباعي الأول والثاني والاستثمارات الهائلة في قطاع الصناعة، وبالتالي فرغم الجهود المبذولة لتحقيق التنمية إلا أن التسيير الذاتي أثبت عدم نجاعته.

¹ - يوسف، عبد الله صايغ. "اقتصاديات العالم العربي: التنمية منذ عام 1945". ج3. بيروت، لبنان : المؤسسة العربية لدراسات والنشر، 1982-1985، ص348، نقلا عن علي غربي . "واقع التنمية في الجزائر. دراسة سوسيولوجية للصراع الصناعي" في سلسلة كتب المستقبل. الأزمة الجزائرية . الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية . بيروت ، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية ، ص325.

² - علي ، غربي. "واقع التنمية في الجزائر. دراسة سوسيولوجية للصراع الصناعي ". في سلسلة كتب المستقبل. الأزمة الجزائرية : الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية . بيروت ، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية ، ص325.

³ - محمد، بومخلوف. التوطن الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر: التجربة والأفاق. الجزائر: شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.. ص 33.

⁴ - عبد الحميد، إبراهيمي. المغرب العربي في مفترق الطرق في ظل التحولات العالمية . ط1. بيروت ، لبنان : مركز دراسات الوحدة العربية ، 1996 ، ص 158.

وبذلك فقد اختارت الجزائر غداة الاستقلال نموذج التطور الاجتماعي، يهتم بالجانب الاجتماعي ويركز أساسا على التصنيع بالدرجة الأولى، بحيث تجلى في إقامة قطاع عمومي واسع النطاق مس كل قطاعات النشاط ، وهذا تبعا للصناعة المصنعة¹.

وتعتبر الفترة ما بين " 1967- 1977 " أخصب مرحلة من حيث الانجازات الصناعية التي عرفتها الجزائر، بحيث أنجزت فيها ثلاث مخططات إنمائية حظيت فيها التنمية الصناعية بالأولوية وبأهمية خاصة²، و تم اكمال مسار بناء قطاع عام قوي وحصري من خلال تأميم مداخل النفطية³، التي أصبحت عائداتها الممول الرئيسي للتنمية الصناعية. وبالتالي فإن هذه المرحلة عرفت إنشاء أهم المنشآت الصناعية للبلاد وعرف فيها التشغيل الصناعي نموا معتبرا، كما تأسست في هذه المرحلة جميع الشركات الصناعية الوطنية، بحيث تشمل شركة واحدة عدة مؤسسات فرعية والعشرات من الوحدات الإنتاجية تعمل تحت اسم شركة واحدة مثل الشركة الوطنية للصناعات الميكانيكية، الشركة الوطنية للحديد والصلب...إلخ، والتي بلغ عددها حوالي 71 شركة في سنة 1980⁴.

و في الفترة ما بين " 1978 - 1979": تمت مراجعة البرنامج التنموي ومراجعة أولوياته، وكان التركيز على ضرورة تدارك الوضع الاجتماعي خاصة في قطاع السكن وانجاز مشاريع الصناعية، والنظر في المشاريع الصناعية المبرمجة في المخططات التنموية السابقة ولم يتم انجازها، وإعادة الاعتبار للصناعات الخفيفة التي لم تحظى بالأولوية أو المؤجلة في البرامج السابقة، خاصة بعد تطور الطلب على منتجاتها مثل صناعة مواد البناء، الذي أصبح عليه الطلب شديدا وذلك وفق حاجات الجديدة التي عرفها المجتمع⁵.

¹ - SADI . (N). la privatisation des entreprise publique en Algérie . Alger : O.P.U , 2005 , P 25.

² - محمد ، بومخلوف . التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر: التجربة والأفاق. مرجع سابق، ص 33.

³ - SADI , (N). Op . Cit , p 25.

⁴ - محمد، بومخلوف . التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر: التجربة والأفاق. المرجع السابق، ص 33.

⁵ - نفس المرجع، ص ص 34 - 35.

إلا أن المشاكل المالية والتنظيمية التي كانت عانت منها المؤسسة جعلت الدولة تتدخل، وبالتالي فقد قامت بانتهاج سياسة الإصلاح الهيكلي الاقتصادي من خلال إتباع مراحل مختلفة من الإصلاحات، التي انطلقت منذ الثمانينيات والتي ما تزال متواصلة لحد الآن، وبالتالي فالتغيرات التي حصلت في السياسة الاقتصادية الجزائرية منذ بداية الثمانينات كانت نتيجة النمو الواسع للقطاع الصناعي المتكون من الصناعات الثقيلة، وباعتبار أن مخططات التنمية السابقة أعطت الأولوية لهذا القطاع والذي تم العدول عنه بسبب تراجع الكبير لمعدل النمو والاستثمار والتشغيل. وبالتالي فإن الإصلاحات الاقتصادية تحتوي على تغيرات جذرية في منهج الدولة السياسي، الاقتصادي والاجتماعي. بحيث تشمل هذه السياسة على الحرية الاقتصادية التي تؤدي إلى تغيير في سلوك الأفراد ووحدات الإنتاج والخدمات، وبالتالي هذه الإصلاحات بدأت في المؤسسات الضخمة والتي تعاني مشاكل مادية، تنظيمية ومالية¹.

أولاً- إعادة الهيكلة: وكانت أولى الإصلاحات هي عملية إعادة الهيكلة للمؤسسات الضخمة، التي بدأت في الثمانينيات والتي عرفت مرحلة انتقالية دامت سنتين "1978- 1979" ومخططين خماسيين للتنمية الأول والثاني².

إن المخطط الخماسي الأول يعتبر مرحلة ثانية من المخططات التي تضع جملة من الملاحظات حول المخططات السابقة، بحيث أن الاستثمارات ارتفعت بشكل ملموس وصلت إلى 83 %.

أما المخطط الخماسي الثاني فكان يهدف إلى استثمار الطاقات الاقتصادية وتدعيم شروط إسناد قطاع الإنتاج، عن طريق تنمية قطاع الهياكل الأساسية الاقتصادية والاجتماعية والمتمثل في شبكة الطرق بمختلف أنواعها، السكن، التكوين، الصحة وغيرها. وكانت أولويات هذا المخطط هو تنظيم الاقتصاد الوطني وتطوير قطاع الفلاحة والري وتقليل من الاعتماد على الخارج.

¹ - عبد المجيد، قدي. " الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. محاولة تقييميه ". دورية CREAD ، العدد 63، الجزائر، ص 2 .

² - محمد بلقاسم حسن، بهلول . سياسة التخطيط للتنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر . الجزء الثاني . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999 ، ص 139 .

فإعادة الهيكلة كانت نتيجة لضخم المؤسسات الوطنية، إضافة إلى هذا المشاكل المالية والتنظيمية التي كانت تعاني منها هذه المؤسسات، في ظل سوء التسيير والعجز الذي أصبح عالقاً بالقطاع العمومي والذي كبده خسائر مالية معتبرة¹.

عملية الهيكلة أدت إلى الفصل في هذه المهام وإخراج بعضها من العاصمة التي أصبحت تعاني من الاختناق نحوى المدن الداخلية، وهكذا تم الحصول على 450 مؤسسة وطنية منبثقة عن 71 شركة وطنية. فقد انقسمت سونطراك مثلاً إلى 13 مؤسسة وطنية، والشركة الوطنية للصناعات النسيجية إلى 07 مؤسسات وطنية، وبعض الشركات نظمت على مستوى جهوي بحيث كل شركة تغطي احتياجات منطقة أو جهة معينة من الوطن².

لذلك فإن إعادة الهيكلة هي نتيجة إختلالات متعددة في الاستثمار والاستغلال، وطبيعة التنظيم الذي عرفته المؤسسات العمومية، التي أدت إلى عدم الفاعلية وكفاءة القطاع العمومي. فاتجهت الدولة إلى إعادة النظر في سبل الإصلاحات، التي تمكنها من زيادة الإنتاج ومن أهم هذه العوامل التي أضعفت أداء القطاع العمومي³ :

عوامل تطويرية: وتتمثل في التطورات الحاصلة في البلاد وما حققته التنمية في ميادين مختلفة، ومن أهمها اكتساب الخبرة الصناعية وتحسن في البنية التحتية وتوفير الموارد البشرية المؤهلة .

عوامل تنظيمية: ويتعلق الأمر بشدة المركزية، تضخم الشركات الصناعية وتعقد الجهاز البيروقراطي الذي أصبح يعرقل سير التنظيم الصناعي، لوقوع الوحدات الصناعية في بيروقراطية خانقة الخاضعة في قراراتها إلى الإدارة المركزية المتمثلة في المديرية العامة والوزارة، ويمثل هذا العامل العجز الواضح في ميدان القدرة على إدارة التنظيمات الصناعية الكبيرة.

¹ - SADI , (N). Op. Cit , p 26.

² - محمد، بومخلوف. التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر: التجربة والأفاق. مرجع سابق ، ص 35.

³ - نفس المرجع ، ص 36.

عوامل سياسية : هذا العامل خفي غير ظاهر، ويتمثل في ضرورة تحقيق خطوة جديدة نحو نظام اقتصادي واجتماعي جديد، لذلك فإن إعادة الهيكلة تعد خطوة ضرورية ممهدة للتحويلات القادمة. حيث تفكيك الشركات أو المؤسسات الوطنية عملية ضرورية للاستقلالية وتسهل عملية الخصخصة والشراكة الاقتصادية الصناعية من جهة ومن جهة أخرى تسمح بإيجاد سوق مناسبة للخصخصة والشراكة بسبب ضعف المنافسة لدى الشركات والمؤسسات وتسريح عمالها¹.

ثانيا- استقلالية المؤسسات: لم تنجح عملية إعادة الهيكلة في تحسين مردودية المؤسسات العمومية، إذ كانت عبارة عن مرحلة أولية للدخول لاقتصاد السوق، لذا تم الشروع في تحويل عدة مؤسسات عمومية إلى مؤسسات اقتصادية ذات أسهم، وطبقت استقلالية المؤسسات العمومية، التي تعني استقلال المؤسسات الصناعية عن الإدارة المركزية ومنحها فرص أكثر للمبادرة، تحمل المسؤولية والنتائج، تخليص قطاع الإنتاج الصناعي من قيود البيروقراطية والوصاية الإدارية، وهذا من أجل زيادة الفاعلية الاقتصادية، وقد عرفت هذه العملية الكثير من الاستثمارات فيما يعرف بسياسة التطهير المالي وتمكين المؤسسات المستقلة من تحسين فاعليتها واثبات جدواها الاقتصادية والاجتماعية.

وتسعى السلطات من خلال تطبيق استقلالية المؤسسات العمومية إلى تحقيق الأهداف التالية²:

- وضع منهج لتنظيم الاقتصاد الوطني، بحيث تؤدي الاستقلالية إلى تطبيق قواعد التسيير التجاري على مستوى المؤسسات، وإدخال نشاطها في إطار التخطيط الوطني من خلال مخططات قصيرة المدى.

- تحسين فعالية المؤسسة العمومية الاقتصادية .

- التسيير الأحسن للموارد البشرية.

¹- المرجع السابق، ص 36.

²- نفس المرجع، ص 37.

- إحياء شخصية وهوية المؤسسة العمومية.

- رفع التدخل المباشر للدولة.

لقد واجهت عملية تطبيق استقلالية المؤسسات العمومية عدة صعوبات وعراقيل أهمها¹:

عراقيل مالية: تمثلت في سوء التسيير المالي، بحيث أصبحت المؤسسة العمومية تلجا إلى اقتراض من الخارج لتغطية العجز المالي.

عراقيل اجتماعية: أصبحت المؤسسة العمومية، مركزا لمعالجة المشاكل الاجتماعية للعمال بدل من أن تكون مركز للإنتاج وتوليد القيمة المضافة.

عراقيل اقتصادية: هي مرتبطة أساسا بالجهاز الإنتاجي والذي يتميز بالركود وعدم المرونة.

عراقيل تكنولوجية: لم تكن المؤسسة العمومية تتمتع بالحرية فيما يخص اختيار مصدر التكنولوجيا، وبالتالي لم تكن لها الحرية في ممارسة وظيفة البحث والتطوير.

عراقيل تنظيمية: بسبب نظام المراقبة الذي لم يكن فعالا، وبالتالي فإن عملية تطبيق استقلالية المؤسسات أدت إلى إظهار عيوب عدة للمؤسسات العمومية، فهناك مؤسسات مفلسة لم تعد قادرة على المحافظة على كيانها .

ثالثا- **التطهير المالي للمؤسسات** : إن عملية التطهير المالي هي عملية القضاء على المديونية أو التقليل منها و القضاء على العجز المالي، حتى تصبح المؤسسة تتمتع بهيكل مالي متوازن، وتسعى هذه العملية إلى بلوغ عدة أهداف²:

- توفير الشروط اللازمة لتحقيق استقلالية المؤسسات العمومية .

- الإسراع في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية، والحفاظ على القطاع العمومي

الذي يعاني من مشاكل خانقة.

¹- المرجع السابق ، ص 37.

²- ناصر، دادي عدون و محمد متناوي. مرجع سابق، ص 116 .

- تحسين الهيكل المالي للمؤسسة، وذلك بتقليل اعتمادها على القروض المصرفية .

- القيام بإجراءات تنظيمية، بغرض استغلال الطاقات البشرية والمالية بشكل ملائم مما يسمح بتحقيق مستوى أمثل للإنتاج وتوزيع السلع والخدمات في السوق، في إطار المنافسة والتوازن المالي .

رابعاً- الخصوصية : انطلقت فكرة الخصوصية في الجزائر في نهاية الثمانينيات، وجاءت مع فكرة التحول إلى الاقتصاد الحر، الذي يعتبر بمثابة الحل الوحيد بسبب الوضعية المتدنية التي وصل إليها الاقتصاد الوطني في مختلف الميادين ، وتندرج فكرة الخصوصية ضمن الإصلاحات التي باشرتها الجزائر، خاصة خلال برنامج التعديل الهيكلي الذي يؤكد على ضرورة الخصوصية في الجزائر، والهدف منها هو تحقيق الفعالية الاقتصادية و عصرنة الاقتصاد الوطني¹.

إلا أن مراجعة الأمر رقم 22/95 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية وتطور صيغها القانونية، والانتقال من خصوصية الدولة إلى خصوصية المؤسسة العمومية، تؤكد بأن الدولة لم تعد تلعب دور المقاول، ولن تكون في المستقبل المساهم الوحيد، وأن الصالح العام الاقتصادي لن يكون من احتكار الدولة وحدها، بل سيكون مرتبطاً بالتبعية المتبادلة بين القطاعين الاقتصاديين العمومي والخاص².

وبالتالي فإن فكرة الخصوصية طرحت بتحفظ شديد، وهذا نتيجة الصعوبات التي تواجهها هذه العملية والمتمثلة في قوة القطاع العمومي و الذهنيات التي ترتبت في ظل هذا النظام، ومصالح الأفراد والجماعات من داخل القطاع ومن خارجه، والخوف من المشكلات الاجتماعية التي تنتج عن الخصوصية³.

هذا إضافة إلى الصعوبات التي يمكن أن يكتسبها هذا التحول الذي يتم من نظام اقتصادي واجتماعي قائم ومؤسس إلى نظام اقتصادي يناقضه، وخوفا من المواجهة

¹- المرجع السابق، ص 118.

²- نفس المرجع ، ص 128.

³- نفس المرجع ، ص 128 .

العمالية، خاصة في ظل وضع اقتصادي يعاني من الركود والتدهور وانتشار ظاهرة البطالة، لأن التحول هذا يعني زيادة عدد البطالين في سوق العمل، بسبب تسريح العمال الذي تلجأ إليه المؤسسة المخصصة، على اعتبار أن المؤسسات الصناعية القائمة كانت تعمل منذ نشأتها بفلسفة أولوية الطلب الاجتماعي على الطلب الاقتصادي، ونظراً لصعوبة تغيير هذه الفلسفة، إضافة إلى انعدام فرص العمل في السوق وغيرها من الصعوبات المرتبطة بمصالح الأفراد والجماعات المستفيدة من النظام السابق، يصعب تحقيق الخصخصة بكل مقاييسها.

وبالتالي فقد شرع في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية، وتنفيذ عملية خصخصة المؤسسات العمومية، لكونها مرتبطة بالتغيرات الجارية على المستوى العالمي، لذلك فإن الخصخصة أخذتها الجزائر كمسعى من أجل إرساء علاقات دولية، وكذلك إستراتيجية الشركات المتعددة الجنسية، الرامية إلى تصنيف الأمم على مستوى الدولي في إطار عولمة الاقتصاد.

4- الوضعية الاقتصادية في الجزائر بعد "1998":

النجاح النسبي في ضبط التوازنات المالية والنقدية على المستوى الكلي وتحقيق الاستقرار السياسي والأمني، دفع بنائب رئيس البنك الدولي في نهاية شهر مارس من سنة 2001 الإقرار بأن الاقتصاد الجزائري يحمل مؤشرات إيجابية، من بينها ارتفاع الناتج الإجمالي الخام بمعدل 4.5 % ما بين سنتين "1998-1999"، إلى 6.6 % سنة 2000، نتيجة ارتفاع قيمة الصادرات الإجمالية إلى 10.8 % في منتصف سنة 2000، و انخفضت إلى 9.4 % في نفس الفترة لسنة 2001، فهذا الارتفاع ناتج عن تحسن الوضعية الاقتصادية في معظم القطاعات منها ارتفاع أسعار البترول، وصادرات الغاز الطبيعي ب 60 مليار مكعب وقيمة صادرات المحروقات " الغاز والنفط" في سنة 2000 إلى 10.6 مليار دولار، أي ما يمثل 95 % من مجموع الإيرادات بالعملة الصعبة، وبذلك تشكل نسبة الصادرات خارج قطاع المحروقات المتمثلة في المنتجات الزراعية والفوسفات والمنتجات التحويلية 2.7 % في النصف

الأول من سنة 2001، وارتفعت قيمة الواردات في هذه الفترة إلى 16 % عن نفس الفترة لسنة 2000، حيث تصدر المعدات الصناعية قائمة الواردات بـ 33 %، وتليها قائمة المواد الغذائية بـ 25.8 %، من مجموع الكلي للواردات¹.

إن ارتفاع الواردات وانخفاض الصادرات في المنتصف الأول من سنة 2001 أدى إلى انخفاض في الميزان التجاري بـ 24 % عن المنتصف الأول لسنة 2000، بحيث ارتفع احتياطي العملات الصعبة من 6 مليار دولار سنة 2000 إلى 12 مليار سنة 2001، ويسهم في تغطية الواردات لمدة أكثر من سنة، وقد انخفضت مديونية الجزائر بـ 10 % عن سنة 2000، أي من 25 مليار دولار إلى 22.5 مليار دولار، كما انخفض التضخم إلى 01 % سنة 2001.

غير النشاط الاقتصادي تباطئ سنة 2013، ويرجع هذا إلى تراجع نمو الطلب الإجمالي وانخفاض إنتاج المحروقات، وبذلك قدر الناتج الداخلي بـ 16569.3 مليار دينار "208.7 مليار دولار" ولن يفوق نمو الحجم إجمالي الناتج الداخلي حدود 2.8 %، أي بتراجع 0.5 %، بينما يبقى نمو حجم إجمالي الناتج الداخلي خارج المحروقات مستقرا عند 7.1 % مع الأخذ بعين الاعتبار النمو الديمغرافي المقدر بـ 2.07 %، بحيث ارتفع الناتج الإجمالي للفرد بـ 0.73 % مقارنة بسنة 2012 والذي قدر بنسبة 1.14 %².

وبذلك توسع القطاع الصناعي سجل وتيرة متباطئة في سنة 2013، مقارنة بسنة 2011 بارتفاع قدره 4.1 % من القيمة المضافة الصناعية "العمومية والخاصة"، وهو معدل مماثل متوسط لمعدل الأربعة عشر سنة الأخيرة "4.09 %"، بحيث تراجع النمو الصناعي سنة 2012 بنسبة 5.1 %، ويبقى النمو خارج المحروقات

¹ - بغداد، كربالي. " نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر ". مجلة العلوم الإنسانية، العدد 08. جامعة محمد خيبر بسكرة، (جانفي 2005).
² - بنك الجزائر. التقرير السنوي 2013 التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر. طبع في نوفمبر 2014، ص 25.

أضعف نمو لكل القطاعات ولا يساهم في نمو إجمالي الناتج الداخلي سوى بنسبة 6.7%¹.

غير أن السنوات الأخيرة عرفت تراجع متواصل لقطاع المحروقات للسنة الثامنة على التوالي، وهو ما يمكن اعتباره تدهورا حقيقيا، نظرا لفقدان القطاع لما يزيد عن ربع قيمته المضافة بنسبة 29.5%، وتراجعت هذه القيمة سنة 2013 بنسبة 5.5%، وهو أكبر انخفاض في العشرية بعدما انخفضت بـ 3.4% سنة 2012، بقيمة مضافة قدرها 5299.6 مليار دينار " 62.58 مليار دولار" وبالتالي لم تعد المحروقات تولد سوى 29.9% من تدفق الثروة، وتساهم سلبا في النمو بواقع 69.2%².

إن النمو الاقتصادي المسجل في 2013 والمقدر بنسبة 2.8% مقابل 3.3% سنة 2012، وهو نموا معادلا للنمو المسجل سنة 2011 ومع ذلك يبقى النمو خارج قطاع المحروقات معتبرا بنسبة 7.1% أي بنفس وتيرة السنة التي قبلها، وبذلك فقد ازداد النسيج الاقتصادي خارج قطاع المحروقات حيث أصبح يضم 994000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة " مؤسسة نقل العمالة فيها عن 250 عامل" مكونة في غالبيتها من أفراد طبيعيين، وتم إنشاء حديثا إنشاء ما يقارب 60500 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، والتي يهيمن عليها قطاع الخدمات بنسبة 61.3% بحيث سمحت بتوفير 139000 منصب عمل منها 78500 منصب عمل بأجرة³.

5- ظاهرة الفقر والبطالة في الجزائر:

إن تبني الجزائر لسياسة التصنيع والمشاكل التي ترتبت عليها في ظل تراجع لدور المصنع في فعالية وحركية المجتمع الجزائري، الأمر الذي انعكس سلبا على وضعية المجتمع في ظل عجز المؤسسة عن فتح مناصب شغل من جهة وتسريح العمال من جهة أخرى، مما أدى إلى ارتفاع البطالة والفقر في المجتمع الجزائري.

¹ - المرجع السابق، ص 29.

² - نفس المرجع، ص 31.

³ - نفس المرجع، ص 26.

أ- **الفقر:** تعتبر ظاهرة الفقر واحدة من أكبر التحديات وأبرز القضايا التي يواجهها العالم، والتي تصدرت على مستوى العالم قائمة المشكلات الملحة التي جعلت المجتمع الدولي يدعوا إلى مكافحتها، فأعلنت الأمم المتحدة عام 1996، عاما دوليا للقضاء على الفقر، كما أعلنت " عقد الأمم المتحدة للقضاء على الفقر 1997-2006"، وضمن هذا المنظور التفاؤلي سارعت العديد من الدول إلى عقد الملتقيات والندوات لمكافحة الفقر والإقصاء، والقصد من ذلك هو إثارة الوعي ولفت الانتباه إلى خطورة الوضع، والقيام بدراسات جادة حول استراتيجيات الممكنة للنجاة منه، والعمل الحاسم خلال قرننا هذا للتقليل من انتشاره وفقا لأهداف التنمية العالمية¹، وهو بذلك يعتبر من أكبر الموضوعات التي تآرق الساسة، وتحضي باهتمام الأكاديميين الذين يحاولون فهم هذه المشكلة في سياقاتها الاجتماعية وتجلياتها المشتركة، مثل الافتقار إلى الأشياء المادية " الغذاء، الصحة، التعليم ". والشعور بالحرمان والافتقار إلى الثقة بالنفس.

ففي ظل التحولات الشاملة، مع التقدم الهائل في مجال الإنتاج والتكنولوجيا، فإن العالم مازال يعاني من تواجد الفقر وسط الثراء والوفرة، ومازال البعض يعاني المجاعة والفقر المدقع، ومازالت المكاسب العالمية توزع بطريقة غير متكافئة، مما أدى إلى ارتفاع عدد الفقراء، و بالتالي انهيار القدرة الشرائية للأفراد، المجاعات، ظهور الأمراض المعدية وكذلك تضخم الاقتصاد غير الرسمي².

ففي الجزائر وفقا لدراسة قام بها فريق من الخبراء الدوليين على ظاهرة الفقر، تبين أن 40% من السكان يعيشون تحت الحد الأدنى من الفقر، وأن 50% من سكان الأرياف يعيشون أقصى درجات الفقر المادي، فالظروف الأمنية وظاهرة الإرهاب وسعت دائرة الفقر، إضافة إلى عوامل أخرى مرتبطة بالإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي، الذي نتج عنه تسريح نحو 400 ألف عامل أضيفوا إلى صف الفقراء، وبذلك ارتفعت نسبة البطالة إلى 29% ومست الشباب بنسبة 80%.

¹ - إسماعيل، قيرة. أي مستقبل للفقراء في البلدان العربية. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ص 07.

² - إبراهيم، توهامي و إسماعيل قيرة و عبد الحميد ديلمي. العولمة والاقتصاد غير الرسمي. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، 2004، ص 192.

ونتيجة لهذه الأوضاع المتدهورة في الريف بسبب الوضع الأمني من جهة، وقلة فرص العمل من جهة ثانية، يهاجر يوميا الكثير إلى المدن، مشكلين بذلك ظاهرة البيوت القصديرية، أين تزيد و تائر الفقر وتشتد ظاهرة التهميش وبذلك أصبحت المدن هي الأخرى تعيش ظروف صعبة.

وأمام هذا الوضع فإن أكثر من 30% من الأجراء يقل دخلهم عن 6000 دج بالنسبة لعائلات متوسطة تتكون من 6 أفراد¹، وبالتالي حسب تقرير لجنة الخبراء الدوليين، بلغ عدد الفقراء في الجزائر 14 مليون، في حين أن عدد الفقراء حسب المجلس الاقتصادي والاجتماعي بلغ 12 مليون. وبالتالي فإن قرابة نصف عدد السكان هم فقراء يحتاجون إلى التكفل بهم، لذلك فقد عملت الدولة من أجل تخفيف من وطأة الفقر والتخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية وانعكاساتها، على المصادقة على إستراتيجية وطنية خماسية " 2001-2005"، وتجسيد هذه الإستراتيجية من أولويات عمل الحكومة، وتعتمد على تشجيع الاستثمارات وتحقيق الإنعاش الاقتصادي².

وبالتالي فإن جدولة الديون وتأجيل السداد عرّض الدولة لضغوط الصندوق النقد الدولي، الذي عادة ما يفرض على الدولة إجراء تعديلات جوهرية في سياستها وتوجهاتها الاقتصادية والاجتماعية، ومع إذعان لمطالب المؤسسة المالية الدولية جعل الدولة تتعرض لاضطرابات داخلية مختلفة، بسبب محاولتها إلقاء تكاليف مواجهة المأزق على عاتق الفئات الاجتماعية ذات الدخل المحدود والمنخفض وهذا برفع أسعار المواد، إلغاء الدعم، تخفيض التوظيف وغيرها.

أولا- أسباب تفشي الفقر في الجزائر: من بين أهم الأسباب التي أدت إلى تفشي ظاهرة الفقر في الجزائر نذكر ما يلي³.

¹- المرجع السابق، ص 132 .

²- نفس المرجع، ص ص 142-143.

³- لخضر، مرغاد و حاجي فطيمة. " إشكالية الفقر في الجزائر في ظل الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة " مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 03 (جوان 2013) : ص ص 165-166.

- التضخم: إن التضخم يؤدي إلى انخفاض القدرة الشرائية للنقود، وبالتالي تتأثر الدخل الحقيقية للأسر، وتصل إلى حالة العجز عن اقتناء كل المتطلبات التي تحتاجها، وتصبح ضمن تعداد الفقراء بغض النظر عن درجة الفقر، فالتضخم يزيد من عبء الإعاقة التي تقع على عاتق العاملين في إعالة غير الناشطين في ظروف التضخم المتسارع، ولقد بلغت نسبة التضخم السنوي في الجزائر في بداية التسعينيات أكثر من 30 % في حين وصلت عام 2012 حوالي 8.6 % مقابل 4.54 لعام 2011.

- برنامج التصحيح الهيكلي: يعتبر برنامج التعديل أو التصحيح الهيكلي الذي قامت به الجزائر واحد من أهم الأسباب التي أدت التي تنامي الفقر وازدياد معدلاته، حيث أن تحرير الأسعار ورفع الدعم عن المواد الغذائية وخصوصة أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة، التي شكلت العنصر الأساسي للفقر.

- الأزمة الأمنية التي مرت بها الجزائر بداية التسعينيات: عاشت الجزائر أزمة أمنية حادة تعود إلى أحداث أكتوبر 1988، كلفتها 60 مليار دولار خلال فترة "1995-2006"، وهذا الرقم يشكل نسبة 20% من اقتصاديات الإفريقية مجتمعة، جراء النزاعات المسلحة التي كانت تنخر القارة السمراء خلال تلك الفترة.

- سوء توزيع الدخل والثروات: إن غياب التوزيع العادل للدخل القومي والثروات يؤدي إلى اغناء البعض وإفقار البعض الآخر، إذ نجد أن جيوب الفقر ما فتئت تتنامي في المجتمع الجزائري، حيث أنه بالرغم من ارتفاع نصيب الفرد من الناتج الداخلي الخام من 1496 دولار سنة 1995 إلى 7000 سنة 2010، إلا أن المجتمع الجزائري يشهد فروقات اقتصادية واجتماعية كبيرة، بحيث تؤكد الإحصائيات الرسمية أن 10% الأكثر غنى يستهلكون 32% من الدخل الوطني، في حين أن 40% يستهلكون 06% فقط من الدخل الوطني.

- الفساد و البروقراطية: إن التعفن الإداري المثقل بموروثات الثقافة يساهم في تعطيل مشاريع التنمية الاقتصادية المنشودة، حيث صنف مؤشر إدراك الفساد الذي تعده منظمة الشفافية الدولية لسنة 2012 الجزائر في المركز 105 من أصل 178

دولة شملها التقرير، ورغم تسجيل الجزائر تحسنا نسبيا بإحرازها 2.9 على 10 بالمقارنة مع 2.8 والمركز 111 للنسبة للسنة التي قبلها، إلا أن الجزائر لا تزال مصنفة ضمن البلدان الأكثر فسادا في العالم، وهو يؤدي الفقراء بشكل غير مباشر باعتباره معرقلا لنمو الاقتصاد، ويكرس عدم المساواة ويلحق الأذى بتوزيع الإنفاق العام.

ب- البطالة: تعتبر البطالة إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، وتعتبر البطالة من أبرز سمات الأزمة الاقتصادية التي توجد في الدول العربية والنامية على حد سواء، وهي في تزايد مستمر ومطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

برز مشكل البطالة في الجزائر منذ منتصف التسعينيات، مع تنفيذ برامج التصحيح الهيكلي والتحرير الاقتصادي، إذ أدى ذلك إلى غلق العديد من المؤسسات العمومية وتسريح أكثر من 400 ألف عامل، وقد تزامن هذا مع الظروف السياسية والأمنية التي مرت بها البلاد، والتي أدت إلى تراجع الاستثمارات المحلية والأجنبية، لهذا أخذ معدل البطالة في تزايد حتى بلغ نحو 30% سنة 2000 وفق الإحصائيات الرسمية، والجدول التالي يوضح تطور معدلات البطالة خلال الفترة الممتدة من سنة 2007 إلى غاية 2015.

الجدول رقم 02: يبين تطور نسبة البطالة في الجزائر ما بين "2007-

2015":

السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
نسبة البطالة	% 11.8	% 11.3	% 10.2	% 10	% 10	% 11	% 9.8	% 10.6	% 11.2

المصدر: استنادا إلى بيانات بنك الجزائر و الديوان الوطني للإحصائيات.

فمن خلال الجدول يتضح أن نسبة البطالة متذبذبة من سنة لأخرى نتيجة تذبذب سوق العمل وتراجع لدور المحروقات باعتبارها المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني، بسبب انهيار أسعار البترول.

فمعدلات البطالة بدأت تتناقص ابتداء من سنة 2000 و يرجع ذلك إلى مايلي¹:

- التحسن النسبي في مناخ الاستثمار بعد أزمة التسعينيات الأمنية، إضافة إلى الإجراءات التحفيزية لدعم الاستثمار.
- تكثيف التدابير المتعلقة بدعم التشغيل خاصة دعم تشغيل الشباب، سواء ما تعلق بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو ما تعلق بدعم العمل المأجور.
- اعتماد برنامج الإنعاش الاقتصادي من طرف الدولة منذ سنة 2001، والذي تم تطبيقه في شكل مخططات تنموية، بحيث أدى ذلك إلى تنشيط الاستثمار العمومي وخلق فرص العمل، لاسيما في قطاع البناء والأشغال العمومية، فأسعار النفط عاملا أساسيا في استمرار تطبيق هذه البرامج التنموية .

¹ - حسين، رحيم. " سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم ". مجلة بحوث اقتصادية عربية ، العددان 21-22، (شئاء -ربيع 2013) : ص 134.

المبحث الثاني

البيئة الداخلية والتنظيم

1- القيادة.

- أ- سمات الأساسية للقيادة الفعالة.
- ب- اتخاذ القرارات.
- ت- معوقات اتخاذ القرارات.

2- الاتصال.

- 3- بناء وإدارة العمل الجماعي.
- أ- جماعات العمل.
- ب- أنواع الجماعات.

4- الحوافز.

- أ- أنواع الحوافز.
- ب- أهمية حوافز العمل.

5- الصراع.

- أ- أسباب حدوث الصراع.
- ب- أساليب حل الصراع.
- ت- إجراءات إدارة الصراع.
- ث- فوائد إدارة الصراع.

6- البيئة الداخلية للمؤسسة الجزائرية.

- أ- المؤسسة بين سلطة العمال ونفوذ الإدارة.
- ب- المعوقات التنظيمية للمؤسسة الجزائرية.

1- القيادة :

حظيت القيادة داخل التنظيم باهتمام علماء الاجتماع التنظيمي والسياسي لعدة اعتبارات من بينها الدور الذي تؤديه في العديد من العمليات التنظيمية الداخلية، والتي تؤثر بالفعل على كفاءة التنظيم ومدى فعاليته، ويمكن اعتبار القيادة من أهم الظواهر التي يمكن دراستها في ميدان العلاقات الإنسانية، لذلك فلا يوجد تعريف شامل للقيادة، حيث تنوعت التعارف مع اختلاف المحكات مثل السمات الشخصية، القيم الشخصية، السلوك، حاجات الجماعة وموقف الجماعة...¹

فحسب فيدلر هي عملية التأثير في الآخرين بهدف أداء عمل مشترك، وتتطلب هذه العملية أن يقوم فرد ما بتوجيه أعضاء الجماعة لإنجاز عمل معين، لذلك فقد يستخدم القائد قوة مركزة لفرض الإذعان أو قد يحاول إقناع أعضاء جماعته بتنفيذ أوامره.

ويعرفها تيد بأنها النشاط الذي يؤدي إلى التأثير في جماعة من الأفراد، حتى يتعاونوا جميعاً لتحقيق هدف مرغوب، كما يميز كومبول يونج بين القيادة والرئاسة على أساس أن القيادة هي شكل من السيطرة الذي يعتمد على الشخصية وعلى تقبل الجماعة، وهي بطبيعتها غير رسمية وترتبط بحاجات الجماعة في وقت معين أو في مكان معين، أما الرئاسة فتشير إلى السلطة أو القوة الرسمية المستمدة من المنصب، والمفروضة على الأعضاء من الخارج مثل سلطة الإدارة، ويجب على الأفراد أن يمثلوا لها خوفاً من العقوبة، وقد نجد الرئيس يتلقى من رؤوسيه التقدير والتعاون ما يجعله قائداً مما يؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة، وقد يكون للقيادة مستويات مثل المدير، المشرف، المراقب، الملاحظ ورئيس القسم²، وبالتالي القيادة لا بد أن تتوفر على سمات تمكنها أن تكون قيادة الفعالة.

¹ - أحمد، قوراية. فن القيادة: المرتكزة على المنظور النفسي الاجتماعي والثقافي. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 24.

² - طلعت، إبراهيم لطفي. علم الاجتماع التنظيم. القاهرة، مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2007، ص ص 73-74.

أ- السمات الأساسية للقيادة الفعالة: إن سلوك الأفراد يتحدد وفقا للأغراض المحددة لها أو ما يطمح إلى تحقيقه بواسطة هذا السلوك، أما سلوك القيادة فهو يتحدد وفقا للدوافع الداخلية أكثر من المواقف الخارجية، و بعبارة أخرى فإن سمات القائد هو تغلبه على العوامل الخارجية التي تحدد سلوكه وتكون عائقا في طريقه، و على هذا يجب على القائد الناجح تحويل هذه العقبات إلى فرص للنجاح، ويمكن القول بأن قدرة الفرد على القيادة تكتسب تدريجيا مع الوقت كما أشار كل من كوزيس و بوزنر¹.

فسمات القيادة تكمن في صفات الشخصية التي تساعد الفرد على قيادة الآخرين، وأهم السمات هي الديمقراطية، الحيوية، الاتجاهات الايجابية، الصداقة، اكتساب ثقة الناس، المثابرة، اليقظة، التحمل، الشجاعة، القدرة على اتخاذ القرارات، التواضع، روح الدعابة، المبادأة، الذكاء، الحكم الصائب، الوفاء وعدم الأنانية وهذه الصفات هي صفات خاصة بكل فرد وقيمة كل منها تعتمد على الحقائق والموضوعية، فالقائد يعمل على تطوير الصفات التي تنقصه والمفيدة ويبدل قصارى جهده للحد من الصفات السيئة انطلاقا من هذا فقد حدد ميلر و هوزيس سمات القائد الفعال²:

- القدرة على تطوير وزيادة روح التعاون وروح الفريق والالتزام بها، فالارتباط العاطفي والعقلي للأفراد في العمل كفريق يعتبر من أهم الصفات التي تساهم في رفع مستوى الإنتاج في المنظمات.

- القدرة على مساعدة المنظمة في إحداث التغيير ورفع كفاءة المنظمة في مواجهة التحديات واستغلال الفرص المتاحة، فالقادة الذين ليست لديهم القدرة على تشجيع الموظفين للعمل وتغيير أوضاع المنظمة لن يتمكنوا من إحراز أي تقدم أو نجاح، وبالتالي فالتغيرات التي تحدث اليوم تفرض على المنظمات تغيير نظام العمل حتى تواكب التطور الحاصل، وبذلك خلق بيئة عمل جديدة تعمل على مكافأة الأفكار الجديدة، وتوفر لدي القادة البارزين أعلى مستوى من التواصل والتعامل الرسمي وغير الرسمي مع أعضاء التنظيم ككل، وبالتالي تسمح له بمواجهة التحديات.

¹ - سلامة عبد العظيم، حسين. تحديات القيادة للإدارة الفعالة. ط1. عمان، الأردن: دار الفكر، 2005، ص 58.

² - نفس المرجع، ص 59- 61.

- يميل القائد البارز إلى تكوين اتجاه إيجابي، إن من أهم السمات التي يجب أن يتمتع بها القائد هي القدرة على التخطيط الجيد و الإعداد لمواجهة المواقف غير المتوقعة، فهناك العديد من القرارات التي يجب أن تأخذ بشأن العديد من المواقف التي لا يتوافر فيها معلومات هامة تساعد على تحديد المواقف، وبالتالي توفر الموقف الايجابي يسمح للقائد بالوصول إلى قرار حتى في غياب المعلومات .
- القائد الجيد يعرف كيف يستفيد من طاقاته الشخصية، فالطاقة الشخصية هي القدرة على التأثير في الآخرين، وتبرز تلك الطاقة من خلال تعاملات القائد مع الأعضاء الآخرين ومواقفهم في عملية اتخاذ القرار، فالقائد يحدد استراتيجيات العمل التي تؤثر على الآخرين وعلى المؤسسة وعلى إدراك الأهداف المنشودة .
- على القائد أن يكون سياسيا بارزا: ويشمل هذا الإحاطة الكاملة بشبكات الاتصال بين الأفراد والمجموعات في التنظيم .
- على القائد أن يتحمل الآراء النقدية البناءة، فقبول القائد للآراء الناقدة والتقييمات يساعد على الوصول إلى معرفة المشاكل ومحاولة التغلب عليها، وبذلك العمل على تغيير الأوضاع بسرعة.
- يجب على القائد أن يتميز ببعد النظر، فبعض الأفراد لديهم القدرة على رؤية الأشياء من خلال أضييق القنوات، وذلك لأن لديهم القدرة على تحديد الرؤية، وبالتالي تحديد الأهداف وتشجيع الآخرين على مشاركتهم ومساعدتهم في هذا.
- التكامل: أي على القائد أن يكون قائدا عادلا وأميناً وعلى خلق، وبذلك القيادة تعتمد على الأمانة والأخلاق الحميدة، فالقائد الأمين يعد مثلاً أعلى للآخرين، عن طريق تصرفه بأسلوب يتوافق مع الآخرين، وذلك عن طريق تصرفه بأسلوب يتوافق مع الأخلاق والقيم، فهم يحترمون الأفراد الذين يعملون معهم ويحترمون أيضاً قيم وقواعد التنظيم، فالأعضاء دائماً يبحثون عن القائد الأمين الكفاء الذي يحترم مشاعرهم وخصوصياتهم .
- الكفاءة: الكفاءة تسمح للقائد من التصرف بشكل ناضج، وليس من الضروري إن تتطلب القيادة معرفة فنية بل تتطلب كفاءة في المهارات القيادية الرئيسية مثل مهارة

التخاطب، وكذلك يجب أن يكون على علم بكل قدرات المنظمة، وأدوار الأقسام المختلفة في المؤسسة، ودورهم في رفع مستوى إنتاجية المنظمة¹.

- القدرة على إلهام الآخرين: بحيث يؤثر القادة على الأفراد من خلال كونهم حماسيين وإيجابيين ومتفائلين، فلا بد من أن يكون القادة أكفاء في أداء مهامهم القيادية، ويشجعون أعضاء التنظيم ويهتمون بأنفسهم في المنظمة، فالقائد له دور في كسب ثقة الآخرين، وبعث الثقة بينهم.

- القدرة على حل المشكلات، لحل المشاكل في المنظمة لابد من تحديدها أولاً وفهم كل جوانبها ومعرفة طبيعتها، وطالما وصل الفرد إلى تحديد طبيعة المشكلة وفهمها أصبح من السهل استشارة الآخرين والعمل على حلها، اعتماداً على آرائهم وعلى مهارات الفرد في التعامل مع المشاكل داخل المنظمة.

- التمتع بوعي الذات، ضبط النفس، التوجيه الذاتي، تقدير الذات المرتفع وتقييم شخصي عالي، قال إيرش أن الفرد الذي يثق في قدراته ولا يحترم قيمه الشخصية يفقد احترام الناس له، ولقد قال فروم، إن احترام وتقييم الذات من أهم سمات القائد الناجح، فثقة الفرد بنفسه تعطيه القدرة على فعل أي شيء دون انتظار الاستحسان أو إرضاء الآخرين.

فالتناسب بين مهارات القيادة واحتياجات المنظمة هي من أهم نقاط القوة للمنظمة التي تعمل على تحسين أوضاعها، وكما قال فروم فبعض القادة لديهم قدرات عبقرية في التفكير، وهناك ما لديه قدرة للوصول إلى إقناع الآخرين بالوصول إلى أفكار جديدة، وهنا لا بد على القائد أن يتميز بالكفاءة والحكمة في التعامل مع الآخرين، وهناك بعض المهارات التي تساعد في عملية التفاعل والتعامل مع الآخرين وهي²:

- القدرة على قبول الأفراد كما هم وليس كما يريد أن يكونوا، حتى يفهم ما الذي يفضله الأفراد الآخرون.

¹ - المرجع السابق، ص ص 60، 61.

² - نفس المرجع، ص 63.

- القدرة على إقامة العلاقات وحل المشاكل بأساليب حديثة وليس بأساليب تقليدية،
فبالرغم من أن الفرد يستفيد بشكل كبير من أخطاء الماضي إلا أنه لا بد من الاعتماد
على أساليب حديثة لحل المشاكل وفي التعامل مع الأفراد.

- القدرة على معاملة المقربين بنفس أسلوب معاملة الأفراد الآخرين، أي معاملة
جميع أفراد التنظيم بنفس المعاملة.

- القدرة على الثقة في الآخرين: حتى لو كان الأمر يدعو إلى المخاطرة باعتبار
أن القائد هو القدوة في التفاعلات الاجتماعية للتنظيم.

- القدرة على القيام بالأعمال دون انتظار المدح أو التكريم من الآخرين.

هذه السمات تجعل القائد قادر على حل المشاكل التي يمكن أن تعترض التنظيم،
وبالتالي قادر على اتخاذ القرارات المناسبة لها في الوقت المناسب، وبذلك يجنب
التنظيم خسائر يمكن أن يهدد كيانه.

ب- **اتخاذ القرارات:** إن حل المشاكل واتخاذ القرارات الصائبة التي يمكن أن
تؤدي إلى تطوير التنظيم والحفاظ عليه يتطلب عدة مبادئ أساسية، حتى يمكن فهم التام
لأبعاد المشكلة، تحديد البدائل، اتخاذ القرار الصحيح و التطبيق الأمثل لهذا القرار من
أجل الحصول على أفضل الحلول وهي¹:

- تحديد الأهداف: الهدف هو الموقف الذي يرغب تحقيقه، لذلك فالأهداف هي
النتائج المتوقعة إحرازها أو الحصول عليها، وتعمل الأهداف على تحديد الاتجاهات
المطلوبة في عملية التخطيط، فالأهداف هي خطط عملية واقعية.

- التعرف على المشكلات و فرص حلها: دائما ما تستند عملية اتخاذ القرارات
على مشكلة، وتكمن المشكلة في التباين بين الأهداف المرغوب تحقيقها وما تم تحقيقه
في الواقع، وبالتالي يجب معرفة المشكلة والفروق المحيطة بها، وبالتالي رفع الخطط
الإستراتيجية للتغلب على كل العقبات التي تقف في حل المشكلة.

¹- المرجع السابق ، ص 76.

- الحصول على المعلومات الكافية: فعند تحديد المشكلة لابد من توفر المعلومات لتصنيفها، و لتحديد خصائص المشكلة وتحديد البدائل والحلول المناسبة لها.
- تحديد البدائل: يعتبر تحديد البدائل من الخطوات المهمة في تحديد طريقة العمل المثالي، وتشمل تقييم البدائل تحديد كل ميزات وعيوب البديل بالنسبة لأهداف المؤسسة، وتقييم تكلفة تلك البدائل.
- اتخاذ القرارات: اتخاذ القرار هو الاختيار الأفضل من بين البدائل المتاحة.
- التنفيذ: عند اتخاذ القرار فيما يجب فعله لابد من تطبيقه في الحال، وبالتالي يجب إيصال القرارات بشكل واضح للعمال، لذلك لابد من توضيح القرار وتوفير الإمكانيات والموارد المهمة لتطبيقه تطبيقاً صحيحاً.
- تحمل المسؤولية: لا بد أن يتحمل المسؤولون مسؤولية اتخاذ قراراتهم، ففي حالة فشل قراراتهم فهم سيفقدون مصداقيتهم، وبالتالي سيفقد الموظفون ثقتهم فيه، وبذلك لن يقبلوه كقائد في بعض المواقف التي تتطلب المغامرة في المستقبل، كما على القادة تحمل مسؤولية فشل العمال عند الاختيار والإشراف عليهم أثناء قيامهم للمهام المخصصة لكل فرد وتقييم أدائهم.
- تقييم النتائج: لا تتم عملية اتخاذ القرارات دون تقييم للنتائج بالنسبة للأهداف المرغوب تحقيقها، وتتطلب هذه الخطوة إعادة تقييم القرار في ضوء النتائج المحققة، فمن خلال ذلك يستطيع القائد تحسين مهاراته في اتخاذ القرارات بواسطة الخبرة¹.
- ت- **معوقات اتخاذ القرارات:** نادراً ما نجد أفراداً مهرة في كل أوجه عمليات اتخاذ القرارات، فتنمية المهارات المطلوبة لكل مرحلة من مراحل اتخاذ القرار وهي التي تصنع القائد الناجح، ومع ذلك عادة ما يقوم القادة المهرة في عملية اتخاذ القرار ببعض العادات التي تقلل من تلك الكفاءة، فالهدف هنا هو تحديد تلك العادات التي تعوق اتخاذ القرار الجيد :

¹ - المرجع السابق، ص ص 76- 78.

- نقصان الثقة في النفس يجعل القائد مشغولاً بما يعتقد الآخرون، ولن يتمكن من خوض مخاطر تلك القرارات ويقلل من قدرته على تقييم الموقف، ويبالغ في قدرة الآخرين في هذا، وهؤلاء القادة يتركون الآخرين يتخذون القرار الذي يجب أن يتخذوه.
- الإحساس ببلوغ درجة الكمال: هذا أيضاً يعد عقبة في وجه عملية اتخاذ القرار، فغالباً ما يقترن بالخوف من الفشل، ويؤدي ذلك إلى الكثير من الأخطاء و إلى جمع أكبر قدر من المعلومات أكثر من المطلوب، وهذا يؤدي إلى رفع تكلفة عملية اتخاذ القرارات أكثر من المحدد دون تحسين جودة تلك القرارات المتخذة.
- أي قرار يؤدي إلى تغيير الوضع الراهن ربما يؤدي بعض الأفراد، فالقادة الذين يحاولون إرضاء كل الأفراد سيجدون صعوبات في تحمل مسؤولية اتخاذ القرار الذي سوف يغير من وضع التنظيم .
- الأمل من أجل أن تحل المشاكل من تلقاء نفسها: فلو كانت آثار مشكلة ما هي آثار خطيرة فلا بد من التعامل معها حتى لو انتهت تلك المشكلة، و إلا ستكون تكلفة التردد والانتظار عالية جداً.
- إحساس القادة بوجود الكثير من المشاكل يجب أن يتعاملوا معها وأنهم مشغولون دائماً، فانشغالهم هذا لا يعني ترك المشاكل دون التعامل معها خصوصاً لو كانت هذه المشكلة تؤثر على المؤسسة، وبالتالي يحتاج القادة لوضع الأولويات للقيام ببعض المسؤوليات والتعامل مع كل القضايا الهامة.
- رفض الاعتراف بوجود مشكلة: يعتبر رفض الاعتراف بوجود مشكلة من أهم العوائق في سبيل التغيير، فهناك مشكلة حتى ولو كانت من وجهة نظر واحد فقط، فلا بد من أن يتعامل معها القائد ومع آراء الآخرين بجدية، فالقادة الذين يستمعون للآخرين يكونون أقل عرضة للأخطار تجاهل المشاكل التي تحتاج إلى اهتمامهم¹.
- إن فعالية التنظيم التي لا يمكن تحقيقها إلا إذا فهم المسيرين هذه الدينامية التي يتمتع بها النسق وأمنوا بها وتمكنوا من دمج المؤسسة في محيطها الطبيعي، وترك

¹ - المرجع السابق ، ص 79-80.

الحتمية التنظيمية التي جاءت بها المدرسة التقليدية جانبا، وبالتالي تبني فلسفة تسيير تقوم على تناول " نسقي - موقفي " إذن فاستقرار المؤسسة يعتمد على أمرين¹:

الأمر الأول: ديناميتها ومرونتها ودرجة تفتحها على محيطها بكل خصائصه الثقافية والسياسية والاجتماعية .

الأمر الثاني: ترشيد النشاط الاقتصادي وتنقيف السلوك التنظيمي، وذلك بإدخال تسيير فعال للعوامل الموقفية الطارئة التي يمكن أن يفرزها هذا المحيط.

2- الاتصال :

تلعب عملية الاتصال دورا حيويا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمنظمات، من خلال تأثيرها على اتجاهات وسلوك الأفراد من جهة، ودوافعهم للعمل وتقبلهم لأهداف وسياسة الإدارة من جهة أخرى.

لذلك يقصد بعملية الاتصال تنظيم وتدفق المعلومات بين أجزاء التنظيم المختلفة، ويعرف براون الاتصال بأنه قدرة الفرد أو جماعة على نقل مشاعره لشخص آخر أو جماعة أخرى، كما يعرف الاتصال بأنه العملية التي يتم بها نقل المعلومات بين المرسل والمرسل إليه سواء كانت نقل المعلومات شفويا أو تحريريا².

تشير التعريفات المختلفة لعملية الاتصال إلى أن الاتصال يستخدم لتدعيم العلاقات الإنسانية بين أعضاء التنظيم عن طريق توصيل المعلومات بين فرد وآخر، كما أن عملية الاتصال يجب أن تتوفر فيها بعض الشروط مثل: المرسل، المستقبل والرسالة التي تمر بينهما " أي المضمون " ، وسيلة الاتصال والآخر " رد الفعل"³.

لذلك يعتبر الاتصال من المهارات التنظيمية الضرورية، وتعتمد وسائل الاتصال الفعال على مهارات الاتصال الخاصة بالأفراد الفاعلين من جهة، ومن جهة أخرى

¹- يوسف، عنصر . الإشراف والتنظيم الصناعي : في الجزائر . قسنطينة ، الجزائر : مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري ، 2007. ص154.

²- طلعت، إبراهيم لطفى. مرجع سابق، ص 83.

³نفس المرجع ، ص 83.

يعتمد على مهارات التنظيم الخاصة بالهيكل التنظيمي، و التنظيم الفعال هو الذي يعتمد على الأفراد المكونين له، ففهم الأفراد للتنظيم واستعدادهم للعمل داخله يعد من أهم الضروريات لإثبات فعالية التنظيم.

وبالتالي فالالاتصال يعد مفتاح النجاح للوظائف الإدارية، فلا بد أن يكون الاتصال فعالاً ليس من القادة إلى الموظفين أو العمال، ولكن أيضاً من العمال إلى القادة، و القيادة في نفس المستوى، فلن يكتمل الاتصال بدون تغذية رجعية، لأن تلك التغذية الراجعة هي التي تساعد القائد على تحديد ما إذا تم استيعاب أسلوبه أم لا، وتسمح لإسهامات العمال أن تكون جزءاً من النجاح الجماعي والمعرفي الذي حققه التنظيم، فيجب على القائد أن يقوم بتوفير البيئة المناسبة التي تتوفر فيها عمليات الاتصال المختلفة الفعالة وشبكتها، وبالتالي لا يوجد نظام اتصال واحد يناسب كل احتياجات المنظمة ولكن هناك العديد من المعايير لا بد أن تتحقق وهي¹:

- بغض النظر على أسلوب القيادة وطبيعة التنظيم أو المشروع فلا بد أن يتحرر نظام الاتصال من مجرد التعبير عن آراء إلى تشجيع العمال على العمل بصورة تساهم في زيادة الإنتاج.

- نظام الاتصال يجب أن يؤكد على كل من يتعامل مع المنظمة من ممولين، موظفين وعملاء على أن تتوافر لديهم المعلومات التي تساعد على انجاز عملهم بصورة صحيحة.

- المنظمات التي لا تبدي اهتماماً كبيراً بأساليب مواجهة الطوارئ والمشاكل فإنها تعتبر أقل التنظيمات نجاحاً على المدى الطويل، وبالتالي لا بد أن تكون هناك قناة اتصال خاصة بالطوارئ، ولا يجب معاقبة أي فرد ينبه القائد أو المدير بوجود مشكلة أو طارئ ما.

ويعد تبادل المعلومات من أهم جوانب الاتصال، فالقادة يعبرون عن آرائهم ويقومون بتعريف منظماتهم، وكذلك يقومون بالتفاوض بشأن كل ما يتعلق باحتياجات

¹ - سلامة عبد العظيم حسين. مرجع سابق ، ص 102.

المنظمة، فقدرة الأفراد على التعبير بطريقة جيدة سواء كانت شفوية أو كتابية تعتبر مصدرا من مصادر القوة، فالمعلومات هي المحرك الأول للاتصال. فالإتصال له وظيفة مزدوجة فهو من جهة الأفراد يعبرون عن أفكارهم وأمانيتهم عن طريق تبادل المعلومات، ومن جهة أخرى الإتصال يساعد في تكوين العلاقات بين الأفراد داخل المنظمات العمل المختلفة، وبذلك فهو مهم بالنسبة للقادة لأنه يعبر عن مستوى الأداء الجماعي وتقييمه. وبالتالي الإتصال يسمح بما يلي¹:

- معرفة المرؤوسين لطبيعة الدور الرسمي الذي يقوم به الرؤساء في العمل ونطاق المسؤولية المحددة لكل منهم.
- تقييم المرؤوسين لرؤسائهم وفقا لأسس التي يرتكز عليها التنظيم في اختيار القيادة.
- طبيعة القيادة بين الرئيس والمرؤوس و مدى عمق التفاعل الاجتماعي بينهما والطابع الغالب على الإتصالات.
- اتجاه الرئيس نحوى مرؤوسيه ومدى تركز إشرافه حول الإنتاج وتحقيق الأهداف الرسمية، أو اهتمامه أيضا بتأكيد الروابط وصلات التكامل الاجتماعي.

3- بناء و إدارة العمل الجماعي:

يمكن تعريف الجماعة بأنها مجموعة الأفراد تتفاعل فيما بينها، وتنسق أنشطتها وتتقاسم الموارد لتحقيق أهداف مشتركة، فالفريق المنسجم هو الفريق الذي يخلق هوية مستقلة عن هوية أعضاءه².

إن لجماعات العمل بناء لا تحكمه القوانين والقواعد الرسمية، ولكنه ينشأ بصورة تلقائية أثناء تجمع الأفراد وتفاعلهم لفترة من الزمن، وبما أن بناء الجماعة لا يخضع للقوانين فلا يعني ذلك أنه غير دقيق، وبالتالي فهو في غاية الدقة والتنظيم، فهو لا

¹- يوسف، عنصر . مرجع سابق، ص ص 142 - 143.

² -BENRAOUANE ، (S) . Le management des ressources humaines : Etude des concepts , approches et outils développés par les entreprises américaines. Ben-Aknoun , Alger , O.P.U , 2010, p195 .

يختلف عن بناء المشروعات والمؤسسات، فالجماعة هي تنظيم ينشأ بصورة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد والتقائهم في منبر واحد للعمل¹.

أ- **جماعات العمل:** تعتمد الإدارة في العصر الحديث على أسلوب العمل الجماعي حتى تستطيع مواكبة تغيرات الوضع العالمي وتحديات الوضع الراهن، وقد ظهرت أهمية العمل الجماعي في كل مستويات التنظيمات الحديثة سواء في القطاع العام أو الخاص².

وتعتمد الإدارة على تشجيع العمل الجماعي على أساس العلاقات القائمة وليس على أساس القواعد الرسمية، فالعمل الجماعي هو أسلوب مميز في وضع أولويات الأهداف ويساهم في التفاف الأفراد حول تحقيق هدف معين، فتوفر فرق العمل الجماعي ببيئة ديمقراطية حرة يوفر للموظفين العديد من الفرص التي تساعدهم على تنمية مهاراتهم الإدارية والقيادية، وبالتالي تحطيم كل الحواجز النفسية بين الطبقات الوظيفية ويحل محلها تبادل كبير للمعلومات، فيتطلب القدرة على التعبير عن الآراء ووسائل اتصال فعالة وتتطلب علاقات وطيدة بين أعضاء الفريق القائمة على أساس الاحترام المتبادل، ففرق الجماعة قوامها المشاركة في المسؤوليات و يتقاسم ويتبادل الأعضاء المعلومات من أجل حل كل المشكلات³. فتقوم العلاقات بين أعضاء الفريق على أساس الاحترام والقبول المتبادل وأيضا على الإشراف على عمل الآخرين .

وبالتالي فالتماسك هو عنصر أساسي في عمل وأداء الفريق أو الجماعة، ففريق متماسك هو فريق جذاب لأعضائه، لأنه يخلق بيئة عمل تعطي لهم الدافع الالتزام بالمهام في المجموعة، لذلك من أجل إنشاء فريق متماسك هناك مبادئ أساسية يجب مراعاتها وهي⁴:

¹- حسان، الجيلاني . الجماعات في التنظيم : دراسة نفسية اجتماعية للجماعات في المنظمة . بن عكنون ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2015، ص 33.

²- سلامة عبد العظيم، حسين. مرجع سابق ، ص 134.

³ - BENRAOUANE , (S) . Op .Cit . PP 195-196.

⁴ - Ibid , P P 195- 196.

- درجة تكامل بين أعضاء الجماعة: لإنشاء فريق متكامل يجب على القيادة أن تشجع الاتصال والتفاعل بين أعضاء الجماعة، هذا الاتصال لا يجب أن يكون محدودا في الاتصالات الرسمية للجماعة بل يجب تنميته الاتصال إلى اتصال عن طريق العلاقات الشخصية خارج العمل، باعتبار أن هذا النوع من الاتصال يوفر المعرفة الشخصية والمتبادلة بين الأعضاء.

- المنافع المتبادلة: من المهم للقائد خلق الاهتمام المشترك بين أعضاء الفريق ويمكن تحديد هذه المصالح المشتركة من خلال تحديد طريقة العمل أو المهام، كما يمكن تحديدها من خلال الاهتمامات الفردية لكل عضو مثل الاهتمام بالتكوين، الترقية... الخ.

- جاذبية الفريق: جذب الموظفين لجماعة العمل عنصر مهم جدا في بناء جماعة العمل، فالفريق المتماسك هو الفريق الذي يتقاسم أفراده نفس القيم والتطلعات بالنسبة لكل أفراد.

- الثقة المتبادلة: الجماعة المتماسكة هي الجماعة التي تعمل على تطوير الثقة بين أعضاءها، فالثقة في الجماعات هي نتاج لتبادل المعارف و السلوكات المبنية على الصدق والنزاهة بين أعضاء الجماعة وكذلك دور المدير في خلق الجو المناسب لذلك.

- الاتصال: الاتصال يلعب دورا مهما في تماسك أفراد الجماعة لأنه يسمح لأعضاء الجماعة التعرف على النوايا والدوافع لكل عضو من أعضاء الفريق، كما أنه يتيح فرصة للتواصل بين الأعضاء لأنه يتيح لها فرصة تصحيح الصور النمطية والأحكام المسبقة. و بالتالي على قائد الجماعة وضع آليات لجمع ردود الأفعال في الكثير من الأحيان لمشاركتها مع أعضاء الجماعة.

إن كل الثقافات تشجع على العمل الجماعي، وفرق العمل الجماعي تنتشر وتنمو في المجتمعات التي يشارك فيها القادة موظفيهم في قيمهم وأفكارهم وأهدافهم، وهذا لا يتم بالصدفة بل يتطلب تخطيط وتحديد العمليات التي سيتعلم فيها كل أعضاء الفريق كيفية تحديد الأهداف و وضع الأولويات للقضايا، وفهم مطالب الأفراد والجماعات

وتتمية أساليب الحلول وتحديد دور كل موظف والعمل على توفير قنوات الاتصال التي تمكنهم من العمل سويا بسهولة.

ويعتمد نجاح أي فريق على الاختيار الصحيح لكل أعضائه ومع ذلك لا بد أن يكون لدى الفريق هدف محدد ومهمة واضحة ورؤية نجاح خاصة وخطة عمل، ففي الفريق لا بد أن تأخذ مصالح المجموعة الأولوية على مصالح الأفراد، ولا بد أن يكون لدي كل أعضاء الفريق الثقة وتسوده روح التعاون حتى يتمكنوا من تحقيق التقدم المرغوب، كما يجب توفر قنوات اتصال خاصة تمكنهم من تنسيق الجهود بينهم، ولا بد أن تكون لديهم القدرة على العمل في ظل التغيرات والتحديات، ويستغلون تلك التحديات لزيادة الإنتاج، لذلك فعند اختيار الأفراد لفريق يجب مراعاة ما يلي¹:

- لا بد أن تتوفر كل المهارات في الفريق.
- من الأفضل وضع الموظفين الخبراء في الفريق للعمل بجانب الموظفين الذين ليست لديهم الخبرة .
- لا بد من توازن بين الجنسين، ولا بد أن تهتم بكل مجموعة عرقية من الأفراد الفريق بالتساوي.
- لا بد أن يتواءم كل أعضاء الفريق مع بعضهم .
- لن يتمكن الفريق من العمل بصورة جيدة دون توافر التعلم المطلوب وأساليب حل المشاكل بين الأعضاء.
- لا بد أن يكون هناك قائدا للفريق، وبالتالي لا بد أن يكون هناك قائدا يتمتع بقدرات قيادية ويستطيع القيادة في ظل الصراعات.
- فإلى جانب كفاءة الفريق لا بد على الأعضاء إبداء بعض السلوكات الفردية التي تشير إلى أنهم يعملون مع الآخرين بصورة جيدة، وبالتالي لا بد من توفر سمات حتى يكون العمل الجماعي جيد، وبالتالي لا بد من البحث عن الأفراد الذين² :

¹- سلامة عبد العظيم ، حسين . مرجع سابق ، ص 135.

²- نفس مرجع ، ص 135.

- يلاحظون العمل المطلوب انجازه ويقومون به دون أن يطلب منهم ذلك أحد ويأمرهم أن يقوموا به .

- يطلبون المساعدة أو النصيحة عندما تواجههم مشكلة لا يستطيعون حلها.

- يقدمون المساعدات للآخرين إذا رأوا تعرضهم للمشكلات .

- لديهم مهارات الاستماع ويحترمون آراء الآخرين.

- يتقبلون كل الاقتراحات دون إظهار أي مشاعر غضب أو غير ذلك.

فأعضاء الفريق هم الذين يهتمون بالأعضاء الآخرين، وعندما يتم تكوين الفريق جديد يجب على الإدارة تحديد مسؤوليات كل عضو، ومع ذلك فعندما ينظم أي فرد جديد للفريق تقع مسؤولية تعريفه بالعمل على كاهل رفاقه في العمل، ولكي يتم العمل بصورة جيدة لابد أن تكون هناك خطة تقييم محددة من قبل¹.

ب- أنواع الجماعات: من بين الدراسات الحديثة التي تناولت جماعات العمل تلك التي قام بها سايلز الذي حاول أن يميز بين جماعات العمل، وأن يصنفها طبقاً لسلوكها والأساليب التي تستخدمها في حل مشكلاتها اليومية ومدى استجابة الإدارة. واستطاع سايلز أن يميز بين أربعة نماذج لجماعات العمل استناداً على المعلومات التي قام بها عن طريق الملاحظة والمقابلة التي أجريت على 300 جماعة عمل في 30 مصنعا بأمريكا، هذه الدراسة تحدد نوعية جماعات العمل التلقائية التي تصنف حسب إيديولوجيتها الخاصة التي تؤمن بها وتطبقها والتي تمنحها تصوراً واضحاً وهي²:

- الجماعات السلبية: تميز خاصة العمال غير مهرة بحيث تقل فيها المعارضة والشكاوي، وتتميز بقيادة غير واضحة وبوحدة داخلية ضعيفة، وهي لا تعتبر في نظر الإدارة جماعات تعاونية أو جماعات على مستوى عال من الإنتاج، كما أنها تلعب دوراً وسيطاً في أعمال النقابة.

¹ - المرجع السابق ص 136.

² - حسان الجيلاني. مرجع سابق، ص 31-32.

- الجماعات الضالة: وتشمل خاصة العمال، كعمال التجميع في صناعة السيارات، وهي أكثر اتحادا من الجماعة الأولى، كما أنها أكثر تطلما، ولكن أعضائها لا ينضبطون اتجاه سلوك الذي لا يتفق مع أهدافهم الواضحة، وغالبا ما تكون القيادة فيها على درجة عالية من التركيز، وهي تعتبر في نظر الإدارة جماعة متمرده غير راضية.

- الجماعات الإستراتيجية: تتميز بأعلى مستويات التظم، وكثيرا ما تمارس ضغوطات بطريقة مستمرة ورشيده تأكيدا لمصالحها الخاصة، وهي على درجة عالية من الوحدة الداخلية، كما تشارك مشاركة فعالة في نشاط النقابات، وتكون مصدرا لقيادات عديدة، هذا فضلا عن تقارير الإدارة عندهم كعاملين تكون حسنة إلى حد ما على المدى الطويل.

- الجماعات المحافظة: هي أكثر الجماعات ثباتا من حيث الوحدة الداخلية، وهي في نظر الإدارة تضم أكثر العاملين رضاء، وهي عادة ما تستخدم ضغوطا رادعة لإنصاف بعض المظالم الخاصة ، كما أنها أقل ايجابية فيما يتعلق بأعمال النقابة.

4- الحوافز:

على الرغم من الاعتقاد الشائع بين الأفراد بأن المال هو الذي يحقق السعادة مما يجعلهم يطالبون بمزيد من الأموال، خاصة إذا كان هناك نقصا في الاحتياجات الضرورية، إلا أنه في بعض الأحيان يردد الأفراد بأنه " ليس بالخبز وحدة يعيش الإنسان"، هذا ما يشير بأن المال أو الحاجة المادية ليست هي الدافع الوحيد للعمل بل هناك دوافع أخرى غير مادية يهتم بها الأفراد وتؤثر على سلوكهم¹.

إن المؤسسات الناجحة تهدف باستمرار إلى تشجيع المنافسة بين العاملين وتمييز الأفراد ذوي الأداء المميز، وتحفيز ذوي الأداء المتوسط إلى التقدم وإبراز هوية المنظمة في الأداء المتميز واستمرار تطوير الأداء، وهذه الأهداف يمكن تحقيقها عن

¹ - طلعت ، إبراهيم لطفى. مرجع سابق ، ص ص 86 - 87.

طريق الحوافز الفعالة، وهذا بالتأثير في اتجاهات الأفراد في التنظيم وإثارة دوافعهم وتوجيه سلوكهم في الاتجاه المطلوب، وهذا يعتبر تحدي أساسي نحوى بناء الأفراد في المنظمات الحديثة، والحوافز هي تحديد العوامل التي يمكن أن تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد، والتي تحدد نمط السلوك أو الفعل المطلوب عن طريق إشباع كافة حاجياته الإنسانية¹.

وتعتبر الحاجيات الإنسانية مصدرا أساسيا لدوافع الفرد والمحدد لسلوكهم في المنظمة، وبالتالي فالحوافز هي العوامل الخارجية التي تجذب إليها الفرد باعتبارها وسيلة لإشباع حاجياته التي تحركه، فالحوافز هي مجموعة العوامل التي تعمل على التأثير على سلوكيات الأفراد من خلال إشباع حاجياته، وبالتالي التوافق بين الحاجيات ووسائل الإشباع لتلك الحاجيات يحدد ما يلي²:

- الحالة المعنوية للأفراد .

- درجة الرضى عند الفرد عن عمله .

- استقرار الفرد في المنظمة .

- جودة أداء الفرد وإنتاجيته .

- كفاءة الأداء التنظيمي .

أ- أنواع الحوافز: إن أكثر التقسيمات للحوافز تعتمد على الجوانب المادية والمعنوية لهذه الحوافز³.

أولاً- الحوافز المادية: تشمل الحوافز المادية إلى جانب الأجور والمرتبات في صور نقدية أخرى سواء كانت مجمعة أو مجزئة مثل العلاوات الدورية والاستثنائية، المنح بأنواعها، والمكافئات التشجيعية.

¹- منير، نوري. مرجع سابق، ص 248.

²- نفس المرجع، ص 286.

³- نفس المرجع، ص 286.

ثانيا- الحوافز المعنوية: وهي الحوافز التي تخاطب الفرد في حاجياته النفسية، الاجتماعية والذهنية، ويقصد بها تلك المكونات التي تتكون منها فلسفة التنظيم وتشكل مع غيرها المناخ العام للمنظمة، بحيث تساعد هذه المكونات على توفير الإشباع الكامل لحاجيات الأفراد في التنظيم غير المادية، وأمام الإدارة تشكيلة من الحوافز المعنوية على رأسها الوظيفة المناسبة للفرد، الإثراء الوظيفي من خلال فرص الترقية والتقدم في العمل والتناوب والمشاركة في اتخاذ القرارات، مناخ الإشراف ومناخ جماعة العمل، صورة المنظمة، طبيعة العمل، فلسفة المنظمة اتجاه أفراد التنظيم، التدريب والمهارات ، جداول العمل المرنة والقيادة الفعالة للأفراد.

ب- **أهمية حوافز العمل:** تشير الكثير من الدراسات الاجتماعية والإدارية إلى أن الحوافز المادية قد لا تكون هي الحوافز المثالية والوحيدة في العمل، وقد أشار براون بأنه لا يوجد حافز واحد مثالي، فالحوافز على العمل تختلف من ثقافة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى ومن فرد إلى آخر، فقد يمثل الأجر أهم الحوافز بالنسبة لفرد معين ، بينما يكون توفير فرصة للترقية والتقدم من أهم الحوافز لفرد آخر.

وقد ذكر ميلر وفورم من خلال النتائج التي تم استخلاصها من دراسات التّن مايو وزملائه أن العمل نشاط جمعي، وأن الحاجة للتقدير والأمن والشعور بالانتماء لها أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال و إنتاجيتهم من الظروف الفيزيقية التي يعملون في ظلها، مما يشير بأن الحوافز الاجتماعية غير المادية للعمل يفوق تأثيرها على الحوافز المادية والظروف الفيزيقية، وبالتالي يمكن إبراز أهمية حوافز العمل للأفراد في التنظيمات¹.

- ثبات العمل واستقراره.
- احترام الذات والتقدير الجماعي.
- حسن العلاقة بين الزملاء والرؤساء.
- تحقيق الذات.

¹ - طلعت، إبراهيم لطفى. مرجع سابق، ص 90.

- أهمية انجاز العمل بالنسبة للمجتمع.
- قصر ساعات العمل.
- قلة الطاقة والجهد المبذول في العمل .

5- الصراع:

يعتبر الصراع عملية حتمية في أي موقف في ظل وجود قيادة، حيث يجعل الأفراد تتكاتف سوياً، وكل ثقافة لها فهمها الخاص للصراع، فالصراع دائماً يؤدي إلى تغييرات ايجابية، فإذا لم تتم إدارة أو تم تجاهل الصراع فسيصبح الصراع كارثة .

أ- أسباب حدوث الصراع: لا يعتبر الصراع شيء سيئ ولا جيد وبالتالي كيفية احتواء الصراع هي التي تحدد طبيعة الصراع، ولأن الصراع موجود دائماً فقد يكون داخل الفرد نفسه وذلك حينما يريد الفرد أن يقرر أو يتخذ قراراً بين رغبتي متصارعتين بداخله، فاحتواء الصراع الداخلي يفيد التنظيم وهذا عندما ينشأ الصراع بين حاجات الفرد الخاصة والحاجات المرتبطة بالمنظمة، فمثل هذا الصراع يؤدي إلى العديد من المشكلات مثل الغياب المستمر عن العمل، وقلة جودة المنتج، وهذا السبب يفرض على القادة الاهتمام بحاجيات الأفراد ومطالبهم الشخصية¹.

فيحدث الصراع نتيجة العديد من القضايا فقد يكون بين الأفراد نتيجة لسوء فهم الأفراد لبعضهم البعض، وهناك صراع يحدث عندما لا تتحقق الأهداف المنشودة بين القائد والعمال أو الموظفين نتيجة سوء الأداء، وهنا صراعات تحدث بين الجماعات وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم الصراع حسب أسباب حدوثه²:

أولاً- صراع المهام : هذا النوع من الصراع يكون فيه الخلاف على جدارة الفكرة أو النهج أي طريقة العمل، فهذا الصراع يمكن أن يكون نتيجة وجود فرد يريد أن يسيطر على الجماعة عامة. فصراع المهام يكون أقل صعوبة في السيطرة عليه و أحياناً يكون له جانب إيجابي للفريق، لأنه يتيح التنوع في الرأي، الذي يفترض أن

¹ - سلامة عبد العظيم، حسين. مرجع سابق ، ص 135.

² - BENRAOUANE , (S) . Op .Cit . p197.

يكون خلاق ومقنع في الحجج، وبالتالي فهو شكل من أشكال الصراع المرغوب فيه في الحالات التي تتطلب الابتكار.

ثانياً- صراع العلاقات: يتعلق الأمر في هذا النوع من الصراعات في الاشتباكات التي تحدث بين أعضاء الفريق نتيجة الاحتكاكات الشخصية والتوترات، وأحياناً نتيجة السخط. هذا النوع من الصراعات يصعب إدارته لأنه ينطوي على العواطف والمشاعر، ولتجنب مثل هذه الصراعات على القائد إجراء تقييم لأعضاء الفريق على تجاربهم السابقة مع العمل الجماعي، وهذا سيسمح للقائد لاستباق هذه الصراعات ويتوقع رد فعل أعضاء الجماعة لهذه الصراعات.

ثالثاً- الصراع العملي: هذا النوع من الصراعات يظهر الاختلاف في كيفية حصول الفعل وهو يكون نتيجة لخلل في تقسيم العمل أو أساليب العمل، هذا النوع من الصراع هو صراع سلبي لأنه يؤثر على دافعية وحماس أعضاء الجماعة، والمساهمة في حل هذا النزاع يبدأ بتوزيع العادل للمهام ومناقشة مسبقة لأساليب العمل .

ب- أساليب حل الصراع: يواجه القادة العديد من الصراعات، فالصراع ينشأ نتيجة اختلاف الآراء والاهتمامات بين فردين، وغالباً ما تتحول اهتمامات المختلفة إلى اهتمامات واحدة بين أطراف الصراع، ولكي يتم هذا لابد من مهارات خاصة من أجل احتواء الصراع خاصة بالنسبة للقادة، وعلى هذا الأساس توجد خمسة أساليب لإدارة الصراع وهي¹:

أولاً- التجنب: التجنب هو سلوك يهدف إلى تجاهل الصراع، و يشمل أيضاً سلوكيات عدم التعاون، ويلجأ القادة لهذا السلوك على أساس أن الصراع سوف ينتهي ويظلون بمأمن، وبالرغم من أن هذا الأسلوب هو أسلوب سلبي إلا أن بعض القادة يستخدمونه لتحقيق المزيد من الأهداف.

ويعد هذا الأسلوب طريقة عقلانية يستطيع بها القائد توفير الوقت الذي يفكر فيه بخصوص المشكلات التي تنشأ الصراعات، وهو أيضاً محاولة للبحث عن المواقف

¹ - سلامة عبد العظيم، حسين. مرجع سابق، ص ص151-153.

التي تشبه مواقف الصراع هذا، وعموما يحقق هذا التجاهل حولا ظرفية و هذا السلوك مفيدا إذا كانت المشكلة التي تسبب الصراع تحل من تلقاء نفسها.

ثانيا- الانسحاب: تتعلق هذه الظاهرة بظاهرة تجنب الصراع وتجاهله، فبينما يشمل التجاهل الصراع الموجود فإن الانسحاب يعترف بذلك الصراع، وهذا الأسلوب ينتج عن أساليب احتواء الصراع وغالبا ما تكون له نتائج ايجابية إذا كانت مشكلات التي تؤدي إلى الصراع هي مشكلات بسيطة فقط، وبالتالي فإن رفض التعامل مع الصراع خصوصا لو كان صراعا شخصية بين الأفراد سوف يقلل من استعداد الأطراف المتنازعة على نشر المشكلة وتوسيع الصراع، فأسلوب تجنب الصراع يعتبر أحسن طريقة حتى يستطيع المدير أو القائد إقناع الأطراف المتنازعة، أو أنهم لابد من العمل سويا على حل المشكلة واحتواء الصراع معا لتحل الخطة الايجابية محل الخطط السلبية.

ثالثا- السيطرة والهيمنة: تعتبر السيطرة أسلوبا إيجابيا ولكنه سلوك غير تعاوني، فهي أسهل خطة تقوم بها الإدارة لاحتواء الصراع، والصراع هنا لا يتم احتوائه إذا كانت أطراف النزاع متفرقة، فهنا سوف يكون هناك فائزين وخاسرين، ونادرا ما يشعر الخاسر بعدم الارتياح في الموقف الذي استخدم فيه سلوك السيطرة، فالقادة لديهم السلطة لإصدار بعض السلوكات، ولكنهم لن يكونوا متأكدين من أن يكون هناك سلوكا تعاونيا .

ويساعد أسلوب السيطرة على حل النزاع دون أدنى اهتمام بالعلاقات الشخصية بين الأطراف المتنازعة، وعند تعذر إيجاد حل لهذا الصراع فهنا يتطلب تدخل السلطة التي سوف تأخذ شكلا تحكيميا ديكتاتوريا، وعلى هذا فإن القادة في بعض الصراعات يستخدمون أسلوب السيطرة والهيمنة من أجل التقليل من حدة الصراع.

رابعا- تسوية الصراع: تعتبر تسوية الصراع أسلوبا ايجابيا وتعاونيا، فمن أهم مميزات هذا الأسلوب التفاوض وليس استهداف حل مثالي للصراع، والتسوية هي أكثر الأساليب التي تتيح للأفراد للمتنازعة على إملاء العديد من المطالب، وهذا الأسلوب لا

يجدي عمليا على المدى الطويل لأن الصراع لم يحل بطريقة كاملة، فلو كانت لأطراف النزاع قوى متكاملة فإنه سيفتح المجال لاستخدام أسلوب السيطرة والهيمنة .

خامسا- مدخل حل المشكلات التعاوني: يعتبر هذا الأسلوب سلوكا ايجابيا وتعاونيا ويختلف عن أسلوب التسوية في درجة التعاون والمشاركة في حل المشاكل، وبالتالي فهذا الأسلوب هو أسلوب عمل كل أطراف النزاع من أجل إيجاد حل لهذا الصراع، وهذا الحل يرضي جميع الأطراف، وبالتالي هنا تعمل الأطراف المتنازعة سويا، حيث يحاول كل فرد فهم مطالب الآخر، وبالتالي محاولة الوصول إلى حل يجمع مطالبهم المشتركة¹.

ت- **إجراءات إدارة الصراع :** تعتبر إدارة الصراع أهم مهمة قيادية، وتتطلب عملية إدارة وحل الصراعات حدوث بعض المفاوضات، كما أوضح كل من فيشر ويوري، وبالتالي ركزا على ضرورة² :

- التركيز على القضايا وليس على الأشخاص .

- يجب على القائد أن يكون صلبا في التعامل مع المشكلات والقضايا وليس مع الأفراد.

فبالرغم من أن التفاوض ضروري في حل الصراع وعلى هذا الأساس فقد حدد هولتون خطوات أو إجراءات إدارة الصراع.

أولا - تحديد الصراع : وتشمل على عدة خطوات ضرورية لفهم طبيعة الصراع.

- تحديد أطراف الصراع: لابد من تحديد من هم المشاركين في الصراع، فأحيانا يكون هناك ممثلون للصراع خلف الكواليس، وبالتالي تعاونهم هام لاحتواء الصراع .

- تحديد طبيعة الصراع: وتتطلب ضرورة تحديد الانفعالات الخاصة بالأفراد، وليس فقط الطبيعة الموضوعية للصراع، فمن الممكن أن تكون المشكلات التي أدت

¹ - المرجع السابق، ص ص 152-154.

² - نفس المرجع ، ص ص 157-161.

إلى الصراع قد أثرت على مشاعر الأفراد كأن تكون قد جرحت مشاعرهم أو كبريائهم، وبالتالي لابد أن يبدي قرار احتواء الصراع أهمية لهذه المشاعر.

- تحديد بداية الصراع: من الصعب جدا تحديد نقطة بداية الصراع، فعادة ما يبدأ الصراع بمضايقات صغيرة، وبالتالي تكمن أهمية هذه الخطوة في تحديد جذور الصراع الأصلية، وفي معرفة ما إذا كان هذا الصراع صراعا عابرا أو له جذورا في الماضي. فالصراع يحدث دائما وفي أي وقت، وذلك عندما يلقي القائد بعض المسؤوليات للأفراد وعندما تعلن تقارير لتقييم أداءهم .

- تحديد موقع الصراع: أحيانا ما يكون موقع الصراع مهما وأحيانا يكون غير مهم داخل الهيكل التنظيمي، وعلى هذا لابد أن تكون قرارات إدارة الصراع مختلفة، إذا كان الصراع بين أفراد عاديين في التنظيم عما عنه إذا كان الصراع بين أحد العمال أو الموظفين وأحد الإداريين.

- المحاولات السابقة لاحتواء الصراع: فلو لم تنجح المحاولات السابقة لحل الصراع فلا بد أن نستفيد منها، فمن الممكن أن يخلق فشل المحاولات السابقة قابلية عند الأفراد المتصارعة لحل الصراع¹.

- النتائج المترتبة عن الصراع: لابد من تحديد وتقييم وفهم النتائج المترتبة عن الصراع، لأن ذلك سوف يساعد على معرفة تأثير ذلك الصراع على أداء الأفراد إذا لم يحل هذا الصراع، وأيضا معرفة تأثيره على الأفراد في حالة احتواء الصراع، وبالتالي تساعد المعلومات على تحديد خطة احتواء الصراع.

ثانيا- تحديد الحلول: وهذا يتطلب عملا جماعيا وقيام الطرف ثالث المحايد دور الوسيط بين الأطراف المتنازعة هام جدا في تحديد الحلول، ولن يجدي هذا إذا كان هناك عدم الثقة بين الأطراف الثلاثة، وتعتبر عملية إقناع الأطراف المتنازعة بالجلوس

¹ - المرجع السابق ، ص160.

وتبادل الآراء والعمل سويا خطوة هامة في طريق حل و احتواء الصراع وعلى هذا تكون الخطوات التالية:

- لا بد أن تكون ايجابية تجاه فرص احتواء الصراع: إذا كانت هناك دلائل واضحة على إمكانية احتواء الصراع فسيتطلب الأمر مجهودا ووقت أطول، ويجب أن يرضى أطراف النزاع بالعمل سويا على حل الصراع، حتى يتم السيطرة عليه.

- وضع القواعد التي تيسر عليها عملية حل الصراع : غالبا ما يؤدي الصراع إلى مشاعر فوضوية، فوضع قواعد تساعد على التقليل من تلك الفوضى، ولا بد أن تعطي هذه القواعد أوجه حل الصراع التالية¹:

الهيكل وموعد ومكان الاجتماعات.

الاتصال والموافقة على تحديد ثقة الأطراف في بعضهم .

أعضاء المجموعة التي تعمل على حل الصراع .

-تحديد اهتمامات الأطراف المتنازعة: لا بد أن يفهم أطراف النزاع أولويات اهتمامهم ونتائجها، فبمجرد تحديد كل طرف لاهتمامه وليس مكانته الوظيفية، سوف يتم معرفة حلول الصراع.

- وضع البدائل: أحيانا لا يتوفر أمام الأطراف المتنازعة خيارات كثير لاحتواء الصراع، وعادة فأول خطوة يتم بها كسر الجمود هي اهتمامات الأطراف، فمجرد تحديد اهتمامات ومطالب الأطراف المتنازعة يتم وضع أفكار التي تساعد على تحديد الحلول الممكنة، فإذا كان هناك جو من الثقة فسوف تتمكن الأطراف المتنازعة من وضع البدائل إذا عملوا سويا على التوصل إلى الحل. فتوافر العديد من البدائل يعطي فرصة كبيرة للتفاوض بشأن احتواء الصراع.

- تحديد المعايير: أحيانا تكون الأفكار الناتجة عن الخطوات السابقة غير واضحة فمن الأفضل تحديد معايير قبل التفاوض على هذا الصراع، إمكانية استقبال

¹ - المرجع السابق ، ص 161- 162.

التنظيم أو المؤسسة لهذا الحل، إمكانية وجود عوائق، هل تكلفة العوائق مرتفعة، فأحياناً تكون المعايير موضوعية وأحياناً تكون غير موضوعية في نفس الوقت .

- تقييم الحلول على أساس المعايير: ممكن أن تكون البدائل المحددة سابقاً لا تتوافق مع المعايير و الأولويات، وهنا يتم إزالة هذه البدائل بحضور جميع الأطراف المتنازعة .

ثالثاً- تنفيذ الحلول: يحتاج تنفيذ الحلول عناية خاصة ووقت طويل كعمليات تحديد الصراع والحلول تماماً، فهناك العديد من القرارات المقترحة تفشل بسبب سوء التنفيذ، وبالتالي يجب أن تشمل هذه الخطوة على ما يلي¹:

- تحديد المشاركين في تطبيق الحلول: فلا يجب أن يقتصر المشتركون في تطبيق الحل على الأطراف المتنازعة فقط، وبالتالي سيكون من المفيد تدخل الوسطاء في تطبيق الحل، فلا بد أن نضع بعين الاعتبار وضع آلية خاصة للتأكد من مشاركة كل الأطراف المتنازعة في العملية و أن تطبيق وتنفيذ القرار يتم بسهولة إذا لم يتم أحد الأطراف بمخالفة الاتفاق، وبالتالي على الإدارة الاهتمام بتنفيذ القرار.

- تحديد ما الذي سيتم تنفيذه بالضبط: من المهم تحديد وضع قائمة بالأشياء التي ستنفذ سواء كانت أساسية أو فرعية ثانوية.

- تحديد الوقت الذي سيعمل فيه الأطراف: فبدون تحديد الوقت الذي تبدأ فيه الأطراف العمل والوقت الذي سينتهي وينجز فيه العمل، وممكن أن تقوم بعض الأطراف بتعطيل تنفيذ عن طريق بعض التأخير والمماطلة.

- تحديد كيفية التعامل مع الأطراف المتنازعة في المستقبل: فبالرغم من انتهاء الصراع واحتوائه لا يجب اعتبار هذا الحل نهائياً، على الأقل إذا لم يكن الوضع تحت الاختبار لفترة معينة، لذلك لا بد أن يتفق الأطراف على أسلوب التعامل مع الصراع في المستقبل كجزء من عملية إدارة الصراع .

¹ - المرجع السابق ، ص ص 162-163.

ث- فوائد إدارة الصراع: تنشأ صراعات كثيرة بين الأفراد أو بين التنظيمات، خصوصا إذا كان بينهم خلافات في الأهداف والطموح في العمل سويا، فهو يساعد إما على التكيف مع التغيير أو على إحداث تغيير جديد، فالصراع لا يعتبر ايجابيا أو سلبيا، وأحيانا يؤدي إلى تبادل وجهات النظر وإيجاد أرضية مشتركة بين الأطراف المتصارعة، فتعتمد تأثيرات الصراعات على كيفية تعاملنا مع أهداف التنافس والاهتمامات، وتتطلب عملية احتواء الصراع مهارات خاصة في الاتصال وتبادل الآراء، فالتعامل مع الصراعات بطريقة جيدة يقلل من إمكانية تأثيراته على أداء المنظمة و يخدم التنظيم في عدة نقاط¹:

- توضح الصراعات المشكلات الداخلية، وتعتبر هذه الصراعات علامة على تحليل سبب ضعف التنظيم .

-ربما تعزز عملية احتواء الصراع، الاتصال وتبادل الآراء في المستقبل.

- عادة ما ينتج عن حل بعض الصراعات تغيرات ايجابية بناءة.

-يوفر البحث عن الحلول فرصا لتنمية المهارات والقدرات الإبداعية، فتتضمن طبيعة الصراع اختلافات كثيرة من وجهات نظر الأفراد اتجاه الصراعات من زوايا مختلفة وآراء ومطالب مختلفة.

-تساعد قرارات حل الصراع الناجحة على بناء الثقة بين الأطراف، فالأفراد القادرون على احتواء الصراع ستكون لديهم القدرة على العمل سويا تحت ظروف أسهل، وتجهز أيضا خبرات الأطراف المتنازعة للتعامل مع الصراعات التي تشب في المستقبل .

-توفر الصراعات فرصة لتحديد الاهتمامات والأهداف ومراجعتها لو لزم الأمر، وتؤدي هذه العملية إلى فهم الفرد لنفسه وللآخرين فهما جيدا .

- عادة ما تكون النتائج المترتبة على قرارات حل الصراع الناجحة، هي حل

المشاكل وزيادة ارتباط الفرد وتقوية الأهداف المشتركة.

¹ - المرجع السابق ، ص164.

6- البيئة الداخلية للمؤسسة الجزائرية:

إن البيئة الداخلية تتميز بوجود تنظيم رسمي حتمي، فلا يمكن لأي مؤسسة الاستغناء عنه مهما كان نوع النشاط الذي تمارسه، وبناء على ذلك فإن القانون الأساسي العام للعمال، قد اعترف أيضا بضرورة وحتمية وجود التنظيم الرسمي في المؤسسات الجزائرية، لأن الأعمال لا يمكن تأديتها وفهمها إلا إذا حددها التنظيم الرسمي، ووضع القواعد والإجراءات اللازمة لتقسيم العمل، واختصاصات الأفراد وأدوارهم المختلفة التي يقومون بها باعتبارهم أعضاء في للتنظيم¹.

فقد أشارت المادة 88 من القانون الأساسي العام للعمال، على أنه يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تضع نظاما داخليا تحدد بموجبه القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، الانضباط العام، معايير الصحة والأمن في العمل طبقا للقوانين والأنظمة².

- التنظيم التقني للعمل: يتمثل في وضع القواعد والإجراءات التي تنظم العمل من الناحية التقنية، وفقا لمبدأ التخصص وتقسيم العمل، فالآلات المختلفة الموجودة بالمؤسسات الصناعية تكون عديمة الجدوى أو تعمل بفوضى إذا لم يحدد لها الإطار التنظيمي اللازم، ووضع الشروط اللازمة والموضوعية و الأداء الجيد للعمل، لذلك فوضع تنظيم تقني للعمل من الشروط الأساسية لأداء جيد والتحكم في التسيير.

- الانضباط العام: ويقصد به القواعد واللوائح الرسمية، التي تحدد السلوك العمالي بما يتماشى و القواعد الرسمية للتنظيم، كتحديد أوقات العمل، القواعد التي تضبط السلوك العمال المهملين، أو الذين يرتكبون أخطاء جسيمة تضر بالمؤسسة، وهذه القواعد تضبط النظام العام والالتزام باللوائح والأوامر الرسمية للعمل.

- معايير الصحة والأمن: وهي تتمثل في الإجراءات التنظيمية التي تضعها المؤسسة للحفاظ على صحة عمالها، وهي إجراءات وقائية لتجنب العمال حوادث

¹ - حسان، الجيلاني. مرجع سابق، ص 141.

² - نفس المرجع، ص 142.

العمل و الأخطار المهنية كاستعمال الأقنعة الواقية والطرق الأمنية التي تحفظ للعامل من التعرض للمخاطر.

إن الجهاز الإداري للمؤسسة الصناعية الجزائرية يتكون من قيادة جماعية تتمثل في مجلس العمال، وقيادة تنفيذية تتألف من مدير المؤسسة ونوابه ورؤساء العمال، ويتم تشكيل مجلس العمال من العمال الذين تم انتخابهم، ومن المدير ونوابه، ويجتمع مرة كل أسبوع، غير أنه يمكن أن يجتمع في حالات استثنائه بدعوة من المدير العام كلما اقتضت الضرورة لذلك¹.

وتحدد المادة 59 من ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات اختصاصات مجلس الإدارة في عدة مجالات نذكر منها:

- إعداد البرامج العامة لنشاط المؤسسة و مشاريع برامج الإنتاج، البيع و التموين.

- دراسة مشاريع توسيع نشاطات المؤسسة.

- الميزانيات ... وحسابات الأرباح و الخسائر، كما يقدم التقرير السنوي المتعلق بنشاط المؤسسة في جميع الميادين للسنة المنصرمة.

- مشروع القانون الأساسي للمستخدمين وجدول الأجور.

- مشروع الخطط الإجمالية لتنظيم المؤسسة.

إن تحديد الاختصاصات بموضوعية، يلغي كل أشكال الغموض التي من شأنها أن تعمل على إرباك الممارسات وتداخل الوظائف وتصادم المسؤوليات، نظرا لتعدد مجالات الإدارة والتنظيم في المؤسسة الصناعية الجزائرية وتوسع نطاقها.

¹ - المرجع السابق ، ص143.

أ- المؤسسة بين سلطة العمال ونفوذ الإدارة: إن التسيير الاشتراكي الجزائري يعمل على تكليف بعض العمال الذين لهم الكفاءة اللازمة و القدرة على التسيير الحسن، فالعامل في المؤسسة الصناعية مهما كان موقعه أو سلطته ونفوذه، فهم مجرد عمال تتحدد مهمتهم ونطاق إشرافهم بالقوانين والمواثيق المختلفة، لذلك فحسب المادة 34 من القانون الأساسي العام للعامل تنص على أنه يتعين على العمال الذين يتولون مناصب مسؤولية في التأطير القيام بمهام مرتبطة بمناصبهم، لاسيما تنظيم العمل ضمن جماعة العمال، من أجل الوصول إلى أقصى ما يمكن من الفعالية وبذلك يجب عليهم¹:

- مراعاة الانضباط وتطبيق المناهج دائمة التطور في الإدارة والتسيير، لاسيما تلك التي يقوم بها العلماء لاسيما في الإدارة والتسيير، ومحاولة إستيعابها والاستفادة منها قدر المستطاع والعمل على تطبيقها، لتشجيع روح الإبداع والمبادرة لدى جماعة العمال نحو العمل وتشجيع بذلك روح الإبداع.

- المركزية والوصاية: هناك جهات أخرى تجاذبت السلطة مع الإدارة والعمال على مستوى المؤسسة، وتتمثل في المركزية والوصاية اللذان يعتبران وجهان لعملة واحدة لارتباط بعضهما البعض أشد ارتباط، فالمركزية هي تركيز الوظيفة الإدارية في يد الدولة أو ممثلين عنها دون مشاركة الهيئات الأخرى التي يهملها الأمر، والوصاية تعني أن المدير العام للمؤسسة يتصرف تحت سلطة الوزير الوصي، ويكون مسؤولاً عن التسيير العام للمؤسسة في نطاق اختصاصه المحدد.

إن نظام الوصاية على المؤسسات الصناعية، نظام مركزي يؤدي في الغالب إلى ممارسات لا تتماشى وأهداف المؤسسة والعمال، إذ أن العمال بشعورهم أن مشاكلهم لا تحل إلا بالرجوع إلى السلطة المركزية خاصة المشاكل الحاسمة والأساسية، والتي هي بحاجة إلى الحل السريع سيخلق استياء لدى العمال، وبذلك تكوين موقف سلبي لديهم اتجاه المنظمة والإنتاج، مما يؤدي إلى زيادة التكاثر والتمارض والإهمال والذي يثبط من فعالية التنظيم وتحقيق أهدافه.

¹- المرجع السابق، ص ص 144 - 146.

ب- **المعوقات التنظيمية للمؤسسة الجزائرية:** إن المؤسسة الجزائرية قد عرفت عدة قوانين وتشريعات لتنظيمها وبذلك تنسيق جهود العاملين بها، فالإصلاحات التي تبنتها الجزائر ابتداء من نهاية الثمانينيات لم تكن من باب الصدفة وإنما كانت لأسباب موضوعية، فلقد تميز التنظيم بصيغة إدارية بحتة تركز على أوامر وتقنين مكثف، الصادر من الهيئات المركزية اتجاه وحدات الإنتاج، الأمر الذي حال دون تطبيق موضوعي لما جاء به نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات، لاسيما أخذ القرار وحرية التسيير على المستوى المحلي، بحيث المؤسسة مقيدة ، ولا تستطيع العمل في جو يسوده الحرية والمبادرة والابتكار، بل صارت حركيتها ثقيلة وعملها روتينيا، وبالتالي قلت الفعالية وتجمد مستوى الإبداع، وهذا نتيجة لسياسة الاقتصادية المخططة والتي تفتقد للتسيير العقلاني للوسائل المادية والبشرية، وفي بعض الأحيان تؤدي إلى نتائج عكسية للأهداف التي سطرته القيادة السياسية¹.

أولا - **على المستوى الداخلي للمؤسسة:** تعرضت المؤسسة الصناعية إلى عدة نقائص على المستوى الداخلي التي ميزت ممارسات العمال والمسيرين وثقافتهم المهنية، والتي تظهر في تنفيذ مختلف المهام التسييرية، منها الإنسانية، تنظيمية، والإجراءات البروقراطية التي أعاقت الكثير من جهود العاملين والمسؤولين على حد سواء، وثبتت عزائمهم ويمكن تحديد هذه العوامل في مايلي²:

- **التوظيف:** إن عدم احترام المعايير العلمية في التوظيف مشكل تعاني منه جل المؤسسات العمومية، ذلك لأن ارتفاع مستوى البطالة وقلة توظيف العمال، جعل المسؤولين على رأس هرم المؤسسة يتدخلون في عملية التوظيف لصالح الأقارب والمعارف، وليس على أساس الحاجة والكفاءة وهو ما يؤثر سلبا على فعالية المؤسسة.

- **زيادة عدد العمال:** نظرا لعدم التخطيط الدقيق المتماشي مع حاجات المؤسسة، والذي ترتب عنه التوظيف غير العقلاني للعمال مما ساعد على زيادة عدد العمال،

¹ - المرجع السابق ، ص ص 149 - 150

² - بوفلجة، غياث. التغيير التنظيمي وثقافة العمل. بن عكنون، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2014 ، ص150.

وأدى بذلك إلى البطالة مقنعة، بحيث أن العملية الإنتاجية لا يقوم بها سوى عدد قليل من العمال، في حين البقية تلتحق بالمؤسسة صباحا وتعود إلى ديارها مساء، دون أن تقدم عملا فعليا في المؤسسة والإنتاج، وتمثل عدد العمال الزائد خاصة في الوظائف الإدارية، حيث الاكتظاظ وقلة التنسيق وفوضى التسيير، مما أدى إلى تدمير العمال وسخطهم على التسيير والإدارة بصورة عامة¹.

- الترقية: إن عدم اعتماد معايير وأساليب علمية في التوظيف، وغياب إستراتيجية واضحة في التكوين، جعل عملية الترقية تفتقد إلى أسس علمية، فرغم أنه في العادة لا توجد ترقية في المؤسسات، لكن في حالة وجودها فهي تخضع إلى معايير ذاتية، مثل الأقدمية رغم غياب الكفاءات الضرورية لشغل المنصب².

- كبر حجم المؤسسة: إن قيام المؤسسة بعدة مهام في غياب المؤسسة المتخصصة، أدى إلى قيام بعضها بمهام ليست من اختصاصها كالتسيير والتخطيط والتوزيع... لخص مما أضفى عليها طابعا متضخما، وأدى إلى توسيع فروعها عبر أنحاء الوطن، هذه الأعباء المتراكمة أدت إلى عدم التحكم في تسيير هذه المؤسسات، وصعوبة استغلالها بطريقة عقلانية واستحالة مراقبتها بصورة دقيقة³.

- المساهمة في اتخاذ القرارات: إن ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات فرض ضرورة إشراك العمال في التسيير إلى جانب الإدارة⁴، غير أن غياب إستراتيجية واضحة لإشراك العمال في عملية صنع القرار وغياب الكفاءة التسييرية الضرورية لإسهام في صنع القرارات عند العمال، مما جعلها غائبة، وفي حالة وجودها فهي عديمة الجدوى، فاعتماد الجزائر على سياسة التسيير الاشتراكي للمؤسسات أدت إلى تعدد المجالس المنتخبة وضرورة مساهمة العمال في اتخاذ القرارات، غير أن غياب الكفاءات التسييرية وثقافة المساهمة في صنع القرارات، عوامل جعلت عملية المشاركة

¹- حسان، الجيلاني. مرجع سابق، ص 152.

²- بوفلجة، غياث. مرجع سابق، ص 150.

³- حسان، الجيلاني. المرجع السابق، ص 151

⁴- نفس المرجع، ص 150.

في صنع القرارات بالمؤسسات العمومية عملية بيروقراطية معرّقة للنشاط التسييري السليم بالمؤسسة¹، بحيث العمال يريدون تسيير المؤسسة حسب أهواءهم ومشاعرهم و الإدارة لا تمنح السلطة الفعلية في التسيير، مما انعكس سلبا على المؤسسة والإنتاج وزادت من التوترات والتصدعات داخل المؤسسة أضرت بحسن تسييرها².

- الاتصال: رغم أهمية عملية الاتصال في المؤسسات المعاصرة إلا أن غالبية المسؤولين في المؤسسة العمومية لا يعيرونها أهمية، فرغم منح قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات أهمية لموضوع الاتصال، إلا أن عدم الوعي بأهميتها وغياب الشروط الضرورية لنجاحها أدى إلى فشل ممارستها، حيث كثرت الاجتماعات و غابت نتائجها، حيث أصبحت الاجتماعات مشكلة في حد ذاتها ومضيعة للوقت³.

- حوافز وعلاوات العمل: تعرف المؤسسات الجزائرية صعوبة في تحديد الحوافز والعلاوات فهي تمنح عادة لكل العمال، سواء بذلوا جهدا أو لم يبذلوا، وهو ما نزع عنها صفة التحفيز والدفع نحوى بذل جهد أكبر في العمل، وبالتالي غياب سياسات تحفيزية فعالة في القطاع العمومي لغالبية المؤسسات الإنتاجية الجزائرية⁴.

- احترام الوقت والانضباط في العمل: إن المحيط الثقافي للمؤسسات الجزائرية لا يمنح الوقت والانضباط حقهما، خاصة في القطاع العمومي، لذلك نرى ارتفاعا في نسب التغيب والتأخر عن مواعيد العمل والخروج المبكر منه، وغياب الصرامة في تنفيذ القرارات⁵.

- سلوك وممارسات المديرين: يؤثر المديرين أو مثلما يطلق عليهم القادة على سير العملية الإنتاجية وفعالية أداء المؤسسات، لهذا فسلوكياتهم وممارساتهم يتأثر بها العمال، فالقائد يعتبر القدوة للعمال فتهاون المدير يشجع العمال على التهاون في

¹- بوفلجة، غياث. مرجع سابق، ص 150.

²- حسان، الجيلاني. مرجع سابق، ص 150.

³- بوفلجة، غياث. المرجع السابق، ص 151.

⁴- نفس المرجع، ص 151.

⁵- نفس المرجع، ص 151.

أعمالهم والعكس صحيح، أي أن انتشار التسبب والتهاون بين العمال يؤدي بالمسؤولين إلى التهاون والتقاعد عن أداء واجباتهم، خاصة مع وجود مناخ تنظيمي مشجع على ذلك¹.

وهكذا تنتشر ظاهرة قلة الانضباط وعدم احترام القوانين واللوائح التنظيمية وغياب معايير الفعالية والصرامة.

إن كانت هذه الصورة سلبية في المؤسسات العمومية، إلا أن ذلك لا ينفي وجود مؤسسات عمومية فعالة بمسؤوليها وعمالها وممارساتها التسييرية وثقافتها التنظيمية الإيجابية.

ثانيا- على المستوى الخارجي: تجاذبت المؤسسة على المستوى الخارجي عدة أجهزة منها جهاز التخطيط الذي كان مركزيا والجهاز المصرفي، ومنها السياق الاجتماعي الذي اتسم بالتأزم والتدهور خاصة في السنوات الأخيرة، من خلال انخفاض القدرة الشرائية للعمال وانقطاع الثقة بينهم وبين مؤسساتهم، كما أن نقص تمويل المؤسسات بالمواد الأولية وتعقيد الإجراءات المتخذة للحصول على تلك المواد وبالعملة الصعبة والذي شكل عائقا أمام تطور الكثير من التنظيمات الصناعية، فبالإضافة إلى ارتباط المؤسسة بالوصاية والمركزية فإن علاقة المؤسسة بالأجهزة الأخرى لا تقل أهمية وخطورة، بحيث تظهر جليا في كل من جهاز التخطيط باعتباره موجها ومشرفا على أنشطة المؤسسة، والجهاز المصرفي باعتباره ممولا ورقيبا².

فبالنسبة لجهاز التخطيط المركزي فعدم فعاليته والضعف الذي آل إليه، أدى إلى عدم واقعية بعض المشاريع، مما أثر على فاعلية المؤسسة.

أما الجهاز المصرفي فقد أصبح سيد الموقف بحكم الصلاحيات الممنوحة له فيما يخص تمويل المشاريع.

¹- المرجع السابق، ص 152.

²- حسان، الجيلاني. مرجع سابق، ص 152، 153.

كل هذا أثر سلبا على المؤسسات وجعلها تعجز عن القيام بالمهام الأساسية الملقاة على عاتقها، وبذلك فقد أثر النظام القائم على علاقات العمال بالمؤسسة، وعلاقاتهم ببعضهم البعض، كما أثر على علاقات المؤسسة بالمؤسسات الأخرى التي ترتبط بها بأعمال مختلفة، فالمؤسسة لا تستطيع اتخاذ أي قرار فيما يخص علاقاتها الخارجية بدون العودة إلى الوزارة الوصية¹.

¹ - المرجع السابق، ص 153.

خلاصة:

تعتمد البيئة الاجتماعية الريفية على العلاقات والروابط الاجتماعية البسيطة المبنية على الروابط الدموية والمصاهرة والجيرة، والتي عملت على تحقيق التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع، عكس البيئة الحضرية والتي تعتمد على الروابط والعلاقات الاجتماعية الحديثة المبنية على تبادل المصالح، في ظل تشتت الأصل الجغرافي لأعضائها.

إن التأثير المتبادل بين البيئة الخارجية والبيئة الداخلية للتنظيم تعكس التفاعل بين خصائص التنظيم وخصائص المجتمع وبذلك تعكس الأهداف الاجتماعية والاقتصادية للتنظيم من جهة، والأهداف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع من جهة أخرى.

غير أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية في ظل انتشار العولمة التي أدت إلى إلغاء الحدود بين الدول وبين البيئة الاجتماعية الريفية والحضرية وأدت إلى تغيير القيم الاجتماعية، وبذلك أدت إلى التأثير على الروابط والعلاقات التي يمكن أن تؤدي إلى تفعيل وتوجيه السلوك العمالي إلى سلوك فعال يخدم أهداف التنظيم من جهة وأهداف المجتمع من جهة أخرى.

هذه التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية عملت على تغيير القيم الاجتماعية، الأمر الذي عمل على التداخل بين القيم الاجتماعية والقيم الرسمية للتنظيم، مما أدى إلى صراع القيم و حد من فعالية التنظيمات، وبالتالي عرقلة تحقيق أهداف التنظيم من جهة وأهداف المجتمع من جهة أخرى.

الفصل الثالث

الفعل الاجتماعي والنقابي في المؤسسة

تمهيد

المبحث الأول: الفعل الاجتماعي ومبدأ الثقة.

1- الفعل الاجتماعي.

2- محددات الفعل الاجتماعي.

3- الثقة.

4- الروابط الاجتماعية والثقة.

5- أبعاد وعوامل الثقة في الجزائر.

المبحث الثاني: الحركة العمالية والتنظيم النقابي.

1- تاريخ الحركة العمالية والنقابية.

2- مهام الحركة العمالية والنقابية.

3- الحركة العمالية والنقابية في الدول العربية.

4- الحركة العمالية والنقابية في الجزائر.

5- الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر.

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الثقة والتفاعل الاجتماعي مفهوميين متلازمين لبناء الفعل الاجتماعي بشكل عام والفعل العمالي بشكل خاص، فالثقة تعمل على توجيه السلوك الإنساني إلى سلوك فعال يسعى لتحقيق أهداف التنظيم و المجتمع من جهة ، و أهداف الأفراد من جهة أخرى ، فالثقة والتفاعل الاجتماعي مبني على نوع الروابط الاجتماعية سواء كانت تقليدية أو حديثة.

تلعب النقابة العمالية دورا مهما في توجيه السلوك العمالي وبناء الثقة بين العمال من جهة وبين العمال والإدارة من جهة أخرى، لمواجهة مختلف التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يمر بها المجتمع، و بالتالي النهوض بالمؤسسة من أجل تحقيق الفعالية الاقتصادية باعتبارها مكسبا للعمال والمجتمع على حد سواء.

ولذلك جاء هذا الفصل لمعالجة الفعل الاجتماعي والعمالي في ظل الثقة المتبادلة بين أعضاء التنظيم والتي يمكن أن تحقق الانسجام بينهم، وقد قسم إلى مبحثين، المبحث الأول يتناول الفعل الاجتماعي ومبدأ الثقة من خلال تناول الفعل الاجتماعي في ظل النظريات الكبرى، الفعل العمالي والتفسير النفسي والاجتماعي للفعل، كما سنتطرق لمحددات الفعل الاجتماعي، الثقة ، وكذلك الروابط الاجتماعية والثقة ، وأخيرا إسقاط الفعل الاجتماعي والثقة على الجزائر من خلال تناول أبعاد وعوامل الثقة في الجزائر.

أما المبحث الثاني ف جاء لدراسة الحركة العمالية والتنظيم النقابي من خلال دراسة العناصر التالية، تاريخ ومهام الحركة العمالية والنقابية، الحركة العمالية والنقابية في الدول العربية ، الحركة العمالية والنقابية في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، وأخيرا الحركة العمالية و النقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر .

المبحث الأول

الفعل الاجتماعي ومبدأ الثقة

1- الفعل الاجتماعي.

أ- الفعل العمالي.

ب- التفسير النفسي والاجتماعي للفعل .

2- محددات الفعل الاجتماعي.

3- الثقة.

أ- شروط بناء الثقة.

ب- مكونات أزمة الثقة.

4- الروابط الاجتماعية والثقة.

5- أبعاد وعوامل الثقة في الجزائر.

1- الفعل الاجتماعي :

الفعل الاجتماعي هو شكل من أشكال السلوك البشري الذي يمكن أن يتم داخل بيئة اجتماعية، اقتصادية أو سياسية ... الخ ، ويتم ذلك بناء على علاقة اجتماعية تحددتها جملة من المعاني والرموز الثقافية، و تكون هذه العلاقة التفاعلية مباشرة و سابقة لوجود الفرد أو خارجة عن إرادته.

وبالتالي فإن الفعل الاجتماعي حسب ماكس فيبر يأخذ ثلاث خصائص أساسية حتى يكون السلوك فعلا اجتماعيا¹:

- الخاصية الأولى: يجب على الأفراد أن يأخذوا بعين الاعتبار حضور الآخرين ووجودهم حولهم، وبالتالي هذا يضيفي صفة التفاعل الاجتماعي.

- الخاصية الثانية: أن يكون للسلوك أو الفعل الذي يقوم به الفاعل يحمل معنى أو إشارة موجه للطرف الآخر وعلى الطرف الآخر أن يفهمه.

-الخاصية الثالثة: لكي يصبح السلوك أو الفعل اجتماعيا حسب فيبر يجب على الأفراد المعنيين بالسلوك المتبادل أن يقوموا بذلك وهم مدركين للمعاني التي تتضمنها أفعالهم و سلوكياتهم الذاتية من جهة، وللمعاني التي يتضمنها السلوك و أفعال الطرف الآخر من جهة أخرى.

كما أن ماكس فيبر الذي يعتبر من الرواد الأوائل الذين اهتموا بالفعل الاجتماعي، ويعرف الفعل على أنه كل أنماط السلوك الإنساني، طالما الفاعل يضيفي على فعله معنى ذاتيا، فالفعل الاجتماعي تحكمه ضوابط ثقافية واجتماعية، كون الفرد يعيش ضمن جماعة ويتفاعل معها وبذلك يصبح الفعل الاجتماعي إطارا مرجعيا لكل السلوكات البشرية، واستطاع فيبر من خلال دراسته للفعل الاجتماعي أن يحدد أربعة نماذج للفعل :

¹ -GUY (R). Introduction a la sociologie général Canada :L'action social. Canada : Ed H.M.H,1969, P P 17-18.

- الفعل الاجتماعي العقلاني: هو الفعل الرشيد الذي تكون دوافعه السعي وراء تحقيق غاية وهدف معين ، فالفاعل يدرك هدفه بوضوح، ومن ثم استعمال كل الوسائل من أجل تحقيق الهدف، فاختيارات الفاعل نابعة من العقل والإدراك للمحيط الخارجي، سواء في اختيار الأهداف أو في اختيار الوسائل المناسبة لتحقيق الهدف، فتحدد العقلانية من خلال توقع الفاعل للظروف التي توفرها البيئة الخارجية، وتوقع كذلك سلوك الأفراد الآخرين التي يبني على أساسها السلوك أو الفعل¹.

- الفعل العقلاني بالنظر إلى القيم: وهو الفعل الذي يكون من خلال الامتثال للقيم الاجتماعية و الثقافية السائدة كما هي، دون التدقيق في الأثر الذي سترتب عنها، والمنفعة التي سيحققها وراء الفعل الذي سيقوم به، وبالتالي الفعل العقلاني بالنظر إلى القيم يكتسب العقلانية ليس من خلال محاولاته التدقيق في هدف خارجي محدد، ولكن لأن التخاذل عن تحقيقه ينظر إليه كنوع من العار، ومن ثم نجد الفاعل يتصرف عقليا باعتقاده المطلق بقدسية القيم، أي أن الفاعل يقوم بالفعل ليس بالنظر إلى تحقيق الهدف بل القيام بالفعل بما يجب أن يكون أخلاقيا من منظور المجتمع والمعايير والقيم الاجتماعية ، فالعقلانية هنا هي خارجية متجسدة في الضمير الجماعي، غير أن فعله اختياري وإرادي وليس حتمي كما هو عليه عند دوركايم.

- الفعل التقليدي: هو الفعل الذي تقره العادات والمعتقدات، بحيث يصبح الفعل عملية ميكانيكية، فالفاعل الذي يتصرف وفق التقاليد غير محتاج لأن يدرك الهدف والقيمة المتعلقة بفعله، لأنه ينتفي عن أفعاله العامل الإرادي فتصبح هذه التقاليد تحدد أفعاله بصورة مباشرة كأنه عمل فطري لديه، فالفرق بين النموذج السابق وهذا النموذج هو أن في نموذج الفعل التقليدي ليس هناك أدنى استعمال للعقل في اختيار الفعل، فالفاعل يطيع إراديا للقواعد التقليدية الطقوسية، فالفعل يخضع إذن للعادات والطقوس².

¹ - علي، ليله. النظرية الاجتماعية المعاصرة: دراسة لعلاقة الإنسان بالمجتمع. ط2. القاهرة، مصر: دار المعارف، 1983، ص 625.

² - نفس المرجع، ص ص 628 - 629.

- الفعل الانفعالي: وهو الفعل الذي يكون تعبيراً عن حالات عاطفية كونها موجهة نحو تحقيق هدف أو غاية، فالفعل يتم في حالات يكون الفاعل تحت سيطرة ضغط انفعالي أو عاطفي، وبالتالي يكون هناك غياب للفعل الرشيد أو العقلاني المنطلق من العقل الذي يربط بين الغاية والوسيلة، فالفعل العاطفي أو الانفعالي ينطلق أساساً بغريزة الفرد¹.

إن تنميط الفعل الاجتماعي عند فيبر كان خطوة تمهيدية لتطوير علم الاجتماع، وهو يتخذ من الذات مرتكزاً له، فقد استعان بتنميط الفعل في تعيين أنماط معينة للنظام الاجتماعي بدلاً من الاستعانة به في تحليل الطبيعة المركبة للدافعية والفعل الذاتي، ويصنف الأفراد كأعضاء في أنماط معينة للمجتمع والمؤسسات أو الحركات بدلاً من تصنيفهم في ضوء طبيعتهم للفردية المركبة حسب ميلز وألان داون².

يفترض تناول الفعل الاجتماعي وجود فاعل، وبهذا يتضمن تحليل الفعل خصائص الفاعل وحالته، والتي تشمل كما جاء في تصنيف فيبر للفعل الحوافز التي يتضمن معناها المستوى الإدراكي والوجداني والقيمي، ويعني المستوى الإدراكي معرفة الفاعل بغايته، والبدائل الممكنة لتحقيقها، بينما يشير الجانب الوجداني إلى مدى اهتمامه وحماسه، في حين يعتبر الجانب القيمي عن القيمة والوزن المرتبط بالفعل ونتائجه، وبهذا تدخل المتغيرات الفردية في تحليل الفعل ومسارته، خاصة وأن بارسونز يفترض الأخذ بالفعل الطوعي الذي يتضمن وجود بدائل وسياسة ينطوي وجودها على درجة من الحرية والاختيار³.

إن حرية الاختيار ومستوى حرية الفاعل مقيدة بالموقف الاجتماعي وما يتضمن من ظروف موضوعية إلى جانب الذاتي، ويعتمد على تعريف الفاعل للموقف والأمر

¹ - جون، ركس. مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية. ترجمة محمد الجوهري وآخرون. القاهرة، مصر: دار المعرفة الجامعية، ص 138.

² - مصطفى خلف الله، الجواد. قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع. القاهرة، مصر: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2002، ص 152.

³ - إبراهيم، عيسى عثمان. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. ط1. عمان الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2008، ص 51.

الأخرى التي تدخل في توجيه الفعل، مثل القيم الجماعية كمؤشر في توجيه الفعل وتحديد الاختيارات¹.

كما يشير لتالكوت بارسونز إلى مفهوم الفعل الاجتماعي إلى كل أشكال السلوك البشري التي تحركها وتوجهها المعاني الموجودة في دنيا الفاعل، وهي معاني يدركها الفاعل و يدمجها في ذاته، والفاعل يمكن أن يكون فردا أو جماعة أو تنظيما أو مجتمعا، فالفاعل هو كيان سواء كبر حجمه أو قصر، يسلك في ضوء المعاني التي توجد في بيئته، وطالما أن هذه المعاني لا يحتكرها الفاعل بعينه بل يشترك فيها آخرون، فإن الفعل الاجتماعي الذي يأتيه فاعل معين لا يتم إلا داخل موقف، وهناك مجموعة من العناصر داخل الموقف يخلق من ترابطها جميعا التفاعل بين الفاعلين الموجودين داخل الموقف، ويضم الموقف الموضوعات الفيزيائية " الطبيعية، الجغرافية والظروف المناخية و الأجهزة العضوية للفاعلين"، والموضوعات الاجتماعية " الفاعلين الآخرين الموجودين في الموقف" والموضوعات الرمزية "اللغة والقيم والمعايير"، وبناء على ذلك فإن الفعل الاجتماعي لا يمكن أن يتم إلا إذا توافرت عدة عناصر وهي، الفاعل والموقف بما يحتويه من موضوعات "فيزيائية واجتماعية"، والرموز التي من خلالها يتم التواصل بها داخل الموقف والمعايير التي توجه سلوك الفاعل وتضبطه².

فقد اهتم تالكوت بارسونز بالفعل الاجتماعي من خلال تحليله للنسق الاجتماعي، والذي يرى بأن الفعل الاجتماعي هو كل أشكال السلوك البشري الذي تحكمه المعاني ويتم من خلالها التواصل والتفاعل مع الآخرين، ومنه فالفعل تحكمه العناصر التالية³:

- إن الفعل الاجتماعي تحكمه المعاني الثقافية الموجودة في محيط الفاعل، وبالتالي فهو فعل موضوعي وليس ذاتي.

¹ - المرجع السابق، ص 52.

² - أحمد، زايد. علم الاجتماع: النظريات الكلاسيكية والنقدية. مصر: دار الكتب المصرية، 1984، ص ص 114-

³ - GUY, (R).Op.Cit , p 19

- إن الفرد أو الفاعل الاجتماعي بصفة عامة هو الذي يعطي للفعل معنى، وبالتالي فالفعل لا يشكل ضغطاً قهرياً بالنسبة للفاعل كما هو الحال عند دوركايم.
- إن الفاعل ليس فرداً فقط بل قد يكون جماعة أو مجتمع، وهذا يدل على أن عملية التفاعل ليست بسيطة وقد تكون معقدة، ليس بعدد الأفراد المتفاعلة فحسب، ولكن بمجمل المعاني والرموز التي تحكم عملية التفاعل.
- إن المعاني لا تحدد السلوك بل تلعب دور الموجه له، أي ليس هناك علاقة سببية وحتمية بين المعاني والسلوك كنتيجة له بل اختيارية.
- المعاني لا يحتكرها الفاعل بعينه بل يشترك فيها آخرون¹.

كما أن باريتو وفريدو بدراسته للفعل الاجتماعي لم يفرق في طرحه بين السلوك، الفعل والفعل الاجتماعي كما فعل فيبر، بل استطاع أن يقسم السلوك البشري والفعل الاجتماعي إلى نموذجين، السلوك أو الفعل المنطقي والسلوك غير المنطقي، ويرى إن الاستعدادات الغريزية هي التي تفسر العواطف و الميكانيزمات العقلية للفعل الاجتماعي ودوافعه وتضبط العلاقة بين الفرد والطبيعة، لذلك كلما كانت هذه الغرائز قوية كلما زادت قدرة الفرد على التكيف مع البيئة التي يعيش فيها، وبالتالي فالتكيف مع المحيط الطبيعي أو البيئة الاجتماعية هي فطرية لدى الفرد².

- الفعل المنطقي : حلل باريتو الفعل الاجتماعي انطلاقاً من العلاقة بين السلوك، الوسائل والغايات، متخذاً من هذه العلاقة توجهاً يحدد على أساسه كافة أنماط السلوك إذا استطاع أن يحقق غاية بطريقة عقلانية موضوعية و إذا كانت الوسائل المتبعة تتفق موضوعياً مع الغاية في إطار أفضل معرفة متاحة، وعلى هذا الأساس فإن السلوك أو الفعل العقلاني أو المنطقي يتميز بالخصائص التالية:
- إن السلوك أو الفعل الاجتماعي المنطقي أو العقلاني هو وليد الطبيعة البشرية والعقل البشري .

¹ - Ibid , p 20.

² - علي، ليله. مرجع سابق، ص 640.

- الفعل الاجتماعي هو فعل يسعى إلى تحقيق أغراض ومصالح واضحة ودقيقة، فالمصالح هذه هي التي تشكل القوة الدافعة له، فعندما يدركها العقل فإنه يسعى إلى تحقيقها وبذلك ستكون المحرك للسلوك أو للفعل.

إن السلوك المنطقي لا يتحرك عشوائيا من أجل تحقيق المصالح، بل يستعمل المعرفة والاستدلال العقلي للربط بين الغاية والوسيلة.

حتى يكون الفعل عقلانيا لا نكتفي بالمعرفة الذاتية للفاعل والمنطق الذاتي له، بل لابد أن نقيم اختيار الأهداف والوسائل التي استعملها الفاعل أو الفرد من وجهة نظر الآخرين ذوي المعرفة أكثر عمقا وشمولا.

ويرى باريتو بأن الفعل العقلاني يبقى دائما أحد أشكال السلوك والأفعال البشرية، باعتبار أن الفرد كائنا اقتصاديا يسعى إلى امتلاك المنفعة وإشباع الحاجة في ظروف الندرة والتسابق وراء إشباع الحاجات، وعلى الفرد أن يستعمل كل الوسائل المنطقية التي يستطيع من خلالها تحقيق أهدافه وإشباع حاجياته.

- الفعل غير المنطقي: إن الفعل العقلاني عند باريتو يسعى إلى تحقيق المنفعة أو المصلحة بالنسبة للفرد بواسطة الاستدلال العقلي، وبالتالي فالفاعل يفكر جيدا في الغايات أو الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وفي الوسائل التي يختارها من أجل الوصول إليها، وعلى هذا الأساس يكون الفعل غير المنطقي هو الفعل الذي لا يظهر أي ارتباط موضوعي في تحديد السلوك، وعلى هذا الأساس يصنف باريتو الأفعال غير المنطقية إلى أربعة أشكال¹:

الشكل الأول: السلوك أو الفعل الذي لا يرتبط فيه الوسائل والغايات، سواء كانت من وجهة نظر الفاعل أو على المستوى الموضوعي، أي من وجهة نظر الآخرين، وبالتالي فالفاعل يقوم بفعله دون إدراك تام للأهداف.

¹ - المرجع السابق ، ص 628 - 629.

الشكل الثاني: السلوك أو الفعل الذي تكون فيه الوسائل المختارة من طرف الفاعل غير مطابقة مع الأهداف والغايات، وبالتالي لا تحقق النتائج المرجوة.

الشكل الثالث: الأفعال التي يقوم بها الفاعل باستعمال وسائل دون إدراك تام بالأهداف، أي لا يوجد ربط بين الوسائل المستعملة والأهداف، وبذلك يصل الفاعل إلى نتائج لم يكن قد سطرها في البداية لذلك فهي نتيجة حتمية للوسائل المستعملة.

الشكل الرابع: السلوك أو الأفعال التي يكون فيها الربط المنطقي بين الوسائل والأهداف، لكن النتائج التي يتم الحصول عليها موضوعيا تكون غير مطابقة للأهداف المدركة من طرف الفاعل.

إن الرموز الفعالة عند الأفراد في ترتيبها هي الكلمات والرموز اللغوية، على الرغم من أن الملابس والإيماءات واللمس وحتى الرائحة توصل معاني معينة وتنظم عملية التفسير للأفعال بشكل كاف، ولهذا السبب فإن منظري نظرية الفعل الاجتماعي يهتمون في الغالب بالطريقة التي تستخدم بها اللغة لتبادل المعاني مع بعضنا البعض، فاللغة سواء كانت لفظية أو مكتوبة هي الوسيلة الإنسانية الوحيدة التي نستطيع بها أن نتفاعل بشكل مفهوم مع بعضنا البعض وبذلك هي التي تخلق المجتمع¹.

فمن وجهة النظر هذه فالمجتمعات تتشكل من الأفراد منغمسون أو متداخلون في عدد لا حصر له من المقابلات ذات معنى، والنتيجة هي نظام اجتماعي، وهذا النظام ليس محددًا أو حتميًا وليس نتيجة لفرض قواعد ثقافية كما يرى منظرو نظرية التوافق، وهو ليس نتيجة قيود عالمية كعدم توزيع الامتيازات بشكل متكافئ أو متساوي، كما يرى منظروا نظرية الصراع، وبدلاً من ذلك فإن المجتمع هو نظام اجتماعي يتم خلقه عن طريق قدرات أعضاء المجتمع أنفسهم، فهو نتيجة مناسبات عديدة من التفاعل، من خلال فهم وتفسير المواقف الاجتماعية التي يجدون أنفسهم فيها والذين يختارون مسار التفاعل في هذه المواقف الاجتماعية².

¹ - فليب، جونر. النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية. ترجمة محمد ياسر الخواجة. مصر: مصر العربية للنشر والتوزيع، 2010، ص 62.

² - نفس المرجع، ص 62.

فإذا كان الفعل الاجتماعي يتميز بخصائص النسق، فمعنى ذلك أن له بناء داخلي ووظائف مختلفة ترتبط بعناصره المكونة أو أنساقه الفرعية وعلاقات دينامية تنتظم وفقا لقوانين ثابتة¹:

- أنماط الثقافية بما تحده من قيم ومعايير وبما تفرضه من ضوابط على سلوك الأفراد، وهي تمثل المحددات البنائية لأنساق الفعل الاجتماعي، ووفقا لهذه المحددات لا يتحول الفعل إلى سلوك عشوائي، بل يصبح فعلا يلتزم بمجموعة من المبادئ الثقافية يستخدمها الفرد داخله فتصبح ضابطة لسلوكه، فالفرد لا يخضع لهذه المعايير خضوعا قهريا مثلما جاء مع دوركايم بل يخضع لها خضوعا طوعيا قائم على الاختيار الحر.
- الشخصية وهي ترتبط بوظيفة تحقيق الهدف، فالشخصية هي التي تحدد للفاعل أهدافه وتحدد كذلك الموارد والطاقات اللازمين لتحقيق هذه الأهداف.
- الفاعل ليس كائنا بيولوجيا وشخصية فقط، وإنما هو فاعل يعيش في مجتمع ويرتبط بعلاقات اجتماعية، ويحقق النسق ووظيفة التكامل حيث يضبط مكونات الفاعل ويخلق بينهما قدرا من الاستقرار والتضامن، ويفرض على الفاعل ضوابط اجتماعية تمنعه من الانحراف نحو الأفعال التي تتصادم مع أهداف النسق.
- الثقافة التي تقوم بوظيفة المحافظة على النمط، أي أنها تحفظ النسق من الانهيار، تشحن له دافعيته باستمرار من خلال ما تفرضه عليهم من معايير ومثل عليا وقيم و إيديولوجيا.

أ- **الفعل العمالي:** أولى علم الاجتماع التنظيم اهتماما مميزا بمشكلات العمل والإنتاجية في المؤسسات الصناعية بشكل عام، بحيث لا يمكن أن تنفصل في معالجتها النظرية عن الأطر الفكرية لعلم الاجتماع.

يشكل السلوك المهني للعمال وما يرتبط به من موضوعات المختلفة واحد من القضايا الأساسية في علم الاجتماع التنظيم، والتي يشترك فيها مع علم الاجتماع الصناعي، خاصة وأنه يرتبط بهذا السلوك المشكلات الإنتاجية، الإدارة والتنظيم،

¹ - أحمد زايد. مرجع سابق، ص ص 116-119.

وهي أهم المشاكل التي يواجهها التنظيم الحديث في مجالات تتعدى أطر الصناعة لتمس ميادين عديدة أخرى¹.

تعد المنظمة الصناعية محورا أساسيا لدراسة آليات التنظيم وقنوات التفاعل الاجتماعي داخله، وأثرها على أشكال الفعل الاجتماعي الصادر عن العمال، خاصة فيما يتعلق بالأفعال المرتبطة بالإنتاجية والسلوك المهني للعاملين.

إن اهتمام الباحثين بقضايا العمال وأشكال السلوك الاجتماعي الصادر عنهم ومستويات إنتاجيتهم يعود إلى بدايات القرن الثامن عشر، عندما برزت مؤسسات نمو الصناعي بشكل نسبي، بعدما أصبحت المنظمة تظم أعدادا كبيرة من العمال، عكس التنظيمات الحرفية البسيطة، وتشكل أعمال روبرت أوين واحدة من أهم الدراسات العلمية آنذاك، بحيث اعتمد في دراساته على مبدأ أن الإنسان كائن يتحدد بالوسط الخارجي، ويرى أن التحولات التي تطرأ على المحيط لا بد أن تؤثر على طبيعة الأفراد بدءا من التعليم، التنظيم الاقتصادي، ظروف العمل انتهاء بنظام الإنتاج².

وفي القرن التاسع عشر يربط كارل ماركس إنتاجية العمل، وقيمة البضائع التي ينتجها العامل بكمية العمل الضرورية لإنتاج سلعة، وتحدد كمية العمل الضرورية باعتبارات كثيرة منها الخبرة المهنية للعامل، التطور التقني لوسائل الإنتاج وغير ذلك، وفي تحليله لإشكالية كمية العمل الضرورية للإنتاج السلعة يستخدم عبارة العمل الاجتماعي، بحيث يقصد به كمية العمل الضرورية للإنتاج في حالة اجتماعية معينة وفي ظروف اجتماعية وسيطة للإنتاج، وبالتالي فإن التصور الماركسي لعوامل إنتاجية العمل تتعدى إطار المنظمة الصناعية لتشمل أبعاد البناء الاجتماعي عموما ومستوى التطور التقني فيه³.

¹ - أحمد، الأصفر و أديب عقيل. علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل. منشورات جامعة دمشق، 2003/2002 ،

ص105.

² - نفس المرجع ، ص 107.

³ - نفس المرجع ، ص 108.

كما يذكر لوترباخ في إطار تحليله لطبيعة العلاقة بين الإنتاجية والتقدم الاقتصادي العوامل التي يؤكد الباحثون الاقتصاديون على أهميتها، ويجد ذلك في الموارد الطبيعية والاقتصادية، عوامل قوة العمل المرتبطة بالتعليم والتغذية، الحالة الصحية، المهارات وطرق توفير رأس المال، حالة التكنولوجيا و أساسها العلمي، طبيعة التنظيم الإداري للمؤسسة وغير ذلك، ثم يضيف لوترباخ عوامل أخرى ذات طابع اجتماعي منها الروابط العائلية التي تميل مع انتشارها بشدة إلى إيجاد معيقات تحد من إدخال الأجهزة الميكانيكية إلى المنشأة أو المشروع وطبيعة مشاعر الأفراد نحو المستحدث من الأدوات، ويقصد بذلك درجة التي تمثل روح المغامرة عند السكان بشكل عام وطبيعة الشعور السائد نحو العمل، والذي يمكن أن يكون سببا للإزعاج عند بعضهم أو مقلقا لراحتهم¹.

و يميز رينوا سانسوليو بين أربعة أبعاد أساسية أصبحت تشكل عوامل مؤثرة في حياة العاملين، غير أن تأثيرها يتوقف على مقدار الأهمية التي يعطيها العامل للظروف الخارجية بالمقارنة مع الأهمية التي يعطيها لطبيعة العمل في المنظمة، فإذا أعطى العامل الظروف الخارجية أهمية أكبر من أهمية العمل الذي يمارسه كان تأثير الظروف المحيطة به ضعيفا، أما إذا كان اهتمامه بالظروف الخارجية ضعيفا، كان تأثير الظروف المحيطة به قويا، ويشمل الأبعاد التي يشير إليها²:

- الشكل العقلاني للأعمال في التنظيم الحديث.
- ارتفاع مستوى التأهيل حيث تتصف العلاقات الإنسانية داخل التنظيم بمرونة أكبر و انفتاح أوسع.
- التنظيم التراتبي في المنظمات.
- ارتفاع مستوى التقنيات التي تساعد على تكوين الإطارات العلمية المتخصصة في المجالات العمل المختلفة.

¹ - المرجع السابق ، ص 109

² - نفس المرجع، ص 114.

لقد تنوعت الأطر التحليلية المفسرة للسلوك الاجتماعي للعمال في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية على نطاق أوسع، ويعود ذلك إلى اعتبارات كثيرة منها التنوع الكبير الذي نلمسه في أدبيات علم الاجتماع من جهة ومحاولات تفسير الفعل الاجتماعي بمتغيرات غير اجتماعية من جهة أخرى¹.

ب- **التفسير النفسي والاجتماعي للفعل:** تكمن أهمية تفسير النفسي والاجتماعي لأبعاد التنظيم ومظاهر السلوك الإنساني، في التداخل القائم بين العوامل النفسية والاجتماعية المفسرة لتعدد هذه المظاهر وتنوعها، ويولي الباحثون في ميادين علم النفس وعلم الاجتماع اهتماما كبيرا بهذه العوامل، فنجد علماء النفس من خلال تجاربهم يسعون للكشف عن الصلات الوثيقة بين الخصائص الذاتية والشخصية للفاعلين وأشكال السلوك الإنساني الصادر عنهم، أما علماء الاجتماع فهم يسعون إلى الكشف عن الروابط القائمة بين نظم المجتمع الثقافية منها والحضارية من جهة وأشكال السلوك ومظاهره من جهة أخرى².

فهذا التوجه النظري يحاول الاستفادة من إسهامات المفكرين في كلا الميدانين ليحقق لنفسه استقلالية تمكنه من تطوير افتراضاته النظرية القائمة أساسا على وحدة العوامل الذاتية والاجتماعية، وعدم الفصل الموضوعي بينها، لذلك فإن الفعل الإنساني وأشكال السلوك المختلفة وفقا لهذا التصور ليس إلا استجابة عملية لتحولات الواقع، وهو ينطوي على تفاعل الذات بسماتها وخصائصها الوراثية والمكتسبة مع المحيط بظروفه وتنوع مثيراته، ويسوغ هذا الأمر للباحثين في علم النفس والاجتماع تقديم مساهماتهم النظرية التفسيرية لأشكال مظاهر الفعل حتى مع تماثل الظروف المحيطة به، أو تشابه الخصائص الفردية المميزة لشخصيات الفاعلين³.

¹ - المرجع السابق، ص 114.

² - نفس المرجع، ص 115.

³ - نفس المرجع، ص 115.

2- محددات الفعل الاجتماعي:

إن بناء الفعل الاجتماعي لتحقيق الاتساق بين أعضاء الجماعات يتوقف على خمسة محددات أساسية، تعمل على توجيه السلوك الإنساني إلى سلوك تبادلي يخدم مصالح الفرد والجماعات على حد سواء وهي:

أولاً- الشخصية: تعتبر الشخصية مسألة غامضة، فهي مجموعة مميزات الإنسان الروحية، الفكرية، الجسدية، ميوله، رغباته، تجاربه، تربيته وطريقة حياته، تأتي من الإرادة وتتأثر بالوراثة، البيئة و التربية، فافتقاد جانباً من قوة الشخصية يمكن تقويتها من خلال جانب آخر كالتربية والتدريب¹، فالشخصية تدل على طبع الفرد ومزاجه الخلفي، كما تدل على وحدة الذات وثباتها، والشخصية المتكاملة هي الشخصية القادرة على تحقيق التكيف العام للسلوك، وتتميز بوحدة الاتجاه في العمل بحيث تكون مختلف الاستجابات لديها مستمدة من علاقاتها بالوظيفة الكلية للفرد، وبذلك تعتبر الشخصية مكوناً اجتماعياً، وهي تمثل العلاقة بين الأفراد والمجتمع ككل، فالشخصية هي الكيفية التي يدبر بها الأفراد العلاقة بين اللاعبين كأفراد وبين الكل الاجتماعي².

إن انتشار التحضر عمل على تغيير الجذرى لعقالية الفرد المعاصر، لأن نمو الانضباط الذاتي وتزايد الانضباط الخارجي خلال القرون القليلة الماضية أسهم في ازدياد الإحساس بالحرية بين الأفراد، وقد أعطى تصاعد دور الفرد بنوعية جديدة من الجهاز الإداري والعقابي وتكون اقتصاد تبادل رأسمالي، الفرصة لظهور مفهوم جديد عن الذات، ومع ازدياد معاملة الأفراد على أنهم صناع قرار فرادى و مسؤولين وجعلهم يدفعون ثمن اختياراتهم³.

إن احتياجات الفرد كثيرة، وقضاء معظم وقته وطاقته محاولاً إشباعها، والكثير من ضروريات الحياة لا يمكن الحصول عليها بسهولة بل تتطلب مجهوداً شاقاً لمواجهة

¹ - هادي، المدرسي . كيف تكسب قوة الشخصية. ط1. لبنان، المغرب : الدار العربية للعلوم، المركز الثقافي العربي، 2005، ص 14.

² - برتي، سوتاري. النظرية الاجتماعية والواقع الإنساني. ترجمة ، على فرغلي. ط 1 . القاهرة ، مصر : المركز القومي للترجمة، 2015، ص 201.

³ - نفس المرجع، ص ص 206 - 207.

الصعوبات التي تقف في مواجهتها، وهكذا يمكن أن تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعد فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج حاجاته والقدرة على إشباع هذه الحاجات، ولكي يكون الفرد سويا ينبغي أن يكون توافقه مرنا، وينبغي أن تكون لديه القدرة على استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة، و ينجح في تحقيق دوافعه¹.

وبذلك فالتوافق هو قدرة الفرد على التكيف السليم و التلائم مع البيئة الاجتماعية المادية، المهنية أو مع نفسه، فالتوافق عملية معقدة إلى حد تتضمن عوامل جسمية، نفسية واجتماعية، وبذلك فالسلوك الصادر عن الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة منه لتحقيق التوافق الذي يضمن له تحقيق مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار، من خلال خفض التوترات التي تستثيرها الحاجات².

ثانيا- التنشئة الاجتماعية: استخدمت كلمة التنشئة الاجتماعية على نطاق واسع منذ فترة طويلة في الانثروبولوجيا الثقافية، وكذلك في التحليل النفسي وعلم النفس الجيني، وعلماء الاجتماع من جانبهم يهتمون بعملية تعلم الأفراد لطرق العمل والتفكير في بيئتهم واستيعابها من خلال دمجها في شخصيتهم، ليصبحوا أعضاء في مجموعات أو مجتمعات يعيشون فيها للحصول على وضع خاص³.

تعتبر التنشئة الاجتماعية عملية تفاعل، يتم خلالها تمثل الفرد لمعايير وقيم وثقافة مجتمعه، ليصبح متكيفا مع بيئته الاجتماعية، وقوام هذه العملية هو نقل التراث الثقافي والاجتماعي للإنسان من جيل إلى جيل آخر، ويكتسب الأفراد ذلك منذ ولادتهم حتى تتكامل شخصيتهم الاجتماعية مع مظاهر بيئتهم الاجتماعية⁴.

وتعتبر الأسرة الوسيط الأول بين الفرد والمجتمع الذي يعيش فيه، وهي التي تكسبه اجتماعيته، فتخلصه من ميول العزلة والأنانية وتشرف على توجيه سلوكه

¹- فرج عبد القادر، طه. سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج: دراسة نظرية و ميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية. القاهرة ، مصر: مكتبة خانجي ، 1980، ص 15.

²- نفس المرجع ، ص 16.

³ - FERREOL , (G) . *La dissertation sociologique* . Paris, France : Armand Colin , 2006 , p 110.

⁴- أحمد ، رأفت عبد الجواد. *مبادئ علم الاجتماع*. القاهرة ، مصر : مكتبة نهضة الشرق، 1983، ص 95.

وتلقنه لغتها ودينها، لذلك فالأسرة هي المسؤولة الأولى عن عملية ترويض الفرد حتى يكون كائنا اجتماعيا يستجيب لمؤثرات بيئته سواء كانت جغرافية أم اجتماعية، ويخضع لأحكامها ومعاييرها، كما تلعب الجماعات الأخرى التي ينتمي إليها الفرد كالصداقات والمدرسة وجماعات العمل المهنية دورا تكامليا مع وظيفة الأسرة في تنشئة الأفراد.

إن عملية التنشئة الاجتماعية لا تقتصر على عملية نقل التراث إلى المواليد الجدد في المجتمع وحسب، وإنما هي مسؤولة أيضا عن تلقين الأفراد مبادئ العمل السوي كالإيثار والتعاون وحب الآخرين والمجتمع، بحيث ينشأون متفهمين أن مكانتهم وقيمة عملهم تتحددان بما يسهمون به في تحقيق فلسفة المجتمع وأغراضه العامة، فحقوقهم التي منحها المجتمع إياهم تستلزم منهم أن يؤديوا مقابلها واجبات .

فالتنشئة الاجتماعية تعتبر وسيلة لزيادة التماسك بين أفراد الجماعة وتسهل اندماجهم فيها، و تعتبر أيضا وسيلة من وسائل الضبط الاجتماعي، لأنها تخرس في نفوس الأفراد القيم الاجتماعية وتجعلهم يشعرون بقدسيته ويلتزمون بأداء أعمالهم وفقا لها، دون الإحساس بثقلها عليهم لتعودهم عليها و دون الشعور بفقد حرياتهم الشخصية، وبذلك يصبحون قادرين على التعبير الكامل عن رغباتهم بأسلوب يتفق مع ما ترضيه الجماعة¹.

ثالثا- الوعي الجماعي: من الطبيعي أن تعمل التنظيمات الكبرى على خلق التضامن والوعي الجماعي بين الأفراد الذين يشغلونها، وهذا ما يجعل الأفراد يدركون أنه من خلال توحيد جهودهم فسوف يستطيعون الدفاع بصورة أفضل عن أنفسهم والتحسين من أوضاعهم ، ومن هنا يقررون أن مصلحتهم في التضامن، وهذا الوعي الجماعي يمكن رصده في إستراتيجية التعامل المطبقة على المستوى الجماعي².

¹ - المرجع السابق ، ص 96.

² - برتي، سوتاري. مرجع سابق ، ص 251.

ويحمل الفعل الجماعي في طبيعته ما هو أكثر من منطق عقلاني بالنسبة للفرد، فحتى لو كان تكوين الجماعات الاجتماعية قد بدأ من الأفراد الذين لديهم إدراك فإنه بتوحيد قواهم يستطيعون الدفاع عن مصالحهم بشكل أفضل، وبذلك فهو يمثل عملية معقدة يحدث في نطاقها تحول للبناء الاجتماعي، وتظهر أفكار جديدة عن فئات الأفراد وخصائصهم¹.

إن احترام القيود التي تُفرض من طرف النظام الاجتماعي يفرض مسبقاً " وعي جماعي" قادر على إنتاج ونشر رسائل توجه سلوك الأفراد في اتجاه محدد يتفق مع القواعد الملائمة، هذا القبول أكثر أو أقل ضمنية متجذر في القيم والتقاليد التي تلعب دور المنظم والمحافظ على العديد من العناصر، وقد يكون عدم الوفاء بالالتزامات مرادفاً للإهانة أو الانتهاك، وبنفس الطريقة فإن تقويض العادات الراسخة هو الطريق لنشوب صراعات خطيرة².

فتكوين الوعي الجماعي هو في الأغلب عملية لا واعية ثقافياً، بحيث كل فرد منذ ولادته هو عضو في إحدى الجماعات، لذلك فإن المجموعات التي نتعلم فيها والمواقف المغروسة في أنفسنا تجعلنا نتحول إلى أفراد مسلحين باستراتيجيات وفيرة للتعامل، وبذلك يمكن النظر إلى بناء الوعي الجماعي على أنه شكل من سياسات الهوية التي تبني وتتفكك في نطاقها فئات البشر وروابط تضامنهم³.

رابعا- العدالة الاجتماعية : تعرف العدالة الاجتماعية بأنها تلك الحالة التي ينتفي فيها الظلم والاستغلال والقهر والحرمان من الثروة أو السلطة أو من كليهما، والتي يغيب فيها الفقر والتهميش والإقصاء الاجتماعي، وتتعدم الفروق غير المقبولة اجتماعياً بين الأفراد والجماعات والأقاليم داخل الدولة، ويتمتع فيها الجميع بحقوق اقتصادية، اجتماعية، سياسية وبيئية متساوية وحرية متكافئة، ويعم فيها الشعور بالإنصاف، التكافل، التضامن والمشاركة، ويتاح فيها لأعضاء المجتمع فرص متكافئة لتنمية

¹ - المرجع السابق، ص 253.

² - FERREOL , (G) . Op .Cit. P P 111-112 .

³ - برتي، سوتاري. المرجع السابق، ص 254.

قدراتهم وإطلاق طاقاتهم وحسن توظيفها لمصلحة الفرد وما يكفل له من إمكانية الحراك الاجتماعي الصاعد من جهة ولمصلحة المجتمع من جهة أخرى¹.

تعتبر العدالة الاجتماعية قيمة اجتماعية وثقافية أساسية وهي مرتبطة بالتنمية، وتشتغل بظاهرة الفقر والجهل التي تعاني منها فئات الاجتماعية المحرومة في المجتمع، بحثاً عن الأساليب الكفيلة بإخراجهم من التخلف، وتمكينهم من خوض معركة التنمية بكل فعالية، وبالتالي فالعدالة الاجتماعية تنتقل من اعتبارات اقتصادية إلى اعتبارات اجتماعية في الفكر التنموي، نظراً لما تكسبه العدالة الاجتماعية من بعد عميق في نفوس الأفراد والجماعات، فالذين يشعرون بالظلم الاجتماعي في ميادين التنمية الاجتماعية تتحول جهودهم من البناء والتشييد إلى الهدم والتخريب².

خامساً- المواطنة: إن المواطنة في دلالتها العامة عبارة عن مجموعة من الحقوق المادية، المعنوية، الفردية والجماعية، تتكفل الدولة بصيانتها وتمكين المواطنين منها في مقابل مجموعة من الواجبات يقوم بها المواطنين في شكل خدمات تحت إشراف ومراقبة الأجهزة الإدارية للدولة³.

فالمواطنة لا تنحصر في المواطنة السياسية وممارسة الحقوق المدنية، فالمواطنة الاقتصادية تحتضن كافة مظاهر الحياة في المجتمع، خصوصاً علاقات العمل التي أخذت أهمية متزايدة، بعيداً عن التأثيرات السلبية للسياسة الاقتصادية على ممارسة المواطنة، فقد تسببت سياسة خفض الاستهلاك العام ضغوطاً على نفقات الحماية الاجتماعية مما أدت إلى إضعاف التضامن الاجتماعي وتزايد نسب عدم المساواة⁴.

تقتضي فكرة المواطنة الاعتراف بشرعية اهتمام الأفراد بالقضايا المتعلقة بهم مثل حقهم في الإعلام والتمثيل والمشاركة في صنع القرار، غير أن هذه الامتيازات تلزم المواطن الولاء التام للمؤسسات التي تعترف له بالحقوق، وهو بذلك يملك حقوق

¹ - إبراهيم، العيسوي. العدالة الاجتماعية والنماذج التنموية: مع الاهتمام خاص بحالة مصر وثورتها. ط 1، بيروت، لبنان: المركز العربي للأبحاث ودراسات وسياسات، 2014، ص 14.

² - محمد، بومخلوف. التجربة والأفاق. مرجع سابق، ص ص 100-101.

³ - سيدي محمد، ولد ديب. الدولة وإشكالية المواطنة: قراءة في مفهوم المواطنة العربية. عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، 2010، ص 49.

⁴ - نفس المرجع، ص 52.

سياسية، اقتصادية واجتماعية مؤسسة للمواطنة وعليه أداء الواجبات المترتبة عليه، من أجل البرهنة على وطنيته وتخلقه بفضائل أخلاقية مبنية على النزاهة في خدمة المؤسسة والدولة، وبالتالي فإن المواطنة تفرض نوع معين من العلاقات بين الفرد والجماعة، كما تتأسس على توازن معقد للحقوق والواجبات، وتتحدد عبر الاعتراف بفردية كل إنسان بالانتماء إلى قيم مشتركة يرتكز عليها وجود الجماعة، فلا وجود لمواطنة من دون غايات وقيم محددة، فهي تجعل الأفراد يشعرون بانتمائهم إلى جماعة تحكمها قيم يتقاسمها الجميع، حتى وإن كان موضوع الحوارات متناقضة أحياناً¹.

3- الثقة :

الثقة هي إحدى القيم الإنسانية الجوهرية التي يفهمها كل فرد مثلها مثل الحب والحرية، فبناء الثقة يبدأ بالفهم الصادق للثقة، وهو يتطلب أنساقاً رتيبة وممارسة يومية، فمن دون هذه الممارسات لا يصل الفهم إلى نتيجة، فالممارسات يمكن أن تحث الأفراد على الثقة وتقديرها، وتدفعهم إلى إرادة تغيير طريقة حياتهم وعملهم معاً².

إن الثقة تنبثق في مجتمع يتميز سلوك أعضائه بالنزاهة والانتظام والتعاون، اعتماداً على مجموعة من المعايير المشتركة التي يؤمنون كلهم بها، فهذه المعايير تتركز بقيم غيبية عميقة وشديدة التعقيد، مثل طبيعة الله ومفهوم العدالة، وهي تشمل أيضاً قيماً دنيوية مثل المعايير المهنية وآداب السلوك، وبذلك فرأس المال الاجتماعي ليس سوى قدرة تنبثق جراء تغلغل الثقة في المجتمع أو في بعض قطاعاته على أقل تقدير، وقد تتجسد في العائلة البنية الأساسية للمجتمع وأقل جماعاته حجماً، وقد تتجسد في الأمة أكبر هذه الجماعات أو في فئات الوسيطة القائمة بينهما، ويتميز رأس المال الاجتماعي من حيث أنه ينتقل عبر آليات ثقافية متعددة كالدين، التقاليد، الأعراف والعادات التاريخية³.

¹- المرجع السابق، ص ص 54-55.

²- روبرت، سي سولومون و فرناندوا فلوريس . بناء الثقة: في مجال الأعمال والسياسة والعلاقات والحياة. ترجمة فاطمة عصام صبري، مكتبة العبيكات، ص ص 7-8.

³- فرانسيس، فوكوياما. الثقة : الفضائل الاجتماعية ودورها في خلق الرخاء الاقتصادي. ترجمة معين الإمام، مجاب الإمام. ط1. قطر : منتدى العلاقات العربية والدولية، 2015، ص59.

ويقدم الاقتصاديون تفسيراً لتشكّل الجماعات باعتبارها محصلة لعقد طوعي مبرم بين الأفراد في المجتمع، بعدما أظهرت حساباتهم العقلانية أن تعاونهم يكمن في صميم مصلحتهم الذاتية على المدى البعيد ولهذا فالثقة هنا لا تعتبر ضرورية للتعاون، فالمصلحة الذاتية الواعية إضافة إلى آليات قانونية يمكنها تعويض غياب الثقة وفسح المجال أمام الأفراد الغرباء، للتعاون معاً لإنشاء مؤسسات تعمل من أجل أهدافهم المشتركة، ولهذا يمكن أن تتشكل الجماعات اعتماداً على المصلحة الذاتية في أي وقت وهي تتمتع بالاستقلالية التامة عن الثقافة¹.

إن لرأس المال الاجتماعي تبعات مهمة تؤثر إيجاباً في طبيعة الاقتصاد الصناعي، فانتشار الثقة بين جميع القائمين بالمشروع الاقتصادي نتيجة انشغالهم وفق لمعايير مشتركة من المعايير الأخلاقية التي تؤدي إلى خفض تكاليف ممارسة الأنشطة الاقتصادية، وبالتالي تحسين قدرة المجتمع على ابتكار أشكال تنظيمية جديدة، باعتبار إن مستوى المرتفع للثقة يسمح بظهور مجموعة واسعة ومتنوعة من العلاقات الاجتماعية، في حين أن الأفراد الذين يفتقدون الثقة فيما بينهم سيكرهون على التعاون في ظل النظام القائم على القواعد والقوانين الرسمية التي يجب إنجازها، ومن ثم قبولها وتقنينها بوسائل قصيرة في بعض الأحيان، فهذا الجهاز القانوني يعمل بديلاً للثقة².

وبذلك فالثقة هي التوقع والانتظار الذي يولد من جماعة محلية، من سلوك منظم مستقيم ومتعاون ومؤسس على معايير عامة مشتركة³، وهي مفتاح كل العلاقات فهي التي تشد التنظيم إلى بعضه البعض، وهي ثمرة الجدارة بالثقة سواء بين الأفراد أو التنظيمات⁴، فالثقة تأتي من ثلاث مصادر وهي⁵:

¹ - المرجع السابق، ص 59.

² - نفس المرجع، ص 61.

³ - محمد، بومخلوف. " الشباب بين صراع القيم وأزمة الثقة " . مجلة أفكار وأفاق. المجلد الثالث، العدد الرابع، منشورات جامعة الجزائر 2 ، (2013)، ص ص 76 - 77.

⁴ - ستيفن، ر كوفي. العادة الثامنة: من الفعالية إلى العظمة، ترجمة ياسر العيتي، ط1. دمشق، سوريا: دار الفكر، 2006، ص ص 207 - 208.

⁵ - ستيفن، ر كوفي. القيادة المرتكزة على مبادئ. مرجع سابق، ص 45.

المصدر الشخصي: تبني الجدارة بالثقة على مكارم الأخلاق، حقيقة شخصية الفرد، مدى كفاءته ومقدرته العلمية وحدود إمكانياته، فإن كان الفرد مؤمنا بشخصيته فهذا يدل على أن الفرد لديه الثقة في نفسه وأخلاقه.

المصدر التنظيمي أو الجماعي: الثقة هي الرصيد العاطفي الذي يمتلكه شخصان والذي يعينهما بالتوصل إلى اتفاق على أداء مصلحة الطرفين، فعندما يثق اثنان في بعضهما البعض استنادا إلى جدارة كل منهما بثقة الآخر فيه ستقودهم الثقة المتبادلة إلى التعاون المثمر بينهما، والتمتع بحسن التواصل المبني على الشفافية والتعاون والمشاركة العاطفية والوجدانية .

إذا كان الفرد لا يتمتع منذ البداية بكفاءة والمقدرة العلمية فقليل من التدريب والعمل على الارتقاء بأدائه ومستواه يمكنه اكتساب تلك المقدرة، بينما الفرد إذا كان يعاني من مشاكل أو عيب في شخصيته أو خلقه فعليه دائما قطع العهود وإصدار الوعود حتى ينمي الشعور بالأمان بداخله ويحسن من مهاراته، ويعيد بناء الروابط وجسور الثقة مع الآخرين.

الوعي: أي أن الأفراد يختارون بشكل واع الأفراد الذين يضعون فيهم ثقتهم، فالثقة عبارة عن فعل وهذا يعني أنها شيء يمكن الاشتراك فيه وتبادلته بين الأفراد، فالثقة تكتسب بمنحها، ففعل الثقة يأتي من التحلي بصفة الجدارة بالثقة من قبل الفرد الذي يمنح الثقة وكذلك من قبل الفرد الذي يعطيها¹.

ففي أي مكان توجد الثقة ستجد دائما الجدارة بالثقة فهما متلازمتان دائما، وهذا مبدأ ثابت، وكما أن الثقة تأتي بالجدارة بالثقة فإن الجدارة بالثقة تأتي من الأخلاق والكفاءة، فعندما يتمتع الفرد بأخلاق رفيعة وكفاءة عالية فإن النتيجة ستكون الحكمة والقدرة على الحكم على الأمور، وهما الأساس الذي يبني عليه أي إنجاز أو الثقة وهما يتصفان بالعظمة والاستمرار².

¹ - ستيفن، ر كوفي. العادة الثامنة. مرجع سابق ، ص 218 .

² - نفس المرجع ، ص 210.

فالنقص الذي تعاني منه الأخلاق تأتي من كونها أنها لا تهتم أبدا بالنتائج، فهي على قناعة ثابتة بأن النوايا الحسنة تنتج أعمالا جيدة، فباسكال صاغ المبدأ على هذا الأساس والذي جوهره هو العمل من أجل التفكير جيدا فهذا هو أساس الأخلاق، وهذا لا يعني أن تفكر بشكل صحيح لكي تكون تصرفاتنا أخلاقية، وإنما من الضروري أن نلم بالظروف المحيطة بأعمالنا المتماشية مع القيم¹.

تناول أريش فروم في كتابه الانعزال الذاتي الذي يعد ثمرة لتوجه الفرد وموقفه اتجاه المجتمع وقدرته على التفاعل مع الآخرين والتعامل معهم، ففروم يوضح بأن الأفراد اليوم يعيشون كآلات لا يعرف سوى نفسه، وقد استبدل التفاعل مع الآخرين إلى مهمة يحققها لنفسه، فالضحكة الصادقة النابعة من القلب إلى ابتسامة مصطنعة لا تكاد تتجاوز الشفتين، فالفرد هنا يتحول إحساسه بالألم إلى شعور عميق باليأس والضياع، ورغم ضرورة امتلاك الفرد لملامح مميزة ايجابية كي يحقق النجاح فهذه المميزات يجب أن تركز على الأخلاق، وبالتالي فالأخلاق تركز عليها شخصية الفرد فتأتي إذا استغل الفرد المهارات والتقنيات الشخصية في سبيل تعزيز وتوطيد التفاعلات والتعاملات الاجتماعية²، وبالتالي يجب على الفرد أن يكسب ثقة الآخرين في تفاعلاته معهم، مما يحقق النجاح سواء على المدى القصير أو على المدى البعيد، لأن عدم ثقة الآخرين يؤدي إلى عجز في تحقيق النجاحات³.

فالثقة أو انعدام الثقة هي الأساس الذي يتوقف عليه النجاح أو الفشل، وهي الأساس الذي عليه تجنى ثمار العمل التجاري، النشاط الصناعي، العملية التعليمية وكل النشاطات الاجتماعية⁴، كما تتفاوت درجات الثقة المتبادلة في المجتمع أو آخر وكذلك تتفاوت درجات الثقة داخل المجتمع الواحد نتيجة أحداث أو ظروف معينة، ويؤكد الفن قولدر أن الإحساس بالمنفعة المتبادلة والمصالح المشتركة هو شعور عام تشترك فيه الثقافات كلها بدرجات مختلفة، فلو قام فرد بأداء خدمة لفرد آخر فسوف يشعر هذا

¹ - بيندي ، جبروم وآخرون . القيم إلى أين؟. ترجمة زهيدة درويش جبور و جان جبور ، بيروت، لبنان : دار النهار، 2004، ص104.

² - ستيفن، ر كوفي. القيادة المرنة على مبادئ. مرجع سابق، ص 92.

³ - نفس المرجع ، ص 92.

⁴ - نفس المرجع ، ص 46.

الأخير بالامتنان ويسعى إلى الرد بالمثل، ولكن الجماعات قد تشترك أيضا بعلاقات تتدنى فيها درجات الثقة باطراد إذا قوبلت تلك الثقة بالخيانة أو الاستغلال¹.

إلا أنه في الوقت الحالي نشهد انهيارا كبيرا في الروابط الاجتماعية خاصة ابتداء من الثمانينيات من القرن الماضي في ظل الليبرالية الجديدة، وبسبب مسيري المؤسسات، بحيث أصبح لا يمكن تطوير مستقبل مشترك بينهم، فنفس الفاعلين الذين لعبوا دور التماسك الاجتماعي في الروابط الاجتماعية في الثمانينيات والتي ضعفت اليوم وتفككت في المؤسسة فيها وأصبحت تتميز بعدم الاستقرار، الفردانية، والتحرر من كل القيود².

و مع ذلك تبقى المؤسسة دائما النواة التي تعرف نفس عملية التفكك الداخلي ويسعى بعض الأفراد إلى تعزيز مكانتهم داخل المؤسسة.

إن فقدان الثقة في الأفراد وفي الجماعات وفي المؤسسات يعد مصدر للشك والخوف وعدم الشعور بالأمان، لذلك فعدم الثقة تعد مصدر أساسي من مصادر الصراع الاجتماعي في المجتمع، ومثير لتوتر العلاقات الاجتماعية بسبب الشك الذي يسيطر على النفوس وعدم التصديق والخوف من الزور والتزوير، وبهذا تصبح الحياة عامة يسيطر عليها الشك وعدم الاطمئنان في كل شيء.

ولكي يتم العمل الجماعي بفاعلية وكفاءة عالية يجب على الإدارة التخلي عن أسلوبها التaylorي في تقسيم العمل، وتوزيع تخصصاته العالية، وحصر إدارة العملية الإنتاجية وتصميمها بين أيدي المهندسين وحدهم، والاستعاضة عنه بالثقة بقدرة العاملين في أدنى درجات السلم الوظيفي على تحمل مسؤولية اتخاذ القرارات الصعبة والأساسية في عمليات الإنتاج³.

¹ - فرانسيس، فوكوياما. مرجع سابق ، ص 390.

² - SPURK (J) .Une critique de la sociologie de l'entreprise . Paris. France : Ed P Harmattan , 1998 , P P 223-224.

³ - فرانسيس، فوكوياما. المرجع السابق. ص 446.

أ- شروط بناء الثقة: تكمن صعوبة بناء الثقة في جانبيين أساسيين يتفاعلان بدون انقطاع¹.

- الجانب الفردي للثقة بالنفس.

- الجانب الجماعي للثقة داخل المجموعات.

فهناك وعي حقيقي يطرح نفسه إذا أردنا أن لا تضاف أزمة حقيقة للصعوبات التي يعيشها المجتمع اليوم، فأزمة الثقة تظهر أعراضها اليوم و تتموقع فيها وهي من صنع المسيرين، المسؤولين وأصحاب السلطة، فالثقة تتبع أولاً من الأعلى وتتطور إذا استطعنا التغلب على مختلف الصعوبات والمشاكل الاجتماعية، وهي تحصل نتيجة التغلب على²:

- نتحصل على الثقة من خلال التغلب على الصعوبات والفوز عليها من الناحية الفردية، من خلال عمل نقوم به على أنفسنا.

- نتحصل على الثقة من خلال التغلب على الصعوبات والتغلب عليها من الناحية الجماعية باحترام القوانين عبر الشفافية والمثالية.

تظهر الثقة هنا كمرر إلزامي للنجاح الجماعي والاستثمار الموارد المشتركة وكذا المواهب الفردية، فلا يمكن أن يحدث أي شيء بدون ثقة، لذلك يجب رفع مستوى الثقة لمصاف الفضائل وترقيتها كقيمة اجتماعية وتنميتها من خلال احترام قواعد الحياة³.

الثقة في النفس و الثقة في الآخرين يسيران جنباً إلى جنب، فالثقة في النفس تمنح الثقة في الآخرين، فكل عمل جماعي هو عادة نتيجة مناخ جيد من الثقة، فالثقة ليست وليدة الصدفة ولا الأحاسيس الجيدة أو الإرادة الحسنة فهي موجودة مقابل الانضباط، الوعي، واحترام الالتزامات⁴.

¹ -BELLENGER .(L). **La confiance en soi**. Guérir du manque de confiance en soi. Paris, France : ESF Éditeur , 10 édition , 2017, p 14.

² - Ibid , P 14.

³ - Ibid , P 14.

⁴ - Ibid , P 14.

ب- **مكونات أزمة الثقة:** لم يعد يخفى على أحد في ظل انهيار وفقدان الثقة الأعراض الظاهرة لكل أزمة ثقة وهي، الاضطراب، الفوضى، التسريح، التظليل، التشتت، الانطواء، المنع، السلبية، الإرغام، التردد و الاستثناء، كما أن أسباب حدوثها فهي متعددة ومنها مايلي¹:

- الظلم، المنافسة، الترهيب و التهديدات.
- الإحباط، الفشل، الخسارة المتكررة و العجز.
- الوعود الكاذبة.
- مستقبل مبهم، مستقبل غير مؤكد و غياب الطموح.
- ضغط التناقضات و مشكلة الهوية.
- السلطة القهرية، نقص الدعم و نقص الأهداف.
- ضعف المنظمات والهيكل.
- نقص المواد، الحرمان و فقدان الوسائل.
- عدم التناسق، فارق الزمن، عدم الملائمة و عدم المكافئة.

تخضع كل أزمة ثقة إلى مبدأ التبلور، وهو التقاء سلسلة من الأسباب ذات ميكانزمات منحرفة و فاسدة، فالثقة التي تأخذ مكانا تصبح عدوة الجهد والرغبة .

تعتبر الثقة ديناميكية بحتة، فهي تمر عبر إثارة الجدل فالاهتمام ثم الضبط، وبالتالي تصبح مبدأ جديدا في تسيير الذات والآخرين، وبذلك فهي تتبع بعض القواعد²:

-محاربة آثار عدم الثقة: وهي القاعدة التي تهتم بإعادة تحديث قراءة لريني ديكارت فيلسوف الشك، والذي ينصح بإعطاء وجهة نظر حول المعارف والعلوم، فإذا كنا لا نثق بأحد يجدر إذن الخروج من ما هو أصعب، الامبالاة، الامتناع، التردد، فعدم الثقة هي ألم خبيث وخيم " عدم الثقة في القوانين، المسيرين، المؤسسة، المدرسة، الآخرين ... الذات"، إذ نقوم بكل الحركات لكن بعناية كبيرة، نحمي أنفسنا حتى لا

¹ - Ibid , P P 16- 17.

² - Ibid. , P 18.

نواجه المخاطر، فالحل إذن حسب ديكرت موجود فينا ومنبثق من إرادتنا من خلال لفظة " أنا أفكر أنا موجود"، فالأمر خاص بإيجاد طريق يسمح لنا بالتنقل بكل أمان في هذه الحياة، فبالنسبة لديكرت استرجاع الثقة يؤسس على أخلاقيات بالنسبة للحركات اليومية، ويقترح ديكرت قاعدة صرامة الحل، فهذا يعود إلى قدرتنا في اتخاذ القرارات " وتنفيذ ما أمرتنا به السببية"، فأهم معضلة لغياب الثقة والتي تمنحها لنا الأخلاق الديكرتية، تتمثل في تذكير الإنسان بفضيلته والتي ترتبط بقدرته في الاختيار وكذا التمسك بخياراته، فلتخطي أزمة الثقة يتطلب القيام باختيارات، المجازفة والتمسك بالقرارات المتخذة بكل حزم وصرامة¹.

-ترقية المبادرة الفردية، روح المشاركة والتعاون: إن الثقة شرط أساسي للإنسانية حسب فرانسيس فوكوياما، فعدم الثقة التي أصابت المجتمع كله هي ليست في المجال الاقتصادي فقط وإنما هي ملموسة في جميع القطاعات وفي كل علاقة وتفاعل وفي جميع الاتصالات، وفي كل القرارات وبذلك فهي تميز جميع جوانب الحياة²، فالمجتمعات التي تكون لها قدرة على تطوير "رأس مال اجتماعي" مؤسس على الثقة داخل المنظمات الكبرى لها القدرة على المنافسة الاقتصادية، وللوصول إلى ذلك يجدر ترقية مسار المشاركة والتعاون على نطاق واسع، من خلال الاهتمام بالتنظيم الذاتي خارج المخططات الكلاسيكية " العائلة " أو إنشاء شبكات ومجموعات قوية مؤسسة على الوازع الجمعي، وبذلك يمكن جعل الثقة في مركز الاهتمام وتقليص مخاطر فقدانها بناء على ثلاث شروط³:

-محاربة تفاقم المعاصر للفردانية.

-كبح الحاجة للأمن التي تزيد وبطريقة غير متحكم فيها التبعية.

-تحديد تورط الإدارة من خلال تطبيق المعايير و القواعد القانونية، لأن ذلك

يجعل العلاقات الاجتماعية آلية، تعتمد على التعامل الموضوعي مع كل الخلافات.

¹ - Ibid. , P 18.

² - STEPHEN M. R (C). Le pouvoir de la confiance : L'ingrédient essentiel de l'épanouissement et de la performance. Paris , France : Edition J'AI LU , 2011,p 38.

³ - BELLENGER , (L). op cit , p 20 .

4- الروابط الاجتماعية والثقة:

إن الثقة تكاد تكون مرادفة للروابط والعلاقات الاجتماعية في شكلها الأولي، فلا روابط بدون ثقة، فالأفراد يرتبطون ببعضهم البعض بناء على الثقة المتبادلة بينهم وجدارة كل واحد منهم بثقة الآخر، فالثقة تبدأ من العلاقات الدموية وتمتد إلى المجتمع، فالثقة تعتبر المحدد الأساسي لنوع الروابط، فكلما انتشرت الثقة تنوعت وتعددت الروابط الاجتماعية، ومتى عم الخوف والشك انحصرت الروابط في أضيق نطاق.

فالروابط الاجتماعية بنوعها الدموية والحديثة في كل من المجتمع الريفي والمجتمع الحضري تساهم في تقوية النسيج الاجتماعي للمجتمع، وتدعيم الأفراد والجماعات من أجل توافقهم في حياتهم الاجتماعية، فهي المعين ورأس المال الاجتماعي الذي لا يفتى، بل يتميز بالتجديد والتطوير والتحويل إلى رأس مال مادي¹.

يعتبر تحليل موس للفعل الاجتماعي الشامل وكل التبادلات الكامنة مرورا بالعلاقات المتبادلة داخل مؤسسة معينة، إدماج الفعل المبني على الوقتية، التقارب والاستقلالية المشتركة للفعل، هي النقاط التي يركز عليها التحليل الاستراتيجي للفعل لميشال كروزيه أين يبحث كل فاعل على النجاح والكسب، محاولاً أن يجعل سلوكه أقل توقعاً قدر الإمكان " في إطار احتكار السلطة"، فالقدرة على الابتعاد على المعايير والتوقعات المرتبطة بالدور هي أصل ومصدر السلطة التي تفتح إمكانية المساومة².

فالتسيير الاستراتيجي المؤسس على استقلالية الفاعل وبحثه على الاستيلاء على السلطة هي إحدى قواعد تسيير المؤسسات، وبذلك فإن استمرار العلاقة، التقارب، المراقبة المشتركة الضرورية، لا يمكنها أن تؤسس إلا على حسابات منطقية، ولاستعاب ذلك يجب إدراج مفهوم الثقة ليس من زاوية أنها تفاعل نفسي بل من ناحية

¹ - محمد، بومخلوف. الروابط الاجتماعية ومشكلة الثقة. مرجع سابق، ص 19.

² - PHILIPPE, (B). *La sociologie des entreprises*. France : 3 emme Edition, Edition du Seuil, 2009, p 181.

احترام القواعد ، فالثقة في الآخر تعني أن كل لاعب واثق بأنه في كل مرحلة وقتية محدودة لكنها مضمونة يحترم الآخر قواعد اللعبة المعروفة من الطرفين¹ .

تتموقع الثقة انطلاقا من احترام كل فاعل للقواعد، وهذا ما يزيد ويعمق ما يسمى باليقين، فالفاعلين لا يمكن لهم كسر القوانين التي تضمن نجاح الروابط بأنواعها، وبالتالي فاحترام القواعد والمعايير وهو ما يطلق عليه اسم الثقة، حتى وإن كانت هذه الأخيرة ليست نتيجة حسابات واضحة وصريحة، فهذا الاحترام يجبر الفاعلين على تطبيق سلسلة من القواعد الأكثر غموضا، كما يشترط وجود شفافية ونوع من الثقة لإقامة علاقات وروابط اجتماعية، فالثقة ليست مفهوما واضحا فهي محل اهتمام العديد من الباحثين في مجال المؤسسة و سوسيولوجية المنظمات² .

لذلك فالروابط الاجتماعية تختلف من مجتمع لآخر تبعا للأوضاع الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية لهذا المجتمع، فمنها من تسود فيه الروابط الاجتماعية التقليدية وتسعى إلى المرور إلى الروابط الحديثة الأكثر فعالية، ومنها ما تسود فيها الروابط الحديثة، ومنها من دخلت في مرحلة اللاروابط والاكنتفاء بالمؤسسات الرسمية للدولة، وتسعى جاهدة إلى العودة إلى الروابط الاجتماعية الدافئة ، وبذلك تبقى الروابط الاجتماعية مسعى جميع الأفراد والجماعات والمجتمعات لتحقيق التوافق الاجتماعي³ .

5- أبعاد وعوامل الثقة في الجزائر :

إن الثقة في المجتمع الجزائري سواء كانت فردية، جماعية أو مؤسساتية عرفت تصدعات وانهيئات عبر التاريخ، وما إن تبنى في مرحلة تهدم في مرحلة أخرى، إلى أن ترسخت ثقافة الشك والخوف، وفي المقابل عزز هذا الوضع الثقة القائمة على العلاقات و الروابط الأولية بجميع أشكالها وعلى رأسها الروابط الدموية، والعلاقات غير الرسمية، وبذلك تطوير العلاقات القائمة على المصالح و تبادل المنافع. ولهذا الوضع جذور تاريخية سببه القهر والبطش الذي عرفه المجتمع الجزائري في فترة

¹ -Ibid , P 181.

² -Ibid , P 182 .

³ - محمد، بومخلوف. الروابط الاجتماعية ومشكلة الثقة. مرجع سابق، ص 19.

الاستعمار، فأزمة الثقة مرتبطة بالاستبداد والقهر والقمع، وزاد في تعميقها الظروف المؤلمة التي مر بها المجتمع الجزائري في العقد الأخير من القرن الماضي، حتى أصبح الشك والخوف متغلغلين في النفوس حتى في علاقات القربى¹.

و لأزمة الثقة في المجتمع الجزائري ثلاثة عوامل وأبعاد أساسية وهي²:

أولاً- البعد التاريخي: ويتمثل في مخلفات الاستعمار من رواسب الثقافة الشعبية والذاكرة الجماعية، وهذا البعد أسس لثقافة قائمة على الشك والخوف من الآخر ومن المجهول، والتي تراكمت طيلة فترة الاستعمار، نتيجة القهر والغدر والوحشية التي عاشها المجتمع الجزائري.

ثانياً- البعد الأمني: ويتعلق الأمر بالاضطرابات السياسية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر في التسعينيات من القرن الماضي أو ما يطلق عليها بالعشرية السوداء، فهذه المرحلة تدهور مستوى الثقة إلى أدنى مستوياته أو انعدم كلياً، وشباب اليوم عاش طفولته في تلك المرحلة مما نمى فيه ثقافة الشك والخوف، إضافة إلى انتشار ظاهرة الإجرام والاعتداءات ليلاً ونهاراً.

ثالثاً- بعد الفساد الإداري أو البيروقراطي: ويتمثل في الفساد المتفشي في الإدارة جراء الفوضى والتعقيدات والجمود ومختلف الآفات والرشوة والمحسوبية وغيرها، التي شكلت بيئة خاصة، هذا الواقع زاد من فقدان الثقة إلى درجة ساد الاعتقاد باستحالة حل مشاكل الأفراد إلا بوسائط وتعاملات خاصة، وما ينجر عنها من فساد الذي يصبح مسيطراً في ظل الفوضى وغياب الشفافية .

إن التدهور الخطير في مستوى الثقة و انهيارها لدرجة كبيرة أدى إلى تنمية الثقة البيئية العلائقية، وهذا من شأنه تدعيم العلاقات الشخصية الضيقة والروابط غير الرسمية، ورغم ما لهذا من أهمية في الحياة الاجتماعية فإنه يفتح الباب واسعا للوسائط وغيرها من الممارسات التي تعد مدخل من مداخل الفساد، ويقضي بذلك على الثقة

¹- محمد ، بومخولف. الشباب بين صراع القيم وأزمة الثقة. مرجع سابق، ص 77.

²- نفس المرجع، ص ص 78-82

الموضوعية المؤسسية، ويترك بذلك أثرا سلبيا على الحياة المعاصرة المبنية على التنوع، التعدد والتعاون في فضاء يتميز بالشمولية والانفتاح.

المبحث الثاني

الحركة العمالية والتنظيم النقابي

- 1- تاريخ الحركة العمالية والنقابية.
- 2- مهام الحركة العمالية والنقابية.
 - أ- الآثار الايجابية والسلبية لنشاط النقابات العمالية:
- 3- الحركة العمالية والنقابية في الدول العربية.
- 4- الحركة العمالية والنقابية في الجزائر.
 - أ- الحركة العمالية والنقابية قبل الاستقلال.
 - ب- الحركة العمالية والنقابية بعد الاستقلال.
- 5- الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر.

1- تاريخ الحركة العمالية والنقابية :

بعد ظهور الثورة الصناعية وتطور الآلات ووسائل الإنتاج عملت على الانتقال من إنتاج حرفي في أماكن عمل محدودة وفي المنازل وبعدها عمال محدود جدا في إطار النظام العائلي، إلى العمل والإنتاج في ورشات ومصانع وبوسائل تكنولوجية عالية وبعدها كبير من العمال، وبالتالي فإن هذا التطور قد أحدث تغييرا جذريا في أوساط المجتمع، وهذا التغيير كان سياسيا، اقتصاديا واجتماعيا و أدى إلى تقسيم المجتمع إلى طبقتين¹:

- طبقة تملك كل شيء، وكل همها هو تحقيق أكبر قدر من الأرباح، بغض النظر عن الطريقة التي تحقق بها هذه الأرباح، وهذه الفئة هي الطبقة الرأسمالية المستغلة.

- طبقة لا تملك إلا قوة عملها، وهي عرضة للتشرد والبطالة والمعانات والبؤس والجوع والشقاء، خصوصا مع تطور وسائل الإنتاج التي ساهمت في تسريح عدد كبير من العمال، وكانت هذه الطبقة تحتل في ظل الظروف القاسية ساعات عمل طويلة وأجور زهيدة وفقدان ظروف العمل المناسبة، وهذه هي الطبقة العاملة.

وبالتالي في ظل الظروف التي يتعرض لها العمال كان لا بد أن تتعارض مصالح العمال مع مصالح الطبقة الرأسمالية، بسبب استغلال هذه الأخيرة لهم، لذلك كان لا بد من يقود هذا الاستغلال إلى صراع بين العمال والرأسمالية، لذلك كانت الطبقة العاملة في المراحل الأولى تعيش واقع التجزئة، هذا ما سهل للطبقة الرأسمالية من زيادة استغلالها، إلا أن المواجهة التي كان يقوم بها العمال والممارسات وكذلك ظهور بعض المفكرين والأدباء والثوريين الذين يعتبرون أول من طرح المشاكل العمالية خارج المصنع قد أظهرت الموقف الذي يجب أن تنتهجه الطبقة العاملة إزاء الطبقة المستغلة.

¹ - منظمة الوحدة العربية . مرجع سابق، ص 302.

وبالتالي أصبح واضحا لدى العمال بضرورة تحقيق تلاحم متين في صفوف الطبقة العاملة وإيجاد تنظيم متماسك يساعدها على توحيدها، فنشأت بذلك التنظيمات النقابية¹.

وبذلك فقد شهدت المراحل الأولى من نشوء الطبقة العاملة أساليب الاستغلال الطبقي الذي مارسه الطبقة البرجوازية ضد العمال، وكان هذا أحد أهم الأسباب الذي أدى إلى نشوء التنظيمات النقابية التي أخذت على عاتقها الدفاع على مصالح العمال ضد الطبقة البرجوازية والوقوف أمام ممارساتهم للإنسانية، وبذلك فقد سجل التاريخ أول إضراب عام لعمال فرنسا عندما اضرب عمال الطباعة لمدة 14 شهرا مطالبين بتحسين ظروف العمال وزيادة الأجور، وكذلك إضراب عمال النسيج عام 1681. كل هذه الإضرابات والنشاطات كانت تمثل أرضية للنهوض العمالي، وتمهيد لبناء منظمات عمالية تؤدي قواعد العمل العمالي الكفاحي وترسم صورة الكفاح اليومي، الذي يخوضه العمال بقيادة نقاباتهم لطرح وجهات النظر لمعالجة الوضع الذي تعيشه الطبقة العاملة من فقر وحرمان.

وإزاء هذا الوضع، لجأت البرجوازية بعد الشعور بخطر التنظيمات النقابية والجمعيات العمالية، إلى غلق مقر هذه الجمعيات، وحرمتها من ممارسة العمل النقابي، وقد صدر في فرنسا وانجلترا عدة قوانين حرمت فيها السلطات البرجوازية العمل النقابي وكان هذا عام 1791 في فرنسا، وفي انجلترا " بريطانيا " سنة 1800².

لذلك فإن النقابة في دفاعها عن مصالح الطبقة العاملة لها نموذجين، الأولى ذات فكر برجوازي، والذي يؤكد على أن وجود النقابة هو امتداد للديمقراطية في المجتمع البرجوازي، ويعتبرها وسيلة لحماية الاقتصادية للعمال، بحيث أن جوهر هذه الحماية هو المساومة الجماعية، التي ترفع العمال إلى مركز قوي في مجابهة صاحب العمل أو الطبقة البرجوازية، وبالتالي فإن النقابة حسب الفكر البرجوازي لها مهمة اقتصادية، والمتمثلة بالنيابة عن العمال في صراعهم من أجل تحقيق المكاسب المادية لتحسين

¹ - المرجع السابق، ص 302.

² - نفس المرجع، ص 272 - 273 .

أحوالهم المعيشية، مع تحريم قياسها بأي نشاط سياسي، وهذه النقابة لها مطالب اندماجية مع الطبقة الرأسمالية وكان ظهورها في بريطانيا .

أما النقابة ذات الفكر الاشتراكي تختلف جذريا عن النقابة في الفكر البرجوازي، وذلك أن مهمة الدفاع عن العمال وحقوقهم من مهمة الدولة، وبذلك فهي تصبح مهمة المجتمع بأسره، وتحققها الدولة من خلال إصدار تشريعات قانونية التي تكفل حماية مصالح الطبقة العاملة، وتحقق التطور الاقتصادي للمجتمع وبناءه بناءا اشتراكيا¹.

فالنقابة في الفكر الاشتراكي هي منظمات عمالية جماهيرية تلعب دورا كبيرا في حياة المجتمع، كما تلعب دورا كبيرا في علاقات العمل من خلال مساهماتها في حسم نزاعات العمل ومشاكله، وكذلك مراقبتها تطبيق قانون العمل، وبالتالي فالتنظيم النقابي في الفكر الاشتراكي له مطالب جذرية تهدف إلى تغيير النظام السياسي والاقتصادي من نظام الرأسمالي إلى النظام الاشتراكي²، بعكس التنظيم النقابي في الفكر البرجوازي الذي له مطالب مادية اقتصادية بحتة. وكان ظهور هذه النقابة في فرنسا، لذلك نجد أن معظم النقابات في العالم تأخذ أحد البعدين السابقين سواء البعد البرجوازي، أو البعد الاشتراكي .

2- مهام الحركة العمالية و النقابية :

إن الحركة العمالية والنقابية كانت ومازالت مهمتها الأساسية حماية حقوق العمال، فقد استطاعت العديد من الاتحادات العمالية تحقيق أجور أعلى وشروط عمل أفضل لأعضائها، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف فقد أدت نشاطاتها إلى تقليل فرص العمل في المؤسسات الصناعية المعنية والتي تعتبر انعكاسا لقانون العرض والطلب، وبذلك فإن النقابات ما هي إلا قوة تعمل ضد المنافسة في سوق العمل، لهذا فإن المنافع التي يحصل عليها أعضائها تكون على حساب بقية العمال والمستهلكين والعاطلين عن

¹- المرجع السابق، ص 277-278 .

²- نفس المرجع ، ص 279 .

العمل والمستثمرين على حد سواء¹، وعلى هذا الأساس يمكن تلخيص المهام التي تقوم بها الحركة العمالية والنقابية فيما يلي²:

- الحركة العمالية لا تكون حركة حقيقية مؤثرة على الأحداث إذا لم تكن قادرة على كسب الأغلبية الساحقة من العمال، فقوة الحركة النقابية والتنظيم النقابي متأنية من عدد العمال المنخرطين فيهما، بحيث أن الحركة النقابية لا تقوى على كسب الأغلبية العمالية بالعود اللفظية والادعاءات، بل تتم بتحقيق الشروط الإنسانية والضمانات العادلة لكافة العمال في العمل والعيش الكريم والثقافة التي يتميز بها العاملين حول هذا التنظيم النقابي، وفي السعي الجاد والمثمر من أجل القضاء على البطالة بالدرجة الأولى وإزالة المخاوف العجز والمرض لدى العمال.

- إن قدرة الحركة النقابية والتنظيم النقابي على جمع العمال وأفراد المجتمع عامة والتفاهم فيما بينهم مرتبط أساساً بتأمين مبدأ الحرية، التي يتمتع به التنظيم النقابي في حد ذاته في بناءه وفي اختياره لقيادته، فالحركة العمالية حتى تكون قائدة فعلا لا بد عليها أن تحقق أفضل العلاقات بين العمال، بحيث لا تقتصر على العلاقات الداخلية للتنظيم بل تتجلى أيضا في ربط الحركة العمالية بحركة التغيير في البلاد³، فالحركة العمالية لا يمكن أن تكون في وضع صحي دون أن تكون قادرة على القيام بحركة تغيير مستمرة لمختلف الظروف والأوضاع التي لا ترها تتماشى وأهدافها.

- إن الحركة العمالية وخصوصا الحركة النقابية لا تنمو وتتطور إلا إذا استطاعت أن تقدم الحلول الصائبة والمعالجة الناضجة لمختلف مشاكل البلاد، وخاصة لقضايا التنمية، واعتمادها على أسس العلمية الحديثة القائمة على تقدير الإمكانيات وطاقت البلاد والخبرات الوطنية فيها⁴.

¹ - مدحت، القرشي. اقتصاديات العمل. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص ص 147-148.

² - حزب البعث العربي الاشتراكي. مهام ومستلزمات الحركة العمالية. بغداد: دار الحرية للطباعة، ص 47.

³ - نفس المرجع، ص 48.

⁴ - نفس المرجع، ص 47.

فالحركة العمالية والنقابية إذا كانت معتادة على أن تدير ظهرها لمسائل التنمية، وتعتبر نفسها ليست مسؤولة أو غير قادرة على القيام بمثل هذه المساهمات، فذلك أن الرأسمالية تعمل على تشويش رؤية الحركة النقابية، مستغلة قصر التجربة وعدم توفر المجالات المناسبة، فالتجربة برهنت في الكثير من البلدان على أن أنضج الحلول لمشاكل التنمية وأكثرها واقعية في التطبيق هي عندما تأتي بمشاركة القادة النقابيين ومساهماتهم في الحوار والنقاش، البحث والنقد مع الاقتصاديين، الخبراء والمفكرين. فالعامل ليس شغيلة يدويا فحسب، بل له إمكانيات بأن يكون شغيلة ذهنيا.

فللحركة النقابية المقدرة في إنجاح وإفشال كافة الخطط التنموية خاصة في القطاع الصناعي، لذلك فعدم مشاركة الحركة النقابية في وضع الخطط التنموية أو عند عدم فهمها لخطط التنمية وعدم إدراكها للمصاعب الرئيسية التي تواجهها البلاد فسوف تصبح قوة معرقة للتنمية.

غير أن المسؤولية هنا لا تتركز على الحركة العمالية وحدها بل هي بالدرجة الأولى مسؤولية الدولة في إفساح المجال للعمال في وضع خطط للتنمية. فالدولة إذا كانت غير مدركة وواعية لحقيقة مسؤولياتها فإن الحركة النقابية تكون مقيدة¹.

- إن خطة التنمية ليست حصيلة لجهود عدد من خبراء المال والاقتصاد، بل هي تجميع واع لكافة الطاقات المادية والبشرية وتنظيمها وفق خطة علمية.

وبالتالي فالنقابات العمالية دور هام ليس فقط في تغيير خطط التنمية، بل حتى في وضع خطط أيضا، فالعمال والفنيون ليسوا أدوات جامدة في عملية الإنتاج، بل إنهم يمثلون جانب الخلق والإبداع في عملية الإنتاج، وبذلك فإنه بمقدار مساهمة الحركة النقابية بالمتابعة والتأثير على الخطة الاقتصادية تكون قد احتلت موقعها في عملية الإنتاج وتوجيه الأحداث أيضا².

¹ - المرجع السابق، ص 48.

² - نفس المرجع، ص 50.

تقع مهمات التوعية للعمال على عاتق الحركة النقابية ليس فقط في ميدان الأمور السياسية بل التوعية الاقتصادية، وذلك بنشر مفاهيم علمية سليمة بين العمال وربطها ربطاً واضحاً بالازدهار الوطني والتقدم العلمي، لذلك يقع على عاتق الحركة العمالية النضال من أجل أن لا يكون التطور الآلي والتكنولوجي من العوامل التي تؤدي إلى بؤس وبطالة العمال وإفقارهم، وبالتالي فإن معالجة هذه الناحية لا يقع على عاتق الدولة عند تقدمها، بل يقع أيضاً على عاتق الحركة العمالية والنقابية ذاتها.

- إن تفهم مشاكل الحركة العمالية في ظروف الصراع بين الإمبريالية والاحتكارات واجب ملح، ولكن اضطلاع الحركة العمالية بمهامها بصورة سليمة يرتبط بالأساس بقدرتها على ربط المشاكل العمالية وطرق حلها بالمهام الوطنية القومية¹.

أ- الآثار الإيجابية والسلبية لنشاط النقابات العمالية: تشير بعض التحليلات الاقتصادية إلى أن النقابات العمالية من خلال نقلها لمطالب أعضائها إلى الإدارة حول القضايا المختلفة، ومن خلال قدرتها على المساعدة على وضع نظم الأقدمية وقواعد العمل في إطار هيكل سوق العمل، تستطيع أن تساهم في زيادة الإنتاجية بعدة وسائل²:

- يمكن للنقابة أن تقلل من سخط العمال أو عدم رضاهم، وبالتالي تقلل من معدل ترك العمل الاختياري للعمال من خلال توفير قنوات الاتصال للعمال للتعبير وإظهار عدم ارتياحهم للإدارة مباشرة.

- قد تتمكن النقابة من زيادة الإنتاجية مباشرة، عن طريق زيادة كسب العمال والعناية بشكاويهم من خلال العمل على توفير الحوافز.

- توفر النقابة فرصة للعمال من خلال التعبير عن آرائهم في التغييرات الممكنة لقواعد العمل أو الأساليب الفنية للإنتاج، التي سوف تعود بالفائدة على كل من العمال والإدارة.

¹ - المرجع السابق، ص 51.

² - مدحت، القرشي. مرجع سابق، ص 159.

وهناك آخرون يؤكدون على التأثيرات السلبية للنقابات وأهمها¹:

- التأثير السلبي للنقابات على الإنتاجية، حيث أن النظرة التقليدية للاقتصاديين هي أن النقابات ونشاطاتها المختلفة تؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية، خصوصا على مستوى النشاطات التي تسيطر عليها النقابات من خلال:

إعاقة مساعي الإدارة في إعادة توزيع أصول الثابتة.

معارضة تبني التكنولوجيا الجديدة، وخاصة التكنولوجيا كثيفة رأس المال.

الضغط باتجاه استخدام المزيد من العمل .

الترويج للمواقف العدائية في أماكن العمل.

التهديد بالإضراب عن العمل والإضراب الفعلي، وغيرها من الأساليب العدائية.

- الترويج للتمييز ضد النساء وضد السود والأقليات، وذلك لأن النقابات بعد

تحديد الأجور تقوم بتوزيع فرص العمل على العمال أعضاء النقابة و الذين تربطها علاقات ايجابية معها.

- التأثير السلبي للنقابات على الأرباح ، حيث لوحظ بأن المؤسسات الخاضعة

لنشاط النقابات تحصل على أرباح أدنى من مثيلاتها التي لا تخضع للنقابات العمالية .

3- الحركة العمالية والنقابية في الدول العربية:

إن الدور الذي لعبته المنظمات النقابية في الدول العربية لم يبلغ مستوى مثيلاتها

في الدول الأوروبية، وهذا نتيجة لأسباب موضوعية " سياسية، اقتصادية واجتماعية"،

كما أن هناك أسباب ذاتية ترجع إلى المنظمات النقابية نفسها²:

السبب الأول: إن النقابات العمالية في أوروبا سبقت في نشأتها المنظمات النقابية

العربية بفترة طويلة، باعتبار أن أوروبا هي مهد الثورة الصناعية وظهور علاقات

¹ - المرجع السابق. ص ص 159 - 160.

² - يوسف ، الياس. أزمة قانون العمل المعاصر : بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق. ط1. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2006، ص ص 77 - 78.

العمل المبنية على نظام الأجرة، عكس الدول العربية التي لم تعرف الصناعة إلا في وقت متأخر نسبياً.

هذا الفراق الزمني في النشأة له نتائج على كفاءات و خبرات وقدرات النقابية وكذلك على الانجازات والمكاسب التي حققتها لأعضائها .

السبب الثاني: سبقت أوروبا الدول العربية كثيراً في ظاهرة نشأة المصانع والتجمعات الصناعية، وكانت هذه المصانع البيئة المناسبة لنشأة تنظيم نقابي قوي قادر على قيادة الأعداد الكبيرة من العمال العاملين بها وتوحيد جهودهم في الدفاع عن مصالحهم الطبقية، ولم تعرف الدول العربية هذه الظاهرة إلا متأخرة وفي حدود ضيقة للغاية، باعتبار أن السمة الغالبة للمشروعات في هذه الدول هي مشروعات صغيرة أو متوسطة، وهذه البيئة لا تخدم التنظيم النقابي لأنها تضعف قوته بسبب توزع العمال على مجموعات قليلة العدد، متعددة المصالح.

السبب الثالث- نشأت المنظمات النقابية العربية في ظروف خاصة، لم يكن لها مثل بالنسبة للمنظمات النقابية الأوروبية، وتتمثل أبرز هذه الظروف فيمايلي¹:

- نشأت المنظمات النقابية في الدول العربية في ظل الهيمنة الاستعمارية، وبذلك فقد أثر على توجهات النضال النقابي في هذه الدول، بحيث اتخذ هذا النضال صبغة وطنية أكثر من اتخاذه صبغة طبقية، فالنضال الذي خاضته التنظيمات النقابية الأولى ضد أصحاب العمل الأجانب تقدمت فيه قضية تحرير الوطن من المستعمر على قضية تحقيق مطالب عمالية بحتة.

وكان لهذا تأثير في تأخر بلورة موقف طبقي، وأوجد قاسماً مشتركاً بين أصحاب العمل والعمال الوطنيين في خندق واحد دفاعاً عن القضية الوطنية، التي أعطيت لها الأولوية على القضية المطالبية العمالية.

¹ - المرجع السابق، ص 78-81 .

-نشأت المنظمات النقابية وتطورت في أغلب الدول العربية في مرحلة ما بعد الاستقلال في مؤسسات ومصانع امتلكتها الدولة، بحيث اقتضت مهمات النهوض بالاقتصاد الوطني ضرورة تبني الدولة ذاتها للقيام بذلك، لعدم قدرة الرأسمالية الوطنية على تحقيقه نتيجة لضعف قدراتها، فكانت المؤسسات والمصانع التي استخدمت أكبر قدر من العمال هي المؤسسات ذات طابع عمومي مملوكة للدولة .

وبذلك أصبحت الدولة تؤدي دورا مزدوجا، فهي تقود المجتمع بكل فصائله وطبقاته وترعى جميع مصالحهم، وهي أكبر صاحب عمل لأنها تستخدم العدد الأكبر من العاملين بأجر في المجتمع، وهذا الدور لم يخلوا من التناقض، فهي مطالبة بأن تحقق العدالة الاجتماعية والرعاية للمواطنين من جهة، ومن جهة أخرى لا يمكنها أن تتخلى عن مصالحها الذاتية التي تفرض عليها الدفاع عنها.

وبذلك فالنقابة العربية لم تجد نفسها أمام صاحب عمل تقليدي، يمثل خصمها الطبقي، بل واجهت صاحب عمل اجتمعت فيه صفات الخصم و الحكم .

-نشأت المنظمات النقابية في أغلب الدول العربية في أحضان منظمات وأحزاب سياسية، فرغم أن ارتباط المنظمات النقابية بالمنظمات السياسية ليست ظاهرة تنفرد بها الدول العربية بل هي ظاهرة عالمية، عرفتها العديد من الدول المتقدمة والنامية، إلا أن الذي ميز هذا الارتباط في الدول العربية هو أن أغلب منظماتها السياسية لم تقم على أساس طبقي، بل جاءت ذات طبيعة وطنية، قومية، دينية، طائفية أو حتى عشائرية، وبالتالي لا توجد هناك طبقات اجتماعية واضحة، وبذلك فحين تولت قيادة المنظمات النقابية جماعات تنتمي إلى هذه التنظيمات السياسية لم تبلور مواقف عمالية قائمة على مصالح طبقية وإنما مواقف إيديولوجية أو مصلحة حزبية.

- عانت المنظمات النقابية العربية في نشأتها وتطورها العديد من الأمراض الاجتماعية التي تنتشر في المجتمعات العربية كمجتمعات متخلفة، عرقية ، دينية، مذهبية، عشائرية، التي تقدمت على التناقض الطبقي الرئيسي، وكان هذا كفيلا بشل فاعلية هذه المنظمات وعجزها عن تطوير أساليب نضالها وتقنياته.

السبب الرابع: إن أغلب المنظمات النقابية العربية عملت في بيئة سياسية واجتماعية وعمالية غير ملائمة¹:

- بعض المنظمات نشأت وعملت ولا تزال في ظل أنظمة لا تتيح حرية التعبير عن الرأي، بل إنها لا تتردد في اللجوء إلى القمع إذا اقتضى الحال، وبذلك هذا ما أدى إلى عجز المنظمات النقابية عن ممارسة الحقوق والحريات التي قرر لها القانون.

- الكثير من المنظمات النقابية عانت من عدم الاستقرار السياسي في بلدانها، حيث تقلبت فيها نظم الحكم وتصارعت الإيديولوجيات، و انعكس ذلك على التنظيمات النقابية التي لم تسلم من هذه التقلبات والصراعات، وكانت المنظمات النقابية في بعض الدول عرضة للحل بقرار سياسي، وكانت القيادات والتوجهات النقابية تتغير تبعا للتغيرات التي تطرأ على النظام السياسي، مما ولد ظاهرة عدم الاستقرار للعمل النقابي وأضعف أدائه كثيرا.

- وعلى العكس مما جاء في الفكرة السابقة، فإن الحركة النقابية لبعض الدول العربية عاشت حالة استقرار لقيادتها لفترة زمنية طويلة من الزمن، إلى الحد الذي خلق جمود فيها وحولها إلى منظمات أشخاص وليست منظمات مهنية، فانعزلت قياداتها عن قواعدها، وفقدت بذلك القدرة على التعبير عن مصالح هذه القواعد.

4- الحركة العمالية والنقابية في الجزائر :

إن الحركة العمالية والنقابية في الأصل ذات منشأ رأسمالي إلا أن ظهورها في الجزائر كانت نتيجة الظاهرة الاستعمارية التي أدت إلى ظهور نظام العمل بالأجرة، وبذلك فإن النقابة في الجزائر عرفت عدة مراحل منذ نشأتها لحد اليوم .

أ- **الحركة العمالية والنقابية قبل الاستقلال :** إن الحركة العمالية والنقابية في الجزائر مرتبطة ارتباطا كليا بالظاهرة الاستعمارية، فالنقابة لم تكن متواجدة بشكل فعلي قبل الاحتلال، وتعود جذور ظهور أول نقابة في الجزائر سنة 1880 بمدينة

¹- المرجع السابق، ص ص 181 - 182.

قسنطينة وهي نقابة عمال المطابع، وبظهورها سارعت السلطات الفرنسية لإصدار قانون 21 مارس 1884 " قانون فالداك روسو " المتعلق بالحق النقابي في الجزائر، حيث كان أول إضراب لها سنة 1884 دام 15 يوما، وكانت هذه النقابة الدافع القوي والمحرك الأساسي لنشوء النقابات في الجزائر، غير أن هذه الأخيرة كانت تضم أساسا عمالا أوروبيين يعملون في الجزائر¹.

نتيجة للتأثيرات الفرنسية في الحركة العمالية والنقابية في الجزائر ظهرت الحركة العمالية والنقابية، خاصة عندما خاض عمال المطابع في الجزائر العاصمة أول إضراب لهم، وفي مستهل القرن العشرين قام عمال البناء بمسيرة شعبية عام 1904 في الجزائر العاصمة، وكذلك فعل عمال الموانئ في سكيكدة عام 1910 الذين رفعوا العلم الجزائري مازجين النضال الطبقي بالنضال الوطني².

لقد أدى تغلغل الاستعماري الرأسمالي في المجتمع التقليدي الجزائري إلى ظهور قوى عمل جديدة موازية للإدارة الاستعمارية ولأرباب العمل الفرنسيين والأجانب، الأمر الذي ساهم في تشكيل كيانات اجتماعية متباينة وتمايز طبقي في البناء الاجتماعي، احتل فيه الجزائريون أسفل السلم الاجتماعي وأدنى درجات السلم المهني، ومن هنا بدأ تشكل الطبقة العاملة في الجزائر.

ويرجع العديد من الباحثين وعلماء الاجتماع أصل الحركة النقابية الجزائرية إلى مرحلة التي تلت الحرب العالمية الأولى، ويتفق على أنه لم تظهر أية حركة نقابية في الجزائر بالمعنى المتداول اليوم، ويعود ذلك لسببين³:

-السبب الأول : هو الانعدام الكلي تقريبا لوجود بنية تحتية صناعية قبل الحرب العالمية الأولى .

¹ -BENALLEGUE-CHAOUIA , (N) .Algérie .Mouvement ouvrier et question national (1919-1954) . Alger : O.P.U, 2005, p 70.

² - منظمة الوحدة العربية . مرجع سابق ، ص 294.

³ - D ERRAS , (O) .le phénomène associatif en Algérie. Alger :FES, Bureau, 2007, p14.

-السبب الثاني: يتمثل في تعنت الاستعمار والسلطات الفرنسية ومنع الجزائريين من إنشاء أي تنظيم مهما كان شكله وفقا لأحكام قانون الأهالي الذي استصدرته فرنسا. و على هذا الأساس يصعب تصور ظهور نشاط نقابي في الجزائر من طرف الجزائريين .

وبعد سنة 1918 حدثت بعض تغيرات تخص الطبقة العمالية الجزائرية سواء بالجزائر أو بفرنسا، وذلك عقب الحرب العالمية الأولى وما تبعها من إعادة إعمار ما خربته الحرب في فرنسا، والتي تولدت عنها ظاهرة جديدة تنامت بشكل كبير وهي ظاهرة الهجرة الجزائريين إلى فرنسا، والتي سمحت لهم باكتشاف مفاهيم جديدة كالحزب والنقابة، وكذلك استفادتهم من الحريات السياسية التي كانت موجودة في فرنسا، فانخرط معظمهم في التيارات النقابية الفرنسية¹.

على هذا الأساس فقد ارتفع عدد المهاجرين الجزائريين ما بين سنتي 1912-1923 من 5000 مهاجر إلى 92000 مهاجر، وهذا ما ساهم في تشكيل النواة الأولى للمناضلين النقابيين الجزائريين الذين انخرطوا في كل من الكنفدرالية العامة للشغل واتحاد الكنفدراليات العامة للشغل²، إذن العمل النقابي في الجزائر غلب عليه الطابع الأوربي بحيث كان معظم القادة النقابيين في هذه المرحلة ليسوا من أصل جزائري، وكان لا يضم إلا عددا ضئيلا من العمال الجزائريين³.

بدأت الحركة النقابية الجزائرية من خلال النقابيين الجزائريين واندماجهم في النقابات الفرنسية، وسعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين والأجانب، سواء في شروط العمل أو الأجرة ، ويمكن تحديد مشاكل التي واجهت العمال الجزائريين في بعدين أساسيين⁴ :

¹ - DJEGHLOUL ، (A) . Huit études sur l'Alger . Alger : E.N.A.L.. 1986, P 95 .

² -Ibid , P 95.

³ - Ibid , p 95.

⁴ - محمد، فارس . أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية : من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية . ترجمة ، عبد الحميد برم وآخرون ، الجزائر: الاتحاد العام للعمال الجزائريين، 1989، ص 150.

البعد الاقتصادي: يتمثل في مسألة الملكية وبيع قوة العمل، إذ تشكل الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني، وعودة التراكم الرأسمالي بالفائدة على الأوربيين وخدمهم، لاقتصار الاستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تخدم الاستعمار، كما أن اليد العاملة الجزائرية جد رخيصة حتى أن جل الإضرابات التي قام بها العمال الجزائريين تتعلق بالأجور ومحاولة رفعها وجعلها متساوية مع أجور العمال الأجانب .

البعد الاجتماعي : يتمثل البعد الاجتماعي في التمايز الطبقي، بحيث يعتبر الجزائريون مواطنين من الدرجة الثانية يحكمهم قانون الأهالي، هذا التمايز أدى إلى وجود فروق اجتماعية، فالعمال الأوربيين يشكلون فئة البرجوازية المتميزة بالخبرة والمهارة، والعمال الجزائريين هم عمال يدويين غير مهرة، إضافة إلى هذا التمايز القائم على نوع المهنة الزراعية أو الصناعية، حيث تتمركز اليد العاملة الجزائرية في القطاع الزراعي دون الصناعة.

وقد سعى النقابيون الجزائريون إلى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية، و في هذا الصدد جاء نداء الموجه للعمال الأوربيين هذا نصه " ...نحن كما انتم شهود عيان، فنحن دائما عرضة للإهانة، فكرامتنا الإنسانية غير محترمة، والبطالة جعلت شبابنا يتخبط في فقر مدقع ودائم، فنحن كما أنتم نقابيون، والكثير منا مناضل إلى جانبكم في النقابات نفسها من خلال الإضرابات المشتركة الهادفة إلى تحسين ظروف الحياة وزيادة الأجور في إطار قوانين اجتماعية عادلة... " ¹.

بعد الحرب العالمية الأولى تصاعد الاستعمار الرأسمالي للجزائر وأرضها وازداد عدد العمال، وأدى تبني الحركة النقابية لشعار الاستقلال إلى الانقسام الكونفدرالية العامة للشغل إلى تيارين، ثوري وإصلاحي. وعرفت المدن الجزائرية سلسلة من الإضرابات، وبعد أن كان محرما على العمال الجزائريين الوصول إلى المكاتب النقابية تمكنوا من نيل هذا المطلب عام 1924، ويلاحظ أنه ارتفع عدد العمال في القطاع الصناعي عام 1929 إلى 180 ألف عامل جزائري بعدما كان 100 ألف

¹ - المرجع السابق، ص 150.

عامل جزائري فقط قبل هذا التاريخ، وقد أصابت الأزمة الاقتصادية العالمية عام 1929 الطبقة العاملة الجزائرية، وكان الجزائريون يفصلون من العمل بالدرجة الأولى، وتميز عام 1930 بانعقاد أول مؤتمر للعمال الجزائريين في العاصمة.

وفي فرنسا قام العمال الجزائريين المهاجرين بتأسيس جمعية نجم شمال إفريقيا في باريس عام 1926، معلنة أن هدفها الدفاع عن المصالح المادية والروحية والاجتماعية لمسلمي شمال إفريقيا¹.

وبعد اكتشاف هذه الجمعية من طرف الاستعمار الفرنسي عام 1926 واصلت الجمعية نشاطها تحت اسم الاتحاد الوطني لمسلمي شمال إفريقيا، وأخذت منذ عام 1926 تنشر دعوتها في الجزائر نفسها.

وفي سنوات الحرب العالمية الثانية وبسبب الاختلال الحادث في السوق العالمية تطورت صناعة التحويل في الجزائر وأدى إلى زيادة العمال، ولكن الحالة الاقتصادية كانت في تدهور مستمر وخاصة بسبب قحط أعوام 1925 - 1942"، وفي ماي 1945 نشبت في شرق الجزائر انتفاضة جماهيرية اشترك فيها آلاف الجزائريين، وقد أغرق المستعمرون هذه الانتفاضة بالدم، وقامت الأقلية من العمال الأوربيون باتخاذ موقف عنصري بتأكيد لها لمجازر قسنطينة، سطيف وخراطة، ومع اشتداد الانتفاضة القومية، السياسية، الاجتماعية والاقتصادية، وقفت الطبقة العاملة الجزائرية في طليعة النضال ضد المستعمرين، ودافعت النقابة بنشاط عن مصالح السكان الأصليين الجزائريين².

وبالتالي فالدور الذي لعبه الاستعمار الفرنسي في الجزائر هو تحطيم البنى الاقتصادية والاجتماعية التقليدية، ونتائجها على مستوى هيكله العامة للمجتمع وقواه الاجتماعية والاقتصادية، فالطبقة العاملة في جزء كبير منها تكون في المهجر "فرنسا"، إضافة إلى بعض الفئات التي أنتجت التجربة الصناعية والزراعية في

¹ - منظمة الوحدة العربية . مرجع سابق، ص 294.

² - نفس المرجع ، ص 294.

الجزائر من جراء توسيع النمط الاقتصادي الرأسمالي في شكله الكولونيالي، الذي ساهم في إدخال نظام الأجر، ليس على مستوى الصناعة فحسب وإنما على مستوى الريف الجزائري من خلال تكوين قطاع زراعي رأسمالي¹.

و مع اندلاع الثورة التحريرية تم تأسيس أول نقابة جزائرية في 24 فيفري 1956، والمتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ووضعت هذه النقابة الفتية خطة عمل نلخصها في النقاط التالية:

- أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني على النضال المطلي .
- عدم اقتصار العضوية فيها على العمال الصناعيين، بل امتدت إلى جميع الفئات الاجتماعية " الصناعية، الزراعية، التجارية و الخدماتية " .

وعليه فقد ارتبط نشاط النقابة بالعمل السياسي وذلك بالضغط على الاستعمار بالإضرابات للمطالبة بإطلاق سراح المساجين، غير أن هذا النشاط أدى إلى تعرضها للقمع من قبل الاستعمار، الأمر الذي اضطر النقابة للعمل السري، فواصلت النضال مركزة على شقين، الأول سياسي يركز على الدفاع على المبادئ الوطنية والمطالبة بالاستقلال، والشق الثاني اجتماعي وذلك لمحاولة إعطاء للوطنية مضمونا اجتماعيا .

وبالتالي فالخصوصية الاستعمارية جعلت الطبقة العاملة الجزائرية تتكون في المهجر على وجه الخصوص، مما جعلها تحتك بالحركة العمالية الفرنسية وبتنظيماتها النقابية المختلفة، وعلى رأسها الكنفدرالية العامة للشغل القريبة من الحزب الشيوعي الفرنسي، كما أن هذا الوضع جعل الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر تقوم بدور وطني رئيسي في بناء وحتى في قيادة الحركة الوطنية من أجل الاستقلال لفترة طويلة، وفي مواجهات متعددة، وهو ما ساهم في إعطاء ذلك البعد الشعبي والجزري و المطلي بعد الاستقلال غير المتوفرة في تجارب عربية و افريقية أخرى مشابهة².

¹ - عبد الناصر، جابي . مرجع سابق، ص 28.

² - نفس المرجع ، ص ص 29-30 .

ب- **الحركة العمالية والنقابية بعد الاستقلال** : بعد الاستقلال وخروج الجزائر من حرب تحريرية طويلة وذات نتائج عميقة من حيث القضاء على البنية الاقتصادية و النخبة السياسية والثقافية للمجتمع، في الوقت نفسه فقد هاجر ملايين من السكان الأصليين للريف، الذين توجهوا نحوى المدن الكبرى التي كان يعيش فيها أكثر من مليون أوروبي، يتحكمون عمليا في كل عمليات التسيير الإداري و التقني للبلد، في حين كانت الأمية تصل نسبتها إلى 90 % لدى الجزائريين¹.

لذلك فبعد الاستقلال كانت هناك عدة انقسامات في الجسم العمالي الجزائري وطول عقد الستينيات، بحيث استمر تواجد عدد كبير من الفئات العمالية في المهجر، فالاستقلال لم يكن كله قطيعة مع الهجرة العمالية، بحيث زادت استفحالا نظرا لوضعية الجزائر الاقتصادية التي ورثتها بعد 1962، فقد اختفت 1400 مؤسسة بناء من مجموع 2000 مؤسسة أدت إلى بطالة ما بين 50.000 و 60.000 عامل، في نفس الوقت الذي نقص فيه النشاط المنجمي بحوالي 20% وقطاع التعدين 15%، وهو ما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة إلى حوالي 35,3% سنة 1966، بحيث ارتفع عدد العمال البطالين من 370.000 عامل في سنة 1963 إلى 810.000 عامل سنة 1966، ونتيجة لهذه الأوضاع فإن هجرة العمال الجزائريين بقيت على حالها لدرجة أن عمال الجزائريين في المهجر " 350 ألف عامل " يساوي ثلاثة أضعاف العمال الجزائريين على مستوى التراب الوطني " 110 ألف عامل سنة 1963، و 150 ألف عامل سنة 1966 "، وبالتالي فإن الإنتاج الرأسمالي الكولونيالي كانت له آثار أوسع على مستوى الريف الجزائري، فكان العمال الزراعيين في 1966 حوالي 780 ألف عامل زراعي من ضمنهم 572 عاملا موسميا، وهو ما يثبت هشاشة هذا النمط من الإنتاج الذي حطم البنى الاقتصادية والاجتماعية التقليدية، دون أن يستطيع توفير العمل لملايين الجزائريين الذين قامت فرنسا بنزع ملكيتهم الفلاحية. لذلك يبقى مآل هؤلاء سواء في الريف أو المدينة هو البطالة، وحتى إذا وجد عملا فإنه يكون في العمل الصناعي

¹ - على، الكنز و عبد الناصر جابي. " الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة " . في سلسلة كتب المستقبل. الأزمة الجزائرية: الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية . ج 2، بيروت ، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية، 1999، ص 256.

المأجور في الجزائر، والذي يكون عادة في قطاع الصناعات الغذائية والنسيج وغيرها من الصناعات الخفيفة، أو الهجرة إلى الخارج " فرنسا على وجه التحديد"¹.

كما أن من الخصائص المكونة للطبقة العاملة الجزائرية المتواجدة في الجزائر هو تمركزها في وحدات إنتاجية صغيرة، بحيث أن الوحدة الإنتاجية تشغل أقل من 100 عامل والتي تمثل حوالي 86% من مجموع وحدات الإنتاج، في حين نجد 53% تشغل أقل من 20 عامل، مما يجعل الصناعة في الجزائر أقرب إلى أنماط الحرفية².

كما أن التوزيع الجغرافي للفئة العمالية في بداية الستينيات تتركز في المدن الساحلية، وهذا التمركز انعكس على الممارسات النقابية والسياسية خلال هذه الفترة، بحيث انحصر عمل النقابات في المدن خاصة العاصمة مما سهل عملية خنقها، كما سهل هذا التواجد عملية ترقية اجتماعية واسعة كانت بعض الفئات العمالية مستفيدة منها على غرار أغلبية الفئات الاجتماعية الأخرى التي انتقلت إلى المدن بعد الاستقلال مثل السكن، التعليم، التغطية الصحية...³.

وبالتالي فإن الترقية الاجتماعية لم تمس القطاع الخاص والصناعي، بل إن القطاع العمومي حديث النشأة وهيكل الدولة المختلفة كانت مجال الأوسع لهذه الترقية الاجتماعية، التي مست أغلب الفئات الاجتماعية كنتيجة مباشرة للاستقلال، وهو ما أدى إلى إضعاف الطبقة العاملة التي فقدت نخبتها بشكل مكثف وفي وقت قصير، وكان لها تأثير مباشر على قوة ودور الطبقة العاملة الجزائرية في فترة كانت فيها في أشد الحاجة لهذه الفئات العمالية، ذات الخبرة والتجربة المهنية المطلوبة والتنظيمية من جراء احتكاكها بالتنظيمات النقابية والحركات العمالية الفرنسية⁴.

كما أن التغييرات السياسية التي نتجت عن الاستقلال كان لها تأثير كبير على الحركة العمالية وخاصة في بعدها النقابي، وبالتالي فإن السلطة الوطنية ورغم

¹ - عبد الناصر ، جابي. مرجع سابق، ص ص 30 - 31.

² - نفس المرجع ، ص ص 31 - 32 .

³ - نفس المرجع، ص ص 32 - 33 .

⁴ - نفس المرجع ، ص 34 .

الاستقلال السياسي الذي تقوم به الحركة العمالية المطالبة بتوجيهها نحو مطالب لا تتعارض مع إستراتيجيتها السياسية والاقتصادية، حتى تلك المطالب المادية التي تسير في نفس الاتجاه، كالمطالبة باحترام المساواة في الأجور بين الإطارات الجزائرية والفرنسية وغيرها. وبذلك فإن السلطة كانت تتخوف من الحركة المطالبة القاعدية وتفضل الحركة المطالبة الموجهة من الأعلى، وبالتالي فإن خصائص العلاقة بين السلطة السياسية والحركة الاجتماعية والعمالية هو رفض استقلالية ومبادرة القاعدة، مهما كانت المطالب خاصة إذا تعلق الأمر بالحركات الاحتجاجية¹.

وقد استمرت هذه الأوضاع على المستوى العمالي حتى نهاية الستينيات، أين بدأت مرحلة جديدة بعد 19 جوان 1965، بحيث أصبحت الدولة أو الحزب يسيطر على الهياكل النقابية، وبالتالي فإن المهام التي منحت للنقابة ضمن نظام العمل هذا بخصائصه يمكن تلخيصها فيما يلي²:

- النقابة تحولت إلى هيكل من هياكل الدولة " الحزب " .
- تحولت النقابة إلى وسيلة تجنيد للعمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية.
- قامت النقابة ضمن هذه الأوضاع بالدفاع جزئيا عن بعض الفئات العمالية الأكثر حرمانا والأقل تجربة مطلبية.
- تحولت الحركة النقابية إلى وسيلة ترقية اجتماعية لبعض الفئات الاجتماعية، وهو الوضع الذي ساعد عليه أكثر الطابع الريعي للتسيير الاقتصادي .

وبالتالي فقد كان هناك اندماج شبه كلي للهياكل النقابية داخل أجهزة الدولة، وقد استمرت هذه المرحلة من 1962 إلى غاية 1988 بحيث عرفت النقابة في هذه المرحلة نفس الأدوار وقامت بنفس المهام، رغم بعض الاختلافات النسبية في بعض مراحل التي لم تؤثر على أدوارها ومواقفها الأساسية، وبالتالي فإن الحركة العمالية الجزائرية

¹ - المرجع السابق ، ص 36.

² - نفس المرجع ، ص ص 83- 90 .

المتمثلة في نقاباتها ضمت صوتها منذ اللحظة الأولى إلى جبهة التحرير الوطني قبل وبعد الاستقلال¹.

وقد مرت الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بعد الاستقلال بثلاث مراحل :

أولاً- مرحلة المساهمة في البناء الوطني "1962-1979": إن هدف النقابة الجزائرية أثناء الفترة الاستعمارية هو تحرير البلاد، وهذا ما جعل الاندماج كلي في الأهداف بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين وجبهة التحرير الوطني منذ ولادته، وبالتالي أعطى الأولوية من أجل النضال السياسي لتحقيق الاستقلال وتحرير الجزائر، فرغم إعلانه عن استقلاليته العضوية عن جبهة التحرير الوطني فقد ظل تحت وصايتها بصفة كلية ودون قيد أو شرط².

وبعد الاستقلال بقيت النقابة الجزائرية مرتبطة بجبهة التحرير الوطني كحزب سياسي وحيد في البلاد، وذلك نتيجة التناقضات التي كان يعيشها الجزائريون في ذلك الوقت وخاصة العمال والمتمثلة في³:

- يد عاملة غير المؤهلة وبالتالي عدم التحكم في التكنولوجيا المتوفرة آنذاك.
- يد عاملة ذات أصول اجتماعية فلاحية ناتجة عن الهجرة والنزوح الريفي،
والتخلي عن العمل الزراعي .

طرحت مسألة القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين في بلد اختار مسار الإصلاحات الاقتصادية خيارا له من أجل بناء الوطن، حيث أن جبهة التحرير تحولت إلى حزب وحيد استطاع أن يجعل الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت سيطرته، بحيث أصبح عبارة عن منظمة جماهيرية. هذه الوضعية جعلته يسلك مسار النقابية ذات الطابع السياسي أكثر منه مطلبية وتمثيلية للعمال، كما أن النشاط النقابي خاصة على مستوى القاعدة محدودا في مجال الأجور فقط ولم يتعداه إلى مطالب عمالية نوعية أخرى، وهي تحت رقابة الحزب والإدارة، وبذلك فالاتحاد العام للعمال

¹ - منظمة الوحدة العربية. مرجع سابق، ص 243 .

² - DJEGHLOUL , (A). op cit , p 103.

³ -Ibid , P 107

الجزائريين كان دائما وسيلة في يد الحزب الواحد، مسخرا للتكفل بالتوجيهات السياسية والاقتصادية المتبناة من طرف الحكومة المتعاقبة بعد الاستقلال، التي انتقدت جميعها الرفاه الاجتماعي والامتيازات التي تستأثر بها الطبقة البرجوازية والبيروقراطية الجديدة¹.

انطلاقا من هذه المعطيات وجد الاتحاد العام للعمال الجزائريين نفسه دون آفاق والانجازات حقيقية تذكر في المجال المهني، فمن جهة لم ينجح في تنظيم العمال الزراعيين كما كان يأمل مؤسسيه، ومن جهة أخرى كان ميلاده قد تم آليا في القطاع العمومي، فالأمر لم يكن كذلك بالنسبة للقطاع الخاص ما عدا المتعلق بالمؤسسات المسيرة من طرف الأجانب، وبالتالي النقابة في هذه المرحلة أصبحت ممثلا للدولة لدى العمال وليس العكس.

وبذلك فقد اعتبر الإضراب في الجزائر و إلى وقت قريب من الأمور الممنوعة، خاصة في القطاع العام الذي كان يشغل أكثر من 80 % من اليد العاملة الجزائرية، حيث لا يجد المتصفح للقوانين المنظمة لهذا القطاع أية إشارة لمصطلح الإضراب، وهذا نتيجة التوجه الاشتراكي الذي انتهجته البلاد فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي بما فيه علاقات العمل، والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة لعمال القطاع الخاص، وهو الاعتراف الذي يتسم بالطابع السياسي أكثر منه مبدئي أو قانوني، حيث ظلت كافة القوانين المنظمة لحق الإضراب في القطاع الخاص جامدة دون أن تتبع بنصوص تنظيمية موضع التنفيذ، وبالتالي ظل حق الإضراب في هذا القطاع معترف به فقط كمبدأ عام، مما جعله يخضع فقط للسلطة التقديرية لمفتش العمل والتنظيم النقابي الوحيد للاتحاد العام للعمال الجزائريين في تلك المرحلة².

هذه التناقضات أثرت على النشاط النقابي ككل، إذ أدت بالنقابة إلى الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي، ولذلك عملت تحت غطاء الحزب الذي بدوره يخضع

¹ - Ibid , P 107.

² - سليمان، أمية. آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. ط3. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 144 - 145.

للسلطة الحاكمة وبالتالي لم تكن سوى منظمة جماهيرية تعمل على تحقيق السياسة التتموية في الواقع الميداني .

وبذلك لم تشهد الساحة الوطنية في هذه المرحلة احتجاجات أو إضرابات عمالية واسعة النطاق خاصة في القطاع العمومي، كون أن التنظيم النقابي الوحيد آنذاك هو الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان تابعا لحزب جبهة التحرير الوطني، بإضافة إلى انعدام الشرعية القانونية لتنظيم مثل هذه الاحتجاجات، باعتبار أن القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978، في مادته 21 لم يأتي بأي جديد سوى ما نصت عليه المادة 61 من دستور 1976، كما أن القانون 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها لم يشر ولو بصفة عابرة لموضوع الإضراب، بل اعتبره ضمنا غير ممكن الحدوث نتيجة للميكانيزمات والإجراءات التي أقرها هذا القانون والطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية التي يمكن أن تكون بين العمال والمؤسسة المستخدمة¹، إلا أن الجزائر شهدت منذ بداية الستينيات بعض الحركات الاجتماعية الاحتجاجية الخاصة بعالم الشغل، أخذت شكل إضرابات عمالية التي تعكس إلى حد ما موازين القوى بين الحركة العمالية الجينية، والقوى الاجتماعية الجديدة التي اعتلت سدة الحكم بعد الاستقلال .

كانت هذه الحركات المطالبة العمالية حتى نهاية السبعينيات متمركزة في القطاع الخاص الوطني والأجنبي الذي اكتسب تجربة نقابية طويلة تستمد جذورها للفترة الاستعمارية، وبالتالي حتى نهاية السبعينيات الاحتجاجات العمالية كانت قليلة مع تسجيل اندلاع بعض الإضرابات هنا وهناك، ولكنها تبقى مكثفة في قطاع الأشغال العمومية والوحدات الصغيرة والقطاع الخاص². لأن التنظيم النقابي الرسمي الوحيد في هذه المرحلة كان يتكفل بمنع الاحتجاجات العمالية أكثر من تكلفة بتأطيرها، ويسعى جاهدا لجعلها تنتهي دون تحقيق المطالب العمالية، التي لا تتعدى المطالب بزيادة

¹- المرجع السابق، ص 145.

² - CHIKHI (S). "questions ouvrières et rapports sociaux en Algérie " . NAOD . N°6 (1994), p7.

الأجور باعتبار أن الأجور كانت تتفاوت خاصة بين القطاعين الصناعي والقطاع الزراعي من جهة، وحتى بين القطاعات الصناعية نفسها من جهة أخرى.

قامت الحكومة بعدة محاولات من أجل التقليل من هذا التفاوت، وقد استطاعت المؤسسات التغلب عليها عن طريق الخدمات والمكافآت الإضافية، كالنقل، السكن والإطعام، الأمر الذي أدى إلى وجود منافسة بين المؤسسات في استقطاب اليد العاملة خاصة المؤهلة، وبناء على هذا جاء قانون الأساسي العام للعمال " القانون رقم 12/78 ". الذي حاول القضاء على التفاوت وتحقيق سياسة عامة للأجور مبنية على ضمان المساواة والعدالة الاجتماعية في توزيع الثروة، وعليه فقد عملت الحكومة على تحديد الأجور لارتباط هذه الأخيرة بتحقيق الأهداف المخططات التنموية التي انتهجتها الدولة، كما ارتبط تحديد الأجور بثلاث متطلبات أساسية حددتها المادة 128 منه¹:

- متطلبات التنمية وأهدافها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المخطط لها .
- تطور الإنتاج والقيمة المضافة .
- سياسة توزيع العادل للدخل الوطني و آثار النمو الاقتصادي.

إضافة إلى هذا ارتبط الحد الوطني المضمون للأجور بالحاجات الاستهلاكية، هذا سعيًا من الحكومة لتخفيف التفاوت بين الأجور الصناعية والأجور الزراعية حسب المادة 129 من القانون رقم 12/78²، وعلى هذا الأساس فإن التنظيم النقابي الجزائري لم يكن باستطاعته التكيف مع التناقضات الاجتماعية، وأنه في طريق فقدان التدريجي لقيمته كتنظيم نقابي ممثل وحيد للعمال واهتزاز مكانته بين أفراده وفقدانه لثقتهم به³.

ثانيا- مرحلة الإصلاحات الهيكلية "1980-1990": عاشت الجزائر في فترة الثمانينيات أزمة اقتصادية خانقة ومديونية خارجية وصلت حدود 23 مليار دولار، وتدهور في سعر النفط " أكثر من 90 % من الدخل"، فقد انخفضت نسبة الاستثمارات

¹ - أحمد، محيو . " القانون العام للعامل الجزائري" . ترجمة إنعام البيوض . المجلة الجزائرية للعلوم القضائية الاقتصادية والسياسية . العدد 2 (مارس 1982) ، ص ص 204-206.

² - نفس المرجع ، ص 206.

³ - CHIKHI (S) , op cit , p 8.

في القطاع الصناعي من 156,5 في الفترة ما بين 1969-1973 إلى 35% عام 1980، لتصل إلى 30,8% في نهاية العشرية، هذا الوضع انعكس سلبا على العمالة، بحيث تقلصت مناصب العمل التي تم خلقها خارج القطاع الزراعي " قطاع الصناعة والأشغال العمومية والبناء " إلى 12000 منصب شغل في نهاية العشرية "1986-1988"، بينما كانت في السابق تتجاوز السبعين ألف منصب عمل في نهاية السبعينيات¹.

هذا التدهور في العمالة كان تجسيدا مباشرا للخيارات الاقتصادية الجديدة التي بدأت في الظهور منذ بداية الثمانينيات، كما عرفت تغيرات كمية ونوعية على مستوى العامل المركزي ضمن الحركة العمالية، فالعامل الذي كان يتمتع بالخبرة النقابية والإنتاجية المرتفعة أصبح يمثل الأقلية مع التجديد الذي عرفته الحركة العمالية، وظهور العامل الشاب ذي الأصول المختلطة " ريفية أو حضرية" وذي المستوى التعليمي المتوسط، والذي لم يعرف عن التجربة النقابية إلا صورتها السلبية " نقابة غير مطلية، و ميسسة وتابعة للحزب الحاكم"، وصاحب التجربة المطلية غير المهيكلة نقابيا، وبالتالي ذي الطموحات الاجتماعية الواسعة باعتباره ابن هذه التغيرات الاجتماعية العميقة التي لم يستفد منها كثيرا من وجهة نظره، الأمر الذي جعله يتميز بنزعة مطلية قوية وغير مهيكلة، وتتجاوز إطار مكان العمل والحركة العمالية برمتها لتقترب من عالم التهميش في بعض الأحيان².

فمع نهاية الثمانينيات عبرت الطبقة العاملة عن حيوية كبيرة في المطالبة و كانت فترة تحولات نوعية ضمن الحركة العمالية المطلية، وبذلك فقد انتقلت الحركة العمالية من الأشكال التعبيرية البسيطة والفردية والمحصورة في مكان عمل واحد وذات محتوى اقتصادي دفاعي إلى أشكال أكثر جماعية " الإضراب العمالي كشكل رئيسي " والمنظمة"، الإضرابات الوطنية التي كانت صيف 1988"، ذات المطالب المهيكلة والأقل دفاعية، على الرغم من بقاء سيطرة الطابع الاقتصادي مع اختلاف نوعي كبير،

¹ - على، الكنز و عبد الناصر جابي. مرجع سابق، ص 269.

² - نفس المرجع، ص ص 269-270.

فالمطالب الاقتصادية "زيادة الأجور" كانت تبرر اعتمادا مقاييس اقتصادية كلية "التضخم، تدهور القدرة الشرائية... الخ" وليست جزئية من داخل العمل¹.

رغم طغيان الجوانب الإدارية على الجوانب المطلوبة، حاولت النقابة الدفاع عن المطالب العمالية وخاصة بعد وفاة الرئيس هواري بومدين، فإتباع إعادة الهيكلة أدت إلى وقوع حركات احتجاجية، تمثلت أساسا في الإضرابات التي شهدتها بعض المؤسسات الصناعية والتي لم يعترف بها رسميا، إذ تعرضت للقمع من قبل السلطات الجزائرية التي كانت ترفض مثل هذه الاحتجاجات التي تعد مخالفة للقانون. لكن رغم ذلك إلا أن النشاط النقابي بقي على حاله وذلك لاعتماده على ترسيخ بعض المعطيات المتعلقة بالعمال، المرتبطة أساسا بالجوانب الاجتماعية لهم².

ففي ظل العلاقات الاجتماعية الجديدة للسلطة التي يميزها التوتر والتذمر المتصاعد للعمال في المؤسسات، والتنافر نتيجة تدهور قدرتهم الشرائية بسبب تطبيق المادة 120 من القانون الأساسي لجهة التحرير الوطني، والتي تنص على إعادة تنظيم الحزب وهيكلته والتحكم في المنظمات الجماهيرية وإلغاء سياسة التصنيع المنتهجة في السبعينيات، وبعد انعقاد المؤتمر السادس لاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت شعار "وحدة، عمل، تطور" بإشراف هياكل حزب جبهة التحرير الوطني نوقشت فيه المشاكل العمالية المطروحة على الساحة الوطنية، كما تم فيه التأكيد على إعادة تنظيم الهياكل النقابية، وذلك بإلغاء النقابات الوطنية، حيث تم حل الفيدرالية الوطنية واستبدالها بقطاع وطني مهني، ظهر جليا هنا تدخل الحزب في مهام النقابة ومشاكل العمال السوسيو مهنية، محاولا إثبات عجز النقابة عن أداء مهامها وإنها غير قادرة على تحمل مسؤولياتها ويجب عليها طلب المساعدة من الحزب، مما أدى إلى التغيير الجذري في القيادة العليا، حيث تم استبعاد 12 فيديرياليا تم طردهم من المركزية الحزبية لحزب جبهة التحرير الوطني والاتحاد العام للعمال الجزائريين³.

¹ - المرجع السابق، ص 170.

² - محمد، الميلي. مواقف جزائرية. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984، ص 289.

³ - نفس المرجع، 289.

ثالثا- مرحلة ما بعد أحداث أكتوبر 1988: لم تحقق الإصلاحات الهيكلية التي شملت المؤسسات العمومية مطلع الثمانينيات الأهداف التي كانت الدولة تسعى إلى تحقيقها، كتحسين مردود المؤسسة العمومية وتطوير الاقتصاد الوطني، بل نتج عنها نوع من الفوضى في التسيير من قبل الأفراد الذين غالبا ما كانوا يعينون وفق معايير سياسية، مما أثر سلبا على مستوى معيشة المواطن وعلى معدلات النمو في المؤسسة الاقتصادية والاقتصاد الوطني عموما، هذا الوضع الذي أدى إلى انتفاضة شعبية عارمة، واضطرابات كبيرة مست جميع المجالات في أكتوبر 1988، والذي أعطى بعدا سياسيا للأحداث وعجل بالبحث عن إصلاحات اقتصادية، اجتماعية وسياسية جديدة وتجسيدها على أرض الواقع¹.

مما أدى إلى التعديل الدستوري لسنة 1989 الذي مس جميع جوانب الحياة، وخاصة الحياة السياسية منها وتم الانتقال من النظام الأحادي إلى نظام التعددية، الذي تولدت عنه التعددية النقابية، وذلك بالنص على عدة حريات إذ تم ضمان ما يلي²:

- المادة 31 تنص على ضمان ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن .

- المادة 32 تنص على ضمان الدفاع الفردي أو عن طريق الجماعة للحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية.

- المادة 39 تنص على ضمان حرية التعبير وتشكيل الجمعيات، و الاجتماع.

- المادة 53 الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.

- المادة 54 الحق في ممارسة الإضراب في إطار القانون.

وقد تجسدت هذه المبادئ العامة بعدة قوانين تم إصدارها سنة 1990 حيث ألغيت جل النصوص المتعلقة بالنظام الاشتراكي، ونتج عن هذه القوانين عدة أوضاع جديدة تختلف جذريا عن فترة الأحادية السياسية والنقابية، يمكن إجمالها فيما يلي:

¹ - BOUKHOBZA , (M) . Octobre 88: Evolution ou rupture ?. Alger : Edition Bouchene , 1991 , P 49-55 .

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . العدد 09، 01 مارس 1989، الجزائر: المطبعة الرسمية ص ص 241-239 .

- الحق النقابي مضمون لكل المواطنين.
- تنظيم النقابات حق مضمون، وذلك بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها.
- إلغاء احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين.
- تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.
- عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة.

واعترف جهاز السلطة ولأول مرة بالحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات طبقاً لما نص عليه قانون 90-14 المؤرخ في 02-06-1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حيث نجد المادة 02 منه تنص على أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة، فرع، قطاع أو نشاط واحد، أن يُكوّنوا تنظيماً نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

وقد سمح القانون المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 21/12/1991 بممارسة العمل النقابي مقررًا لمبادئ الأساسية والدفاع عن مصالح المستخدمين المادية والمعنوية، كما ميز المشرع بين التنظيمات النقابية والجمعيات السياسية، حيث نصت المادة 2 من هذا القانون إلزامية استقلالية النقابات عن الأحزاب السياسية هيكلية وتنظيمية وحتى مالياً، ومن تم منع النقابات من ممارسة أي نشاط سياسي، مع ضمان حرية انضمام الأفراد إلى الأحزاب السياسية بغض النظر عن انتماءهم إلى نقابة معينة مثلما تنص عليه المادة 05 من نفس القانون¹.

انطلاقاً من هذا الوضع القانوني الجديد، تشكلت العديد من النقابات في إطار التعددية يمكنها أداء واجباتها في إطار الاستقلالية، والتي تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها، ونذكر من بينها نقابة عمال التربية، الأطباء وأساتذة التعليم العالي... إلخ².

¹ - حسين، زبيري. الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر. تقرير بحثي. بيروت، لبنان: معهد السياسات بالجامعة الأمريكية، فبراير 2017، ص 16.

² - GRAINE, (L). ALGERIE Naufrage de la fonction publique et défi syndical : Entretiens. Paris, France : L' Harmattan , 2010 , p 12 .

غير أن منح حق التعددية النقابية وتشكيل نقابات مختلفة، لم يمنع من احتلال الإتحاد العام للعمال الجزائريين مكانة مرموقة، باتخاذ عدة مواقف متعلقة بالعمال وحتى بالحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، وكان أبرز هذه المواقف تشكيله للجنة الدفاع عن الجمهورية سنة 1991، وتدخله في ندوة الوفاق الوطني سنة 1994، وهذا ما يؤكد توجهه السياسي، وبالتالي اندرج نشاطه في إطار العمل السياسي عوض العمل المطليبي، إلا أن هذا التوجه لم يمنعه من المطالبة ببعض الحقوق المتعلقة بالمطالب المهنية والاجتماعية للعمال مثل الأجور، الحوافز، نزاعات العمل و الجانب الصحي، وعموما انحصر نشاطه في كيفية ضمان منصب العمل، إضافة إلى تسوية المنازعات العمالية المتعلقة بدفع الأجور المتأخرة، و قد تأكدت الخطوط العريضة لتوجهات وسياسات الاتحاد العام في التقرير الذي نتج عن المؤتمر الوطني العاشر سنة 2000، الذي تضمن تقييم نشاط النقابة ابتداء من 1990¹.

إن أحداث أكتوبر 1988 وما تبعها من تغيير سياسي وقانوني كالاقراراف بالتعددية السياسية والنقابية " دستور 23 فيفري 1989"، بالإضافة إلى الأزمة التي عرفها النظام السياسي الجزائري فيما بعد، والصعوبات التي وجدها في عملية الانتقال من الأحادية إلى التعددية الحزبية، والتي اقترنت بأزمة اقتصادية، سياسية وأمنية، فكل هذه المتغيرات جعلت الحركة النقابية تعرف تغييرا في أدوارها التقليدية بتكوّن حزب سياسي جديد سنة 1997 " تجمع الوطني الديمقراطي"، انخرطت فيه أغلب قيادات النقابية².

وبالتالي فالكثير من الدلائل تشير إلى أن البروقراطية النقابية التي عرفت كيف تعيد إنتاج نفس القيم والممارسات رغم الجو التعددي الجديد، وهي عملية سهلها جو العنف الذي عرفته الجزائر في السنوات الأخيرة، كما أن استمرار الطابع الريعي والتسيير الاقتصادي ساهم هو الآخر في استمرارية البروقراطية النقابية، وهو ما يفسر جزئيا دفاعها غير المبدئي على القطاع العام، الذي يعتبر المجال الاقتصادي

¹ - عبد الناصر، جابي. مرجع سابق، ص 100 - 101.

² - نفس المرجع، ص 95-97.

والاجتماعي المناسب لإعادة إنتاج نفسها ووسيلة ترقيتها الرئيسية عكس القطاع الخاص الوطني والأجنبي الذي يتميز بضعف التأطير النقابي حتى الآن، لأنهما يتميزان بضعف استعمالهما كفضاءات للترقية الاقتصادية والاجتماعية بالنسبة للنخب النقابية، التي تعودت على العمل في فضاءات القطاع العمومي¹.

5- الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر :

يتفق العديد من الباحثين على أن الطبقة العاملة في بلدان الجنوب من أكثر الطبقات والفئات الاجتماعية التي تعاني من الآثار السلبية المترتبة على سياسيات التحرر الاقتصادي و الخصوصية، ففي ظل هذه السياسات يواجه العمال مخاطر التهميش، سواء بالاستغناء عنهم أو بفرض شروط عمل أكثر إجحافاً، ومما لا شك فيه هو قدرة الطبقة العاملة في أي مجتمع على التغلب على الأوضاع المحجفة التي تفرزها سياسات السوق مرتبط بسمات الطبقة العاملة نفسها، مصادر القوة وكيفية استخدامها، والبعض الآخر مرتبط بالتنظيمات النقابية المعبرة عن الطبقة العمالية من حيث طبيعة العلاقة بالدولة ومدى الاستقلال الذي تتمتع به هذه المنظمات، مدى تمثيلها للعمال، قدرتها على التعبير عن مصالحهم والدفاع عنها و بناء على مدى توفر هذه المتطلبات من عدمها يتحدد مسار الحركة العمالية أمام الطبقة العاملة، في ظل اقتصاد السوق و الخصوصية².

وبالتالي فالنقابات العمالية باعتبارها بناء لجماعات العمال المتجانسة نسبياً، أصبحت مهددة بعد تراجع لدور المصنع، وبذلك فقد تراجع دورها بعدما تراجع لقوى العاملة نتيجة التطورات الحالية في نظام العمالة والتقدم التقني وتزايد للنزعة الفردية، مما جعلها غير قادرة على التكيف مع هذه التغيرات وفقدت الثقة بينها وبين القاعدة³.

¹ - المرجع السابق، ص 101-102 .

² - اعتماد، محمد علام . العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. القاهرة : مركز الدراسات وبحوث الدول النامية ، 2004 ، ص115.

³ - FERREOL , (G) . op cit , P 133.

فانخفاض العام لليد العاملة وفي تكاليف الإنتاج، والأهمية المتزايدة للتطور التكنولوجي ونقل الإنتاج من الدول المتقدمة إلى الدول منخفضة الأجور، عمل على تغيير موضوع المطالب بعدما كان يركز على زيادة الأجور وتحقيق التوازن بين الأجور والقدرة الشرائية للعمال، وبذلك لم يعد يركز على الأجور الضعيفة بقدر ما أصبح يركز على مستوى وأشكال العمالة، والتي أصبحت المحور الجديد للتفاوض، ويمكن أيضا أن يضاف إلى ذلك نظام العمل والوضع الاقتصادي العام، فهذا التحول لم يكن مفاجئا، ولكنه يفسر جزئيا الصعوبات التي تواجهها المنظمات النقابية، باختفاء العمود الفقري للنظام الاقتصادي " المصنع"، وبذلك يرتبط مجال المواجهة الاجتماعية غير قابلة للتفاوض والمرتبطة بالنتائج المترتبة على النقابات واستخدام عولمة الاقتصاد، الذي أصبح عنيفا مع نهاية القرن العشرين وأكثر رمزية منه من الفاعلية¹.

ففي الجزائر ونتيجة للأوضاع الاجتماعية من جراء حالة العنف التي عرفتھا طيلة عشرينتين، وكنتيجة منطقية لعملية التحول الاقتصادي والاجتماعي فقد أعيد النظر في مؤسسات الدولة وفاعليها الرئيسيين. فتوقف الاستثمارات المنتجة أدى إلى توقف الآلة الإنتاجية، ازدياد حدة البطالة، تقليص عدد العمال وتسريحهم وخصوصة المؤسسات الذي فرضته المؤسسات العالمية كصندوق النقد الدولي من جراء المديونية الخائفة، والذي لاقى قبولا كبيرا على المستوى الوطني السياسي والإعلامي، وحتى الجامعي، الذي بدا مستسلما له كأمر واقع لا مفر منه حتى لدى النخب التي كانت تملك مواقف نقدية في السابق، وبذلك فقد جعل الوضع السياسي والاقتصادي العام الحركة العمالية والنقابية تحتل موقع دفاعيا بعد المأزق الذي وصلت إليه الحركات الاجتماعية الشعبية من جراء حالة العنف الذي لجأت إليه التيارات الدينية²، وهو الوضع الذي أعطى للسلطات العامة كل ما يبرر تقييد الحريات النقابية، وبذلك أدى بالدولة وأجهزتها المختلفة إلى اتخاذ مواقف أكثر تصلبا اتجاه كل التغييرات المختلفة للمجتمع

¹ - SABINE , (E) . La sociologie du travail. 3 eme Edition , Paris : La Découverte , 2010, p 83.

² - عبد الناصر، جابي . مرجع سابق، ص 154 - 155 .

من خلال حظر التجمعات وغيرها من المظاهرات في الشوارع على الخصوص، فازدادت بذلك القطيعة بين الدولة والمجتمع¹.

ارتبط النشاط النقابي بما فيه الإضراب كأبرز نشاط لها بالقطاع الصناعي وقطاع الأشغال العمومية بدرجة كبيرة لما يوفره المصنع من فرص للتكتل، وإمكانية لبروز مرجعيات جماعية، فالوعي النقابي والعمالي ارتبط بدرجة كبيرة بالمهنة وبقطاع الإنتاج، غير أن تحولات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية عملت على تغيير وجهة النقابات العمالية الكلاسيكية من المصنع وعمال المصنع إلى الإدارة وموظفي الإدارة، فهذا التحول الذي تعيشه النقابة في الجزائر والمتمثل في الانتقال من النشاط الصناعي بكل خصائصه التاريخية والاجتماعية إلى قطاع نشاط مختلف، قد يعبر في ملامحه عن أزمة نقابية حادة، فالنقابة بدأت تفقد عناصر قوتها من خلال ابتعادها عن البيئة التي أمدتها بأسباب الوجود، التي لم تعد تتحكم في مسائل المتعلقة بعالم الشغل وغياب دورها في توجيه الاقتصاد والمجتمع².

كما أن السلطة لا تتوانى في إسكات كل من عمل على توحيد التنسيقيات النقابية بكل الوسائل المتاحة أمامها بما فيها الإغواء والإغراء، كما فعلت مع بعض نقابيين النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية فتم تعيينه عضوا في مجلس الأمة، وقيادي آخر من نقابة التربية والتكوين تم تعيينه في منصب مستشار الوزير، كما أن السلطة استعملت أساليب أخرى للردع والتخويف واللجوء إلى القضاء، وبذلك تأثرت النقابة كثيرا بتراجع اليسار الذي كانت تتغذى منه، والذي سحب معه كل ما ارتبط من قراءات نظرية وتصورات للعمل العمالي الجماعي³.

إن حدوث صراع داخل النقابة الواحدة مؤشر على تصدع في التضامن النقابي الذي تقوم عليه النقابة الواحدة، وكذلك بين النقابات عموما، فالصراع يعبر عن احتقان وطريق مسدود يصل إليها أطراف الصراع، ويحدث بذلك خلل في التماسك الداخلي،

¹ -GRAINE , (L). Op. Cit , p 11 .

² - حسين، زبييري. مرجع سابق، ص19.

³ - نفس المرجع . ص19.

من شأنه أن يرهن الفعل النقابي الجماعي، ويؤثر سلباً على انخراط المناضلين ويؤدي بذلك إلى عزوف العمال عن العمل النقابي.

لهذا فإن التحدي الأكبر للنقابات هو الحفاظ على التماسك الداخلي، من خلال تحقيق العدالة الاجتماعية، والتي غالباً ما كانت تأخذ في الجزائر أشكالاً مادية كالزيادات في الأجور والرعاية الصحية، كما أنها ساهمت في فرض حصص سكن للعمال في إطار توزيع السكنات الاجتماعية وغيرها، مستمدة قوتها من بعض المساحات القانونية التي تسمح لها بالتواجد في الأجهزة الإدارية التي تتكلف بالحماية الاجتماعية ومجالس العمال داخل المؤسسات الاقتصادية، وفي حالة تعثر الحوار تلجأ الحركات النقابية إلى الإضراب الذي كان اللغة الغالبة في التعامل مع الحكومات والوصاية، حيث النقابة اقتنعت بعدم جدية الحكومة بفكرة الحوار كوسيلة للبحث في المطالب العمالية¹.

لذلك فإن ابتعاد عن السلطة نجده أكثر في الأشكال المطلبية الجذرية، كالإضراب العام الذي دعا إليه الاتحاد أكثر من مرة ابتداءً من التسعينيات، والذي لا يمكن له أن يتجاوز اللعبة السياسية المعقدة في الجزائر²، إلا أن هذه المكاسب تواجه أخطاراً منها ما هو نتيجة تراجع أسعار البترول الذي دفع الحكومة إلى مراجعة بعض ما سمي بالمكاسب العمالية من أجور، إضافة إلى تلميحات الحكومة باحتمال فرض ضرائب جديدة تدفع قيمتها الفئات الضعيفة غالباً، وقد نتج عن تراجع النشاط النقابي انقسامات في الجسم العمالي وهددت الوحدة العمالية بمميزاتها الكلاسيكية، التي بمقدورها مواجهة مقاومات الوصاية³، وبالتالي فرغم هذا فإن الاستقلالية التامة بين النقابة والسلطة لم تكن واردة تماماً، لذلك فقد استمرت النقابة في لعب أدوارها السياسية القديمة⁴.

¹ - المرجع السابق. ص ص 23-24 .

² - عبد الناصر، جابي. مرجع سابق، ص 95-98 .

³ - حسين، زبييري. المرجع السابق، ص 24.

⁴ - عبد الناصر جابي. المرجع السابق، ص 98 .

خلاصة:

تعتبر العلاقات والروابط الاجتماعية المحدد الأساسي للتفاعل الاجتماعي بين الأفراد في المجتمع، فالتفاعل الاجتماعي في ظل العلاقات البسيطة التي تميز المجتمع الريفي مبنية على الثقة كمحدد أساسي لبناء الفعل الاجتماعي، غير أن الروابط الاجتماعية في ظل الروابط الحديثة لم تعد الثقة هي أساس بناء الفعل الاجتماعي باعتبار أن الأفراد يتفاعلون انطلاقاً من مبدأ تحقيق المصالح الفردية، فالثقة لم تعد هي المحرك الأساسي لبناء الفعل الاجتماعي خاصة في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة، مما زاد من مبدأ الأنانية والفردية كسلوك أساسي لبناء الفعل الاجتماعي.

وباعتبار أن التنظيم الصناعي هو جزء من البناء الاجتماعي العام فهو يتأثر بطريقة مباشرة بهذه التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع، مما أدت إلى توجيه الفعل العمالي إلى تحقيق المصالح الفردية على المصالح العامة للمجتمع خاصة في ظل تدهور الأوضاع الاجتماعية للمجتمع بشكل عام والعمال بشكل خاص، مما أدى إلى تدهور القطاع الاقتصادي الصناعي.

إن تدهور القطاع الصناعي في الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في ظل انتقال الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر عمل على تدهور مكانة النقابة العمالية خاصة في ظل المزايا التي تحصلت عليها في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات، مما جعلها تصبح هيكلًا من هياكل الدولة تساعدها على تنفيذ مخططاتها، الأمر الذي أدى إلى ابتعاد النقابة وفشلها في بناء فعل عمالي موحد يساعد على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع للحفاظ على المكتسبات الاجتماعية والاقتصادية للعمال والمجتمع.

الباب الثاني

الجانب الميداني للبحث

الفصل الرابع

التعريف بميدان البحث وخصائص العينة

تمهيد

المبحث الأول : التعريف بميدان البحث

- 1- التعريف بالمنطقة مجال الدراسة.
- 2- نشأة الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D".
- 3- التعريف بمركب صور الغزلان.
- 4- التعريف بوحدة كوسميتك – روية-.

المبحث الثاني : خصائص العينة

- 1- الخصائص الشخصية للمبحوثين.
- 2- الخصائص النفسية والاجتماعية للمبحوثين.

خلاصة

تمهيد:

يعتبر ميدان البحث مهم جدا بالنسبة للبحوث الاجتماعية، خاصة في مجال علم الاجتماع باعتباره علم ميداني بالدرجة الأولى، فالمواضيع تتحدد وفقا له، لذلك لا بد من التعرف على ظروف نشأة المؤسسة ميدان الدراسة والمراحل التي مرت بها في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية العامة للمجتمع الجزائري، سواء بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" أو المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة"، باعتبارهما ينتميان لنفس "المؤسسة الأم" الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة " E.N.A.D " .

إن الانتماء الجغرافي والاجتماعي للمؤسسة و المراحل التي مرت بها في ظل الإصلاحات الاقتصادية، أثرت على وضعيتها بشكل عام، سواء بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" أو بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك"، مما انعكس على الخصائص الشخصية للعمال مثل الجنس، السن، المستوى التعليمي...لخ، و على الخصائص النفسية والاجتماعية من خلال الظروف التي تعيشها المؤسسة وما يمكن أن توفره للعمال من أجل خلق الجو المناسب للعمل وبالتالي الحفاظ على المؤسسة.

باعتبار أن ظروف العمل و خصائص العمال لها دور في بناء العلاقات الاجتماعية في المؤسسة، وتحديد عملية التواصل والتفاعل الاجتماعي سواء في إطاره الرسمي أو غير رسمي، لذلك فقد قسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: يتناول التعريف بميدان البحث.

المبحث الثاني : يتناول الخصائص الشخصية ، النفسية والاجتماعية للمبجوثين.

المبحث الأول

التعريف بميدان البحث

- 1- التعريف بالمنطقة مجال الدراسة.
 - أ- التعريف بالمنطقة ذات البيئة الريفية- صور الغزلان.-
 - ب- تعريف بالمنطقة ذات البيئة الحضرية- رويبة.-
- 2-نشأة الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D" .
- 3- التعريف بمركب صور الغزلان .
- 4-التعريف بوحدة كوسمتيك- رويبة-

1- التعريف بالمنطقة مجال الدراسة:

من خلال هذا العنصر أردنا إبراز خصائص الاجتماعية والاقتصادية للبيئة الخارجية لمؤسستي مجال الدراسة، لكل من مدينة صور الغزلان ذات البيئة والأصول الريفية، ومدينة روية ذات البيئة الحضرية، لتسهيل عملية المقارنة للوصول إلى النتائج وفقا لأهداف الدراسة.

أ- **التعريف بالمنطقة ذات البيئة الريفية- صور الغزلان-**: جاء التأسيس الإداري لمدينة صور الغزلان عام 1842 من طرف السلطات الفرنسية بعد احتلالها في نفس السنة، كما حدث بالنسبة لمعظم المناطق الجزائرية بحيث تعتبر همزة وصل بين الشمال والهضاب العليا، وهي تقع جنوب شرق مقر ولاية البويرة، بحيث تبعد عنها بحوالي 34 كلم وعن الجزائر العاصمة بحوالي 121 كلم، يربطها بولاية البويرة الطريق الولائي رقم 127، وبالجزائر العاصمة الطريق الوطني رقم 8، وهي تعتبر مقر دائرة صور الغزلان و تضم عدة بلديات¹.

تقدر مساحة صور الغزلان البلدية فقط بحوالي 4،18244 هكتار، بتعدد سكاني 4،42822 نسمة بكثافة سكانية تصل إلى 234 نسمة /كلم، هذا بحسب إحصاء عام 1998، أما حسب إحصائيات 2008 فقد ارتفع عدد السكان إلى 51134 نسمة بكثافة سكانية 280 نسمة /كلم ، بحيث يتوزع السكان إلى² :

-تجمع الرئيسي: والذي يشمل سكان مقر البلدية، أي سكان مدينة صور الغزلان، وتضم 7094 أسرة بمجموع الأفراد 44900، أي بمعدل 6 أفراد لكل عائلة.

-التجمعات الثانوية: والتي تشمل التجمعات الثانوية للسكان المتواجدة على أطراف المدينة، وتضم 210 أسرة، بمجموع 1366 فرد أي بمعدل 6 أفراد في الأسرة الواحدة.

¹- Centre d'Etudes et Réalisation en Urbanisme. REVISION PDAU SOUR EL GHOZLANE. N :03 . URBA. BLIDA. 2016.

²- معلومات من مصلحة البناء والتعمير بلدية صور الغزلان.

-تجمعات المناطق المبعثرة: وتشمل سكان القرى و المداشر التابعة لبلدية صور الغزلان، وتضم 798 أسرة بمجموع أفراد 4796، أي بمعدل 6 أفراد في الأسرة .

غير أنه ارتفع عدد السكان سنة 2016 إلى 51769 نسمة¹، و يمكن القول بأن المنطقة تعاني من النزوح الريفي، والذي تسبب في اشتداد ظاهرة الفقر والبطالة خاصة إذا نظرنا إلى عدد السكنات الشاغرة المتواجدة في المناطق المبعثرة وهي القرى و المداشر، فرغم تحسن الظروف الأمنية بعد العشرية السوداء التي عاشتها الجزائر عامة والمنطقة خاصة، وفي ظل السياسات التي تتخذها الدولة لتشجيع السكان على العودة إلى مناطقهم، لاسيما الدعم الذي تبنته الجزائر اتجاه دعم البناء الريفي، إضافة إلى تدهور الإنتاج الزراعي والرعي بسبب القحط الذي ضرب المنطقة في السنوات السابقة وتآكل التربة وعدم استقرارها، وبذلك فقد أعطيت أولوية الاهتمام وفقا للنشاط الرعي الذي تتميز به المنطقة من خلال²:

-الاهتمام بزراعة الأعلاف.

-تشجيع عملية التشجير الريفي.

- تشجيع النشاط الرعي.

أولاً- **النشاط الصناعي**: توجد منطقة النشاطات الصناعية على محور شبكة الطرقات الإستراتيجية الهامة، الطريق الوطني رقم 08 والطريق الوطني رقم 62 والطريق الولائي رقم 20، الذي يعطي لها استعدادات وقدرات اقتصادية، والذي يترجمه وجود الوجدتين الصناعيتين الرئيسيتين على الطريق الوطني رقم 8 هما "ERCC - E.N.A.D"، و يعتبر مركب صور الغزلان للمنظفات التابع للشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D" أول مصنع بالمنطقة، وقد جاء في إطار المخطط الرباعي الثاني طبقا لسياسة التوازن الجهوي التي تبنتها

¹ - Centre d'Etudes et Réalisation en Urbanisme .Op. cit , P21.

² - Ibid, p 06.

الجزائر، وهو يبعد عن مدينة صور الغزلان بحوالي 9 كلم بالمدخل الشمالي للمدينة بحيث يقع إلى جواره مصنع الاسمنت "ERCC"¹.

من خلال عرض المعطيات السابقة نستنتج أنه رغم أن المنطقة ذات أصول ريفية إلا أن سكانها أصبحوا يتمركزون أكثر في مدينة صور الغزلان، مما أصبحت هذه الأخيرة تتميز بالطابع الحضري على الطابع الريفي، بسبب سياسات التي تبنتها الدولة وانتشار البناءات والعمارات².

ب- **تعريف بالمنطقة ذات البيئة الحضرية- رويبة** : تم إنشاء مركز للسكان الأهالي بمزرعة " رأس سوطة" ببلدية برج الكيفان قرب الجزائر، مخصص لاستقبال " قبيلة العريب" في 22 ديسمبر 1946، وفي 30 سبتمبر 1853 قام نابليون الثالث بفصل جزء من مزرعة العريب، وسن مرسوم إنشاء مركز للسكان سمي بالرويبة. وكانت بلدية رويبة مرتبطة بمقاطعة الجزائر، وإثر التقسيم الإداري لسنة 1984 أصبحت بلدية رويبة تابعة للولاية الجديدة بومرداس التي أنشئت في نفس السنة، وفي سنة 1997 و بإنشاء محافظة الجزائر الكبرى تم إعادة إدماج بلدية رويبة للعاصمة³.

تقع بلدية رويبة على مسافة 25 كلم شرق الجزائر العاصمة، و7 كلم من البحر الأبيض المتوسط، وتقدر مساحتها بحوالي 25،43 كلم، بتعدد سكاني 41881 نسمة بكثافة سكانية تصل إلى 1101 نسمة /كلم، هذا بحسب إحصاء عام 1998، أما حسب إحصائيات 2008 فقد ارتفع عدد السكان إلى 61984 نسمة بكثافة سكانية 1367 نسمة/كلم ، بحيث يتوزع السكان إلى⁴:

- تجمع الرئيسي: والذي يشمل سكان المدينة، وتضم 26798 نسمة.
- التجمعات الثانوية: والتي تشمل التجمعات الثانوية للسكان المتواجدة على أطراف المدينة، والتي تضم 17030 نسمة.

¹ - Ibid , P P 04-07.

² - معلومات من مصلحة البناء والتعمير لبلدية صور الغزلان.

³ - خلية التقارب لبلدية رويبة. مونتوغرافية بلدية رويبة. 2008. ص ص 2-3.

⁴ - نفس مرجع ، ص ص 20-21.

-تجمعات المناطق المبعثرة، وتشمل سكان القرى و المداشر التابعة لبلدية رويبة، وتضم 6063 نسمة .

تتميز بلدية رويبة بطابعين صناعي وزراعي، إلا أن الصناعة تحتل المكانة الأهم، وهذا بالنظر للدور الكبير الذي تلعبه المنطقة الصناعية " رويبة- رغبة" في هذا المجال، وتتميز بشبكة الطرقات تتصل بكل الأحياء والوحدات الصناعية، بحيث يقدر الطول الإجمالي لهذه الطرقات ب70 كلم، بحيث نجد أهم الطرق التي تعبر إقليم البلدية هي كالتالي¹:

- الطريق السريع : يعبر الجهة الجنوبية للبلدية ، وهو يؤمن حركة نقل نشيطة بين مختلف المدن الجزائر، بومرداس، قسنطينة...الخ، ويقدر طول الجزء الذي يعبر إقليم البلدية ب 5،5 كلم .

- الطرق الوطنية: الطريق الوطني رقم 05 وهو الطريق الذي يعبر وسط المدينة، ويقدر طوله على مستوى إقليم البلدية ب 5، 5 كلم، ويمتد من الشرق إلى الغرب، كما يربط المناطق الحضرية بالمراكز الصناعية المجاورة.

- الطرق الولائية: الطريق الولائي رقم 121 الذي يربط بين المنطقة الشمالية والجنوبية مرورا بوسط المدينة، وهو يصل البلدية بكل من بلدية عين طاية شمالا وخميس خشة جنوبا، وكذلك الطريق الولائي رقم 149 الذي يربط بين البلدية وكل من برج البحري شمالا وحمادي جنوبا، وكذلك الطريق الولائي 249 الذي يعبر حدود إقليم البلدية شمالا وهو يربط بين الطريقين الولائيين رقم 149 و رقم 121 مرورا بدرقانة.

كما توجد طرق بلدية تضمن المواصلات بين مختلف أحياء البلدية، وخطوط السكك الحديدية التي تلعب دورا في ربط البلدية بكبريات المدن شرقا وغربا، كما تضمن النقل للعمال اتجاه المنطقة الصناعية².

¹- المرجع السابق، صص11-12.

²- نفس المرجع، ص 12.

أولا- القطاع الفلاحي بالمنطقة: إن بلدية روية معروفة بالدرجة الأولى بطابعها الصناعي " المنطقة الصناعية روية- رغبة"، إلا إن الفلاحة بالبلدية لا تقل أهمية عن الصناعة، إذ تتوفر البلدية على مساحات واسعة من الأراضي الفلاحية الخصبة، نظرا لموقعها الجغرافي المتميز، فهي توجد في قلب سهل متيجة من الجهة الشرقية للعاصمة، بحيث تهتم بزراعة الحبوب، الكلاً، البقول وكذلك الزراعات الصناعية وغرس الأشجار¹.

الجدول رقم 03: يوضح الأراضي الفلاحية في إقليم بلدية روية:

عدد المستثمرات الفلاحية		المساحات المسقية (هكتار)	المساحات الفلاحية المفيدة (هكتار)	المساحات غير المستغلة (هكتار)	المساحة الإجمالية (هكتار)	
القطاع الخاص	مستثمرات فردية					مستثمرات جماعية
306	89	95	1138	2636	29	2665

كما تحتوي البلدية على ثروة حيوانية كالأبقار، الماعز والأغنام و التي تتوزع

حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 04: يمثل توزيع الثروة الحيوانية لإقليم بلدية روية:

العدد	الصنف
1108 رأس	الأبقار
1582 رأس	الأغنام
182 رأس	الماعز

ثانيا- القطاع الصناعي: تتميز بلدية روية فضلا عن طابعها الفلاحي بالطابع الصناعي، إذ أن الصناعة تحتل مكانة متميزة نظرا للدور الذي تلعبه المنطقة الصناعية في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية للبلدية، فالمنطقة الصناعية بوحداتها الإنتاجية البالغ عددها 85 وحدة، تشكل سلسلة النشاطات المختلفة موزعة على قطاعين، القطاع

¹ - المرجع السابق، ص 39.

العام ب43 مؤسسة والقطاع الخاص ب 42 مؤسسة، و المسيرة من قبل المؤسسة العمومية لتسيير المنطقة الصناعية " روية-رغاية ، EGZIB " ، تمتد على مساحة تقدر بحوالي 550 هكتار، ويمكن أن نجل مختلف النشاطات مثل الصناعات الميكانيكية، السباكة، التعدين، صناعة النسيج، الصناعات الطبية والصيدلانية، الطباعة، التأثيث المدرسي والمعدني، الصناعات التحويلية، الاسترجاع، الصناعات الغذائية و مواد البناء¹.

2- نشأة الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D":

تعتبر الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D"، من أهم الشركات في الجزائر بحيث تأسست عام 1967 بأمر رئاسي تحت رقم 273/67، والمؤرخ في 1967، وكانت تحت اسم "S.N.I.C"، الشركة الوطنية لصناعات الكيماوية"، بحيث كانت تحت وصاية وزارة الصناعات الخفيفة. تمثلت طبيعة الإنتاج لشركة " S.N.I.C " في مواد التنظيف، ثم تطورت بعد ذلك وانضمت لها عدة وحدات لإنتاج الزجاج والطلاء.

نظرا للتغيرات الاقتصادية والسياسية التي عرفتها الجزائر ابتداء من الثمانينيات والتي أدت إلى ضرورة الإصلاحات الاقتصادية للمؤسسات العمومية، بحيث تحولت الشركة إلى شركة ذات أسهم في إطار إعادة الهيكلة لشركة " S.N.I.C "، بموجب المرسوم رقم 416/82 المؤرخ في 04 ديسمبر 1982، لتصبح الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D"، وبذلك تعتبر صناعة المنظفات النشاط الأساسي لها، و يبدأ نشاطها الفعلي عام 1983. وتشكلت الشركة أساسا من²:

-03 مركبات لإنتاج مواد التنظيف.

- وحدة واحدة لإنتاج مواد التنظيف.

- 03 وحدات لإنتاج مواد الصيانة.

¹- المرجع السابق، ص 43.

²- معلومات من مصلحة التكوين . مركب صور الغزلان.

- وحدة واحدة لإنتاج مواد التجميل.
- وحدة واحدة لإنتاج شفرات الحلاقة.

بعد عام 1997 ومن أجل إعادة التوازن الجغرافي عبر التراب الوطني، تحولت الشركة إلى مجمع صناعي يضم أربعة شركات تابعة مستقلة موزعة عبر التراب الوطني، شرق، غرب ووسط بحيث تتشكل جميع هذه الشركات التابعة من ثلاث مركبات صناعية للمنظفات، خمس وحدات لمواد الصيانة ووحدة لإنتاج شفرات الحلاقة، بحيث تتمركز الإدارة العامة للمجمع في منطقة صور الغزلان وهي مجاورة للمؤسسة الفرعية سيدات، وهذه المؤسسات هي¹:

أولاً- مؤسسة صدور "FILIALE SODER" و تضم:

- مركب المنظفات لشلغوم العيد.
- وحدة إنتاج مواد الصيانة للعينات.
- وحدة إنتاج مواد الصيانة لسكيدة.

ثانياً- مؤسسة صوديور "FILIALE SODEOR" و تضم:

- مركب المنظفات لعين تيموشنت.
- وحدة إنتاج مواد الصيانة لسعيدة.

ثالثاً- مؤسسة شيميكا "FILIALE SHYMECA" و تضم:

- وحدة صناعة المنظفات لرغاية.
- وحدة مواد التجميل لروبية.
- وحدة إنتاج شفرات الحلاقة لروبية.
- وحدة إنتاج مواد الصيانة لحسين داي.

¹- المرجع السابق.

رابعا- مؤسسة سيدات "FILIALE SIDET" و تضم:

- مركب صور الغزلان لصناعة المنظفات.

- وحدة إنتاج مواد الصيانة بالأخضرية.

وبعد اتفاق الشراكة الذي كان عام 1999، الذي عقد بين الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D"، ومؤسسة هنكل "Henkel" الألمانية، و الذي شمل وحدة رغاية و مركب عين تيموشنت، ليتوسع بعد ذلك ليشمل مركب شلغوم العيد، بحيث أصبحت كل من الوحدة والمركبين بعد سنة 2004 تابعة لمؤسسة هنكل "Henkel" في إطار عملية الخوصصة، وبالتالي يفقد مجمع "E.N.A.D" الوحدة و مركبين ليصبح التقسيم الجديد للمجمع من 2004 إلى غاية 2014 على النحو التالي¹:

أولاً- مؤسسة صدور " FILIALE SODER " وتضم:

- وحدة إنتاج مواد الصيانة للعينات.

- وحدة إنتاج مواد الصيانة لسكيدة.

ثانياً- مؤسسة صوديور "FILIALE SODEOR" وتضم:

- وحدة إنتاج مواد الصيانة لسعيدة.

ثالثاً- مؤسسة شيميكا "FILIALE SHYMECA" وتضم:

- وحدة مواد التجميل لروبية.

- وحدة إنتاج شفرات الحلاقة لروبية.

- وحدة إنتاج مواد الصيانة لحسين داي.

رابعا- مؤسسة سيدات " FILIALE SIDET " و تضم:

- مركب صور الغزلان لصناعة المنظفات.

¹- المرجع السابق.

- وحدة إنتاج مواد الصيانة بالأخضرية.

و وفقا للقرار رقم 04 الصادر عن الجمعية العامة العادية للشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D"، المنعقدة بتاريخ 2014/05/27، والتي دعت إلى استرجاع وإرفاق مركب صناعة مواد التنظيف بصور الغزلان إلى المؤسسة الأم¹. بعد تصفية المؤسسة الفرعية سيدات وإلحاق وحدة الاخضرية إلى المؤسسة الفرعية شميكا، لينفذ هذا القرار ابتداء من 2015/01/01.

و بموجب عقد الإدماج الذي تم تكييفه من قبل الجمعية العامة الاستثنائية للشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D" "المؤسسة الأم"، المنعقدة بتاريخ 2015/01/07 التي تنص على حل و تصفية معظم المؤسسات الفرعية و تلحق الوحدات التابعة لها للمؤسسة الفرعية شميكا، وبعد غلق وتصفية وحدة إنتاج شفرات الحلاقة لروبية بعد إفلاسها تصبح المؤسسة الأم بعد هذه القرارات على الشكل التالي²:

أولاً- مركب صناعة مواد التنظيف بصور الغزلان.

ثانياً- مؤسسة شميكا "FILIALE SHYMECA" وتضم:

-وحدة إنتاج مواد الصيانة للعينات.

-وحدة إنتاج مواد الصيانة لسكيدة.

- وحدة إنتاج مواد الصيانة لسعيدة.

- وحدة مواد التجميل لروبية.

-وحدة إنتاج مواد الصيانة لحسين داي.

-وحدة إنتاج مواد الصيانة بالأخضرية.

¹ - معلومات من مصلحة الموارد البشرية . مركب صور الغزلان.
² - نفس المرجع.

3- التعريف بمركب صور الغزلان :

يعتبر مركب صور الغزلان إحدى مركبات الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D"، بحيث تم إنشائه في 1975/11/12، و نفذ في 1976/07/12 برأسمال 1355 مليون دج، من طرف شركة ايطالية تدعى "ITALCONSULT"، مع مدة تحقيق المشروع قدرت ب 35 شهرا، ونظرا للصعوبات المالية التي تعرض لها المكلف بالبناء توقف بناء هذا المركب نهائيا. وفي 1981/08/10 وفي إطار إعادة إدماج المشاريع تم بناء المركب في 1984/03/15، وذلك بإبرام عقد آخر مع شركة ايطالية أخرى تدعى "ITALPLANIT"، مع مدة تحقيق المشروع قدرت ب 24 شهرا. ويتمثل النشاط الأساسي للمركب في مواد التنظيف، ويتواجد بالمدخل الشمالي لمدينة صور الغزلان، وعلى الطريق الوطني رقم 8¹.

4-تعريف بوحدة كوسمتيك- رويبة - :

يعود أصل إنشاء وحدة إنتاج مواد التجميل إلى الفترة الاستعمارية عام "1953" بعد تأسيس الشركة المحلية "LOREAL-AZURVILLE"، التي كان مقرها ببلكور الجزائر العاصمة بقرار وزاري، من أجل تلبية احتياجات السوق من مواد التجميل في الجزائر.

مؤسسة "LOREAL-AZURVILLE" التي تحولت إلى الشركة الوطنية للصناعات الكيماوية "S.N.I.C" بعد الاستقلال، و يعود إنشاء وحدة إنتاج مواد التجميل برويبة "E.N.A.D" سنة 1962 من أجل إنتاج مواد التنظيف، بينما كانت تقع وحدة إنتاج مواد تجميل في بلكور "الجزائر"، وبعد تطوير منطقة الحامة تم نقل الوحدة إلى رويبة وبذلك كان التعايش بين هذين النشاطين " صناعة مواد التنظيف- وصناعة مواد التجميل". اضطرت الشركة لوقف إنتاج مواد التجميل بعد اكتشاف

¹- معلومات من مصلحة التكوين . مرجع سابق.

وجود جراثيم بالمنتوج عام "1986"، واستئناف الوحدة نشاطها بعد ذلك من خلال إنشاء نظام "ضمان الجودة".

تقع وحدة كوسمتيك بالمنطقة الصناعية رويبة، الطريق الوطني رقم 05 الجزائر، مساحتها تقدر بـ 05 هكتارات منها هكتار و460 م مربع مغطاة، وتبعد عن ميناء الجزائر بـ 25 كلم وتبعد عن المطار بـ 10 كلم، ويمر بجانبها خط السكة الحديدية¹.

¹ - معلومات من مصلحة الموارد البشرية. وحدة كوسمتيك- رويبة. .

المبحث الثاني

خصائص العينة

- 1- الخصائص الشخصية للمبحوثين.
- 2- الخصائص النفسية والاجتماعية للمبحوثين.

1- الخصائص الشخصية للمبحوثين:

تعتبر الخصائص الشخصية للعمال محدد أساسي لعملية التفاعل الاجتماعي وبناء الثقة بينهم، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، في إطار البيئة الاجتماعية الخارجية و البيئة الداخلية للتنظيم، وبالتالي سنحاول من خلال هذا العنصر تحليل ومقارنة مختلف المتغيرات المتعلقة بالجنس، السن، المستوى التعليمي، الفئة المهنية، المسؤولية في العمل، الأقدمية، مكان السكن، الأصل الجغرافي و نوع الأسرة التي ينتمي إليها العمال، بالنسبة للعمال في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" والمؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية" والمناظرة بينهما.

الجدول رقم 05 : توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس:

المجموع		البيئة الحضرية		البيئة الريفية		البيئة الاجتماعية الخارجية الجنس
		النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	
80	48	73.33	22	86.67	26	ذكر
20	12	26.67	08	13.33	04	أنثى
100	60	100	30	100	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، يتضح لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يتجه نحو فئة الإجابة لذوي الفئة جنس ذكر بنسبة 80.00 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" بنسبة 86.67 %، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحو فئة الإجابة للمبحوثين من جنس أنثى بنسبة 20.00 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية" بنسبة 26.67 %.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين من الذكور سواء بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" والذين يمثلون نسبة 86.67 %، أو بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية والذين يمثلون نسبة

73.33 %، وهي نسب معتبرة فاقت 50.00 %، أما بالنسبة للمبحوثين الإناث فيمثلون نسبة 13.33 % في المؤسسة ذات البيئة الريفية في حين نجده في المؤسسة ذات البيئة الحضرية يمثلون نسبة 26.67 %، بفارق 50.00 % بين المؤسستين.

يرجع هذا التوزيع إلى طبيعة العمل من جهة باعتبار أن المؤسسة تعتمد على الجهد العضلي خاصة من حيث رفع وتفريغ المنتوج، و إلى طبيعة المجتمع من جهة أخرى، فالقيم الاجتماعية بالنسبة للمجتمع ذو البيئة الريفية تقيد دخول المرأة لمجال العمل، فرغم أن المرأة استطاعت أن تبرهن عن تواجدها في عدة ميادين مازالت العراقيل الاجتماعية تحدد مجال و أماكن العمل لها، هذا ما أثر بشكل مباشر على دخول المرأة للعمل في المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، مما اقتصر نشاطها على مستوى القسم الإداري و الخدماتي " العمل في المخبر"، في حين أن القيم الاجتماعية للمجتمع الحضري فسحت المجال لدخول المرأة لعدة ميادين في ظل الانفتاح الاجتماعي والاقتصادي، مما سمح دخولها للمؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" للعمل في عدة مناصب وفي جميع أقسام الوحدة، سواء على مستوى القسم الإداري، الخدماتي، وحتى القسم الإنتاجي في الورشات، بحيث كانت هناك 03 مبحوثات تعملن هناك، وهذا ما يفسر الفارق المعتبر بين نسب المبحوثين من جنس أنثى بين المؤسستين.

الجدول رقم 06: توزيع المبحوثين حسب متغير السن:

المجموع		البيئة الحضرية		البيئة الريفية		البيئة الاجتماعية الخارجية السن
النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	
08,33	05	13,33	04	03,33	01	أقل من 35 سنة
18,33	11	13,33	04	23,33	07] 40 – 35]
28,33	17	26,67	08	30,00	09] 45 – 40]
25,00	15	16,67	05	33,33	10] 50 – 45]
20,00	12	30,00	09	10,00	03	50 سنة فأكثر
100	60	100	30	100	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يتجه نحو فئة الإجابة لذوي الفئة الذين يتراوح سنهم ما بين [40 – 45] سنة بنسبة 28.33 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" بنسبة 30.00 %، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحو فئة الإجابة للمبحوثين الذين سنهم أقل من 30 سنة بنسبة 08.33 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويبة" بنسبة 13.33 %.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين تجاوز سنهم 40 سنة بنسبة 73.33 %، و هي نفس النسب سواء بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية أو بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية، في حين نجد أن المبحوثين الذين يفوق سنهم 50 سنة يمثلون 20.00 %، منهم 30.00 % بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية و 10.00 % بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية، وهو فارق معتبر بين المؤسستين.

وبالتالي فمن خلال هذه المعطيات، يتضح لنا أن معظم المبحوثين عايشوا مختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة خاصة مع الإصلاحات الاقتصادية والآثار الناجمة

عنها، إلى الأزمة الأمنية و التحولات الاقتصادية الراهنة في ظل انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق.

الجدول رقم 07: توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة التعليمية:

المجموع	البيئة الحضرية		البيئة الريفية		البيئة الاجتماعية الخارجية	المستوى التعليمي
	النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات		
03,33	02	06,67	02	-	-	أمي
08,33	05	03,33	01	13,33	04	ابتدائي
36,67	22	33,33	10	40,00	12	متوسط
48,33	28	53,33	16	43,33	13	ثانوي
03,33	02	03,33	01	03,33	01	جامعي
100	60	100	30	100	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يتجه نحو فئة الإجابة لذوي الحالة التعليمية ثانوي بنسبة 48.33 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- روية" بنسبة 53.33 %، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحو فئة الإجابة لمبحوثي كل من ذوي الحالة التعليمية أمي وذوي الحالة التعليمية الجامعي بنسبة 03.33%، مدعمة بالنسبة لذوي الحالة التعليمية أمي بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- روية" بنسبة 06.67%، أما بالنسبة لفئة الإجابة للحالة التعليمية الجامعي مدعمة بنفس النسب بالنسبة لكل من مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية والمؤسسة ذات البيئة الحضرية وهي 03.33 % .

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين ذوي الحالة التعليمية ثانوي، سواء بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 43,33%، أو مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 53.33%، تليها فئة مبحوثي ذوي

الحالة التعليمية متوسط بنسبة 36،67%، موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 40.00%، و مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 33.33%، إضافة إلى ذوي الحالة التعليمية جامعي بنسبة 03.33%، موزعة بنفس النسب بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية و مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 03.33%، تليها نسبة مبحوثي ذوي الحالة التعليمية ابتدائي بنسبة 08.33%، موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 13.33%، و مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسب 03.33، و في الأخير نجد توزيع مبحوثي ذوي الحالة التعليمية أمني بنسبة 03.33 % موزعة على مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 06.67%.

يرجع هذا التوزيع إلى طبيعة العمل باعتبار أن الدراسة التي قمنا بها تهتم بالعمال الذين هم على علاقة مباشرة بالإنتاج أولاً، فهذه المناصب لا تتطلب مستوى تعليمي عالي، باعتبارها تعتمد أكثر على الجهد العضلي، و ثانيا الفئات المهنية " تنفيذ وإشراف" التي تشغل مناصب مختلفة سواء في القسم الإداري أو القسم الخدماتي، إلا إن التعامل مع المواد الكيميائية في ظل غياب وسائل الحماية تتطلب درجة معينة من التعليم الذي يسمح بنشر الوعي للتعامل مع هذه المواد، إضافة إلى ارتفاع مستوى التعليم في المنطقة نتيجة سياسة التعليم المجاني الذي تبنته الدولة، هذا ما يفسر اعتماد المؤسسة على نسبة كبيرة من العمال ذوي المستويات المتوسطة والثانوية، غير أن المبحوثين الذين لم يدرسوا أبدا فالأمر يتعلق بمبحوثين في المؤسسة ذات البيئة الحضرية، أحدهم ذو أقدمية 26 سنة في المؤسسة نتيجة طريقة التوظيف التي كانت متبعة منذ نشأة المؤسسة في ظل سياسة الدولة وألوية الجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، والآخر 13 سنة أقدمية في المؤسسة والذي التحق بالمؤسسة نتيجة شبكة العلاقات الاجتماعية.

أما ما يفسر وجود ذوي المستوى التعليمي الجامعي في المستويات المهنية الدنيا فبالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الحضرية الأمر يتعلق بمبحوث وظف حديثا بحيث أقدميته

أقل من سنة، ولم يتم دراسته الجامعية، لذلك فهو يشغل منصب تنفيذي في قسم الإنتاج، أما بالنسبة لوجود مبحوث ذو مستوى التعليمي جامعي في المؤسسة ذات البيئة الريفية، فالأمر يتعلق بمبحوث متحصل على شهادة ليسانس، يشغل منصب فئة إشراف، قسم الإدارة، رغم أن التخصص الذي درسه متعلق بالعلوم الإدارية والقانونية، إلا أنه يرفض المسؤولية ويفضل العمل كعامل بسيط، خاصة في ظل مزاولته للدراسة للحصول على شهادة ماستر وطموحه لمزاولة الدراسات العليا، خاصة في ظل تدهور الوضعية الاقتصادية للمؤسسة وعجزها عن فتح مناصب عمل سواء داخلية في إطار الترقيّة أو خارجية في إطار التوظيف الخارجي.

الجدول رقم 08: توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة المهنية:

المجموع	البيئة الحضرية		البيئة الريفية		البيئة الاجتماعية الخارجية الفئة المهنية	
	النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات		
05,00	03	-	-	10,00	03	إطار
58,33	35	60,00	18	56,67	17	إشراف
36,67	22	40,00	12	33,33	10	تنفيذ
100	60	100	30	100	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، يتضح لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يتجه نحو فئة الإجابة لذوي الفئة المهنية إشراف بنسبة 58.33 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويبة" بنسبة 60.00 %، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحو فئة الإجابة للمبحوثين ذوي الفئة المهنية إطار بنسبة 05.00 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" بنسبة 10 %.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين من فئة الإشراف بنسبة 58.33 %، موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 56.67 % و

مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 60.00%، وهي نسب متقاربة جدا، تليها نسبة مبحوثي فئة عمال التنفيذ بنسبة 36.67%، موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 33.33%، و مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 40%، غير أن الفارق في النسب معتبر جدا بين مبحوثي فئة الإشراف و مبحوثي فئة عمال التنفيذ، لتأتي في الأخير نسبة مبحوثي فئة الإطارات بنسبة 05.00%، من إجمالي المبحوثين، موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 10.00%.

يرجع هذا التوزيع للفئات المهنية إلى الترقيات التي تحصل عليها العمال في المؤسسة، ففئة الإشراف تضم كل من الفئات العمالية التالية " عمال الصيانة، رؤساء الأفواج، وعمال آخرون من نفس السلم المهني حسب معايير تصنيف المناصب في المؤسسة"، غير أن وجود إطارات خاصة بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية فهي نتيجة الترقيات غير الموضوعية التي تحصل عليها العمال، وهي ترقيات شكلية بدون تغيير في المناصب، فمثلا نجد المبحوث 24 سنة أقدمية، المستوى التعليمي متوسط، فئة المهنية إطار، عامل صيانة، كهربائي، في المقابل نجد مبحوث آخر بنفس المؤهلات 23 سنة أقدمية، عامل صيانة، كهربائي، فئة المهنية إشراف.

الجدول رقم 09: توزيع المبحوثين حسب مسؤولية أقسام العمل:

المجموع		البيئة الحضرية		البيئة الريفية		البيئة الاجتماعية الخارجية قسم العمل
النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	
20,00	12	23,33	07	16.67	05	إدارة
35,00	21	30,00	09	40,00	12	خدمات
43,33	26	46,67	14	40,00	12	إنتاج
01,67	01	-	-	03,33	01	بدون مسؤولية
100	60	100	30	100	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يتجه نحو فئة الإجابة لمبحوثي قسم الإنتاج بنسبة 43.33 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" بنسبة 46.67%، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحو فئة الإجابة لمبحوثي قسم الإدارة بنسبة 20.00 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" أيضا بنسبة 23.33 % .

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين من قسم الإنتاج بنسبة 43.33 % من مجموع المبحوثين، موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 40.00 %، و مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 46.67 %، ثم تليها نسبة مبحوثي قسم الخدمات بنسبة 35.00 %، موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 40.00 %، و مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 30.00 %، أما بالنسبة لمبحوثي قسم الإدارة والذين يمثلون نسبة 20.00 %، موزعة بنسبة 16.67 % بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية، و 23.33 % بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية.

يرجع هذا التوزيع إلى طبيعة العمل باعتبار أن المؤسسة هي مؤسسة صناعية إنتاجية، وبالتالي فهي تعتمد على قسم الإنتاج أكثر من اعتمادها على الأقسام الأخرى، وبالتالي فإن طبيعة العمل هي التي فرضت تقسيم المسؤوليات في المؤسسة، غير أن ارتفاع نسب مبحوثي قسم الخدمات باعتباره يضم كل من عمال الصيانة وعمال المخبر وكذلك عمال ومسيري المخازن، إضافة إلى أنه في المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" يضاف إلى هذه الفئات المهنية فئة عمال الأمن، باعتبار أن هذه الوظيفة أوكلت إلى القطاع الخاص في المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" وبذلك استثنيت هذه الفئة من البحث باعتبارها ليست تحت إشراف المؤسسة محل الدراسة.

أما فيما يخص المبحوث الذي ليست له أية مسؤولية مهنية، فهو من ضمن العمال 31 الذين تم إقصائهم لمدة أربعة سنوات، في ظل الحكم الذي صدر ضدهم من طرف المحكمة إثر الحركات الاحتجاجية الذي حدثت في المؤسسة سنة 2006، ولكن بعد استئناف الحكم وصدور حكم البراءة أدمج هؤلاء العمال في المؤسسة، إلا أن وضعية المؤسسة المتدهورة ونقص العمل لم يسمح بإسناد أية مسؤولية مهنية له، خاصة وأنه يناضل من أجل إنشاء فرع نقابي للدفاع عن حقوق العمال في ظل تدهور الظروف الاقتصادية والاجتماعية للعمال وسوء ظروف العمل خاصة في قسم الإنتاج.

الجدول رقم 10: توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية:

المجموع		البيئة الحضرية		البيئة الريفية		البيئة الاجتماعية الخارجية الأقدمية
النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	
05,00	03	10,00	03	-	-	أقل من 5 سنوات
05,00	03	10,00	03	-	-] 10 – 5]
13,33	08	16,67	05	10,00	03] 15 – 10]
38,33	23	23,33	07	53,33	16] 20 – 15]
23,33	14	16,67	05	30,00	09] 25 – 20]
15,00	09	23,33	07	06,67	02	25 سنة فأكثر
100	60	100	30	100	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يتجه نحو فئة الإجابة لذوي الفئة الذين تتراوح أقدميتهم ما بين [15 – 20] سنة بنسبة 38.33%، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" بنسبة 53.33%، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحو فئة الإجابة للمبحوثين الذين أقدميتهم ما بين [5 – 10] و أقل من 5 سنوات بنسبة 05.00 % لكل فئة، مدعمة بفئة

الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- روية" بنسبة 10.00 % لكل فئة.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين تزيد أقدميتهم عن 10 سنوات بنسبة 90.00%، والمدعمة بمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" بنسبة 100 %، في حين نجد أن نسبة 10.00 % مبحوث أقدميتهم أقل من 10 سنوات والمدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- روية" بنسبة 20.00 % .

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين أقدميتهم أكثر من 15 سنة، وبالتالي فقد شهدوا مختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة وانعكاساتها على البيئة الداخلية، فهناك من كان في المؤسسة منذ نشأتها مرورا بالتحويلات المتعلقة بالإصلاحات الاقتصادية " إعادة الهيكلة و الاستقلالية".

غير أن وجود مبحوثين أقدميتهم أقل من 10 سنوات، في المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك – روية " وحتى أقل من خمس سنوات دليل على أن المؤسسة ما زالت تعتمد على التوظيف الخارجي في ظل تقاعد معظم العمال، الأمر الذي أدى إلى تزايد احتياج المؤسسة للتوظيف خاصة في قسم الإنتاج .

الجدول رقم 11: توزيع المبحوثين حسب مكان السكن:

المجموع		البيئة الحضرية		البيئة الريفية		البيئة الاجتماعية الخارجية مكان السكن
النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	
08,33	05	-	-	16,67	05	ريفي
76,67	46	80,00	24	73,33	22	حضري
15,00	09	20,00	06	06,67	03	شبه حضري
100	60	100	30	100	30	المجموع

خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يتجه نحو فئة الإجابة المبحوثين الذين يقطنون في المدن بنسبة 76.67 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" بنسبة 80.00 %، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحو الإجابة للمبحوثين الذين يقطنون في الأرياف بنسبة 08.33 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" بنسبة 16.67 % .

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين يقطنون بالمدن، وبنسبة 76.67 % من مجموع المبحوثين وهي موزعة بنسبة 80.00 % بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية، وبنسبة 73.33 % بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية وهي نسب معتبرة جدا فاقت 50 % بالنسبة للمؤسستين، وهناك من بقي محافظا على أصوله الريفية بنسبة 08.33 % من مجموع المبحوثين و المدعمة بشكل كامل بمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 16.67 %، باعتبار أن أصل المنطقة هي ريفية، في حين نجد أن نسبة 15 % من المبحوثين يقطنون بالمناطق الشبه ريفية موزعة بنسبة 20 % بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية، و 6.67 % بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية، وبالتالي فإن التوسع العمراني في إطار سياسة الدولة لتخفيف الضغط على العاصمة وسط و في ظل النمو الديمغرافي المتزايد كان على حساب المناطق الريفية، خاصة بضواحي العاصمة والتي أدت إلى تحولها إلى مناطق شبه ريفية باعتبارها دمجت بن الطابع الريفي والطابع الحضري في إطار التوسع السكاني هذا من جهة، ومن جهة أخرى الأوضاع الأمنية التي عاشتها الجزائر عامة والمنطقة خاصة، جعلت معظم السكان إن لم نقل جلهم يتركون القرى و المداشر، ليستقروا في مناطق التجمعات السكانية للشعور بالأمان.

فالوضع الأمني من جهة وسياسة التوسع العمراني والنمو الديمغرافي من جهة أخرى لم يساعدا في الحفاظ على البنية الاجتماعية خاصة بالنسبة للبيئة الريفية، فرغم تحسن الأوضاع الأمنية في الآونة الأخيرة، لم يستطع عمال المؤسسة ذات البيئة

الريفية " مركب صور الغزلان" العودة إلى مناطقهم الأصلية بعد تعودهم على حياة المدينة، خاصة في ظل غياب دوافع العودة إلى مناطقهم بعد بيع ممتلكاتهم والقحط الذي ضرب المنطقة والجزائر عامة، مما أدى إلى ضعف على مستوى الإنتاج الزراعي، الأمر الذي ساهم في تدهور القدرة الشرائية للعمال بعد تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية، أما بالنسبة لعمال البيئة الحضرية فبعد استقرارهم في العاصمة ورفضهم العودة إلى مناطقهم الأصلية في ظل المزايا التي حققتها البيئة الحضرية من جهة، وفي ظل التوسع الحضري ليشمل مختلف المناطق الريفية بضواحي العاصمة، مما أدى إلى استقرار العمال هناك .

الجدول رقم 12: توزيع المبحوثين حسب متغير الأصل الجغرافي:

المجموع		البيئة الحضرية		البيئة الريفية		البيئة الاجتماعية الخارجية الأصل الجغرافي
		النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	
56,67	34	16,67	05	96,67	29	من نفس المنطقة- من نفس الولاية-
43,33	26	83,33	25	03,33	01	من خارج المنطقة- خارج الولاية-
100	60	100	30	100	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة الإجابة ذوي الأصل الجغرافي من نفس الولاية التي تتواجد فيها المؤسسة محل العمل بنسبة 56.67 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" بنسبة 96.67 %، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحو فئة إجابة المبحوثين من ذوي الأصول خارج الولاية التي تتواجد فيها المؤسسة بنسبة 43.33 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويبة" بنسبة 83.33 % .

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين ذوي أصول جغرافية من نفس الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة مجال العمل بنسبة 56.67 %،

موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" بنسبة 96.67% و مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية نسبة 16.67 %، بفارق معتبر جدا، في حين نجد توزيع المبحوثين من ذوي أصول جغرافية خارج الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة مجال العمل بنسبة 43.33 %، موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 83.33 % و مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 03.33 %، وهو فارق معتبر جدا.

يرجع هذا التوزيع إلى أن مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" هم من أصول نفس المنطقة التي تتواجد بها المؤسسة، خاصة في ظل سياسة الدولة من أجل إعادة التوازن الجغرافي الذي أدى إلى ظهورها لتخفيف الضغط على المناطق الساحلية، خاصة بعد تبني الجزائر سياسة التصنيع التي كانت متمركزة هناك، بحيث عملت على نزوح كبير لليد العاملة من الأرياف، الأمر الذي أعطى أولوية التوظيف لأبناء المنطقة للتخفيف من هجرة الأفراد إلى المناطق الساحلية من جهة ومن جهة أخرى المساهمة في تنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المحلي "صور الغزلان"، خاصة في ظل المناصب العمل التي وفرتها المؤسسة لتقليص من البطالة بالنظر إلى إمكانيات المنطقة باعتبارها منطقة فقيرة.

أما بالنسبة لتوزيع المبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" الذي أوضح التشتت للأصل الجغرافي للعمال بنسبة كبيرة جدا، هذا ما يفسر النزوح الكبير الذي عرفته اليد العاملة في الجزائر منذ الاستقلال، وخاصة بعد تبنيها لسياسة التصنيع التي ارتكزت على المناطق الساحلية خاصة العاصمة.

الجدول رقم 13: توزيع المبحوثين حسب متغير نوع الأسرة التي ينتمون إليها:

المجموع		البيئة الحضرية		البيئة الريفية		البيئة الاجتماعية الخارجية نوع الأسرة
النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	النسبة %	تكرارات	
90,00	54	83,33	25	96,67	29	أسرة نووية
10,00	06	16,67	05	03,33	01	أسرة ممتدة
100	60	100	30	100	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يتجه نحو فئة الإجابة للذين ينتمون للأسرة النووية بنسبة 90.00 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" بنسبة 96.67%، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحو فئة الإجابة للمبحوثين الذين ينتمون للأسرة ممتدة بنسبة 10.00 %، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة " بنسبة 16.67 % .

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن معظم المبحوثين ينتمون إلى الأسرة النووية بنسبة 90.00 % من مجموع المبحوثين، وهي موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 96.67 % و مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية بنسبة 83.33 % وهي نسب معتبرة جداً، تليها نسبة مبحوثي الذين ينتمون إلى الأسرة الممتدة بنسبة 10.00 %، موزعة بين مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية بنسبة 03.33 % وهي نسبة ضعيفة جداً، ومبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية 16.67 %.

يرجع هذا التوزيع إلى أن مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، فقد استفادوا من السكنات في إطار المزاي التي منحتها الدولة من أجل إعادة التوازن الجغرافي للبلاد، فنجد معظم المبحوثين قاموا ببناء مساكنهم ذاتيا في إطار إما شراء قطعة أرض في مدينة صور الغزلان خاصة في الضواحي، الذي أدى إلى التوسع العمراني في ظل أسعار العقارات المعقولة في المنطقة باعتبارها مناطق

داخلية، وهناك من استفادة من السكنات الاجتماعية في ظل سياسة الدولة من أجل تخفيف أعباء السكن على أفراد المجتمع، وهناك من استفاد من السكنات الوظيفية التي منحتها المؤسسة للعمال في وسط مدينة صور الغزلان، أما بالنسبة للمبحوثين الذين ينتمون إلى الأسرة الممتدة يتعلق الأمر بمبحوثين غير متزوجين، ذكر و أنثى.

أما بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسميتيك- روية" فمعظم مستأجرين عند الغير، في ظل أزمة السكن والضغط الناتج عن النمو الديمغرافي في العاصمة، خاصة في ظل غلاء أسعار العقار، وهناك من قام ببناء مسكنه ذاتيا خاصة بالنسبة للمبحوثين الذين يملكون عقارات بضواحي العاصمة، التي تحولت إلى مناطق عمرانية في إطار سياسة التوسع العمراني وتخفيف الضغط على الجزائر الوسط، وهناك من استفاد من السكنات الاجتماعية في ظل سياسة الدولة للتخفيف من أعباء السكن على أفراد المجتمع من جهة وتطهير المناطق العمرانية من السكنات القصديرية من جهة أخرى، من أجل إعطاء صورة جيدة للعاصمة.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين ينتمون إلى الأسر الممتدة فالأمر يتعلق بثلاثة مبحوثين غير متزوجين ذكر واثنان من جنس أنثى، كما أن هناك مبحوث آخر هو وحيد والديه بعد هجرة إخوته للمهجر، وبذلك فالظروف أجبرته على البقاء مع الوالدين، أما المبحوث الأخير فالأمر الذي أجبره على البقاء ضمن الأسرة الممتدة هو أزمة السكن، وبذلك لم يستطع الاستقلال عن الأسرة الممتدة رغم استقلاله الاقتصادية.

2- الخصائص النفسية والاجتماعية للمبحوثين:

إضافة إلى الخصائص التي أوردناها في الجداول السابقة، يمكن تسجيل ما استخلصناه من المقابلات من خصائص نفسية واجتماعية مشتركة وغير المشتركة بين مبحوثي الفئات المهنية و الأقسام المختلفة، سواء لنفس المؤسسة أو بين المؤسستين مجال الدراسة، المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان " أو في المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" في إطار المقارنة بينهما وذلك كمايلي:

إن معظم المبحوثين أبدوا تجاوبا كبيرا أثناء القيام بالمقابلات بجدية دون حساسية أو خوف، بل بالعكس كانت هناك ثقة كبيرة بحيث كان عند نهاية المقابلة يسألون إذا كان بإمكانهم إفادتنا بمعلومات إضافية فهم دائما في الخدمة، وهذا ما لمسناه أيضا من خلال الوقت الذي استغرقته معظم المقابلات بحيث دامت أكثر من ساعة وهذا سواء بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" أو مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" .

فنتيجة للضغط الذي يعيشونه في المؤسسة سواء بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" أو المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" في ظل ظروف العمل السيئة وتوتر العلاقات الاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى شعورهم بالإحباط و اليأس والتذمر العام، نتيجة وضعية التي آلت إليها المؤسسة في ظل ضعف الأجرة وعجزها عن تلبية احتياجات المتنوعة للعمال مع ضعف القدرة الشرائية، التي أدت إلى تدهور وضعيتهم الاقتصادية والاجتماعية.

وبالتالي فإن التأخر الكبير الذي تعرفه الأجرة في المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، ساعدت على شعور العمال بتدني مكانهم الاجتماعية مع تفاقم مديونيتهم في ظل تلبية حاجياتهم الأساسية وعجزهم عن تسديدها، مما أدى إلى عزوف أصحاب المحلات عن التعامل معهم، هذه الوضعية ميزت معظم المبحوثين بغض النظر على مكانتهم المهنية والقسم الذي ينتمون إليه.

كما أن هناك نوع من الاندفاع للمبجوثين والذي يميز خاصة مبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" من أجل المطالبة بحقوقهم خاصة تلك المتعلقة بالأجرة، و محاولة الحصول على ترقيات حتى في ظل الوضعية المتدهورة التي تعيشها المؤسسة، باعتبار أن الترقية تعني زيادة في الأجرة لمواجهة القدرة الشرائية المتدنية، وبالتالي هذه الوضعية أدت إلى ضرورة الترابط والثقة بين العمال خاصة في ظل تشابه الحاجات، من أجل مواجهتها خاصة بالنسبة لمبحوثي قسم الإنتاج والخدمات باستثناء مبحوثي عمال الأمن، الأمر الذي أدى إلى ضرورة تجاوز الخلافات الفردية والمصالح الشخصية، هذا الأمر لمسناه من خلال تعبير معظم المبحوثين أثناء المقابلة عن طريق استخدام الضمير الجمعي " حنا"، ومعايشة بعض الحركات الاحتجاجية التي قام بها العمال داخل وخارج المؤسسة.

كما أن هناك نوع من الاستسلام الذي يميز السلوك العمالي في المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- روية"، الأمر الذي أدى إلى عجز العمال لمواجهة التحديات والظروف الصعبة التي يعيشونها في المؤسسة نتيجة سوء ظروف العمل، وتدني القدرة الشرائية في ظل ضعف الأجرة، هذا الاستسلام هو عام و يميز كل الفئات السوسيو مهنية، وفي جميع الأقسام، وبالتالي هذا الاستسلام أصبح قيمة اجتماعية تميز التفاعل الاجتماعي نتيجة لبروز الأنانية و مبدأ الفردانية وألوية الدفاع عن المصالح الشخصية على المصالح العامة، الأمر الذي أدى إلى صعوبة إيجاد مطالب مشتركة تدعو إلى بناء فعل موحد مبني على الثقة المتبادلة خاصة بين العمال، هذا ما لمسناه من خلال تعبير المبحوثين أثناء المقابلة من خلال استخدام الضمير الجمعي الغائب " هوما " بدل نحن.

أما المبحوثون الذين يمارسون نشاطات مختلفة خاصة بالنسبة لمبحوثي المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" سواء فلاحية أو تجارية، يعتبرون أنفسهم أصحاب إرادة وعقلانية مكنتهم من تحقيق و ضمان مدخول لتلبية احتياجاتهم واحتياج أسرهم بعيدا عن الأجرة التي يتقاضونها في المؤسسة، ويعتزون بذلك.

خلاصة:

إن التحولات الاقتصادية في ظل الإصلاحات التي عرفتها " الشركة الوطنية للصناعات الكيماوية " "S.N.I.C"، وبعدها الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة "E.N.A.D"، مع الانفتاح الاقتصادي الذي عرفتة الجزائر منذ الثمانينيات و الذي فتح المجال للمنافسة الشرسة انعكست بشكل مباشر على المؤسسات الفرعية، سواء بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" أو المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة"، و أدت إلى عجزها عن مواجعتها، خاصة في ظل الثقافة المتوارثة من سياسة التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي أعطت أولوية التسيير للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي.

اهتمام المؤسسة بالجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي كخطوة للنهوض بالمجتمع الجزائري في ظل الاقتصاد الريعي الذي أعطى الأولوية للتوظيف على تحقيق الأرباح، خاصة في المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" من أجل إعادة التوازن الجغرافي، وتخفيف الضغط على المناطق الساحلية خاصة بعد الهجرة الداخلية الواسعة للعاصمة في إطار النزوح الريفي، الأمر الذي زاد من أعباء المؤسسة، وتدهور وضعيتها الاقتصادية والاجتماعية، خاصة بعد الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر وفي ظل الاستثمارات الأجنبية.

هذه الوضعية أثرت بشكل مباشر على خصائص العمال سواء بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" أو المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة رويبة"، باعتبار أن هذه الخصائص تتأثر بالدرجة الأولى بالقيم الاجتماعية للمجتمع الذي تنتمي إليه المؤسسة من جهة في إطار البيئة الاجتماعية الخارجية، وكذلك وضعية المؤسسة الاقتصادية في ظل التحولات القانونية في إطار البيئة الداخلية من جهة أخرى، وبالتالي تأثر في عملية التفاعل وبناء العلاقات الاجتماعية في المؤسسة وهذا ما سنحاول إبرازه من خلال تناول الفصول الموالية .

الفصل الخامس

البيئة الخارجية و تأثيرها على التضامن الاجتماعي للعمال

تمهيد

المبحث الأول: البيئة الخارجية والتكافل الأسري للعمال.

1- الموارد الاقتصادية الخارجية للعمال

2- علاقة العمال بالريف

3- التكافل الأسري للعمال

المبحث الثاني: التضامن الاجتماعي بين العمال

1- تواصل العمال خارج المؤسسة.

2- التعاون الدائم للعمال خارج المؤسسة.

3- تعاون العمال عند الحاجة خارج المؤسسة.

4- الحاجات المشتركة للعمال خارج مجال العمل.

5- تأثير البيئة الخارجية على تعاون العمال في المؤسسة.

خلاصة

تمهيد :

تعتبر البيئة الخارجية متغيرا مهما لتحديد عملية التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع بشكل عام، خاصة ببعدها الاجتماعي والاقتصادي، في ظل البيئة الريفية والحضرية التي تعتبر كمحدد أساسي للتضامن الاجتماعي.

فالتضامن مبني على أساس الروابط الاجتماعية بين أفراد المجتمع، سواء كانت هذه الروابط روابط تقليدية مبنية على الروابط الدموية و المصاهرة التي تعتبر الميزة الأساسية للمجتمع الريفي، أو روابط الحديثة مبنية على روابط الصداقة أو الزمالة والمصلحة، والتي تعتبر الميزة الأساسية للمجتمع الحضري.

إن التغير الاجتماعي والاقتصادي الذي عرفته الجزائر بشكل عام ومنطقة الدراسة بشكل خاص، فرض ضرورة تغير القيم والعلاقات الاجتماعية، من علاقات وروابط تقليدية يحكمها التفاعل و التضامن الآلي، إلى علاقات و روابط اجتماعية يحكمها التفاعل و التضامن العضوي في إطار الروابط الاجتماعية الحديثة.

و باعتبار المؤسسة الصناعية هي جزء من البناء الاجتماعي العام، تؤثر و تتأثر بالتحويلات التي عرفتها البيئة الخارجية الاجتماعية والاقتصادية باعتبارها نسقا مفتوحا، و للوقوف على دور البيئة الخارجية بمتغيراتها على التضامن الاجتماعي للعمال، في إطار دراسة وتحليل الفرضية الأولى، من خلال المقارنة بين مؤسستين صناعيتين لبيئتين مختلفتين أحدهما في بيئة ريفية " مركب صور الغزلان" و الأخرى في بيئة حضرية " وحدة كوسمتيك- روية"، قسمنا هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول: يتناول دراسة و تحليل البيئة الخارجية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال دراسة النشاطات الاقتصادية في ظل علاقة العمال بالمتصل الريفي، الحضري و التكافل الأسري للعمال.

المبحث الثاني: يتناول دراسة و تحليل التضامن بين العمال، من خلال دراسة التفاعل الاجتماعي بين العمال خارج و داخل المؤسسة.

المبحث الأول

البيئة الخارجية والتكافل الأسري للعمال.

1- الموارد الاقتصادية الخارجية للعمال.

أ- الإمكانيات التي تتيحها المنطقة.

ب- نوع النشاطات الممارسة من طرف العمال.

2- علاقة العمال بالريف.

3- التكافل الأسري للعمال.

أ- الحاجات الاجتماعية للعمال.

ب- التعاون الأسري للعمال.

1- الموارد الاقتصادية الخارجية للعمال:

نشير هنا إلى الموارد و المصادر الاقتصادية الخارجية للعمال بعيدا عن الأجرة التي يتقاضونها داخل المؤسسة، والتي تسمح بتحسين المستوى المعيشي في ظل تدني القدرة الشرائية للعمال خاصة مع ارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية، وبالتالي سنشير هنا إلى المقارنة بين الموارد الاقتصادية للعمال في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية، والمناظرة بينهما من خلال إبراز الإمكانيات التي تتيحها كل منطقة من أجل كسب موارد اقتصادية إضافية من جهة، وطبيعة النشاطات التي يمارسها العمال في ظل إمكانيات كل منطقة من جهة أخرى.

أ- **الإمكانيات التي تتيحها المنطقة** : نشير هنا إلى مختلف الإمكانيات التي تتيحها المنطقة والتي تسمح بممارسة العمال أعمال إضافية خارج إطار العمل الرسمي، من أجل كسب مداخيل إضافية تساعدهم على مواجهة الظروف المعيشية الصعبة، في ظل تدني مستوى الأجرة التي لا تتجاوز 35 ألف دينار جزائري، و نشير إلى المقارنة بين إمكانيات التي تتيحها البيئة الخارجية للعمال في كل من البيئة الريفية و البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان ":

باعتبار أن منطقة صور الغزلان هي منطقة ريفية فقيرة وهي منطقة رعوية بالدرجة الأولى بحكم موقعها الجغرافي، والذي صعب المزج بين العمل الصناعي والعمل الفلاحي للعمال، فالصناعة لا تحتل إلا جزءا قليلا من نشاطات المنطقة، باعتبار أن هناك مؤسستين صناعيتين فقط تساهمان في تخفيف الضغط على المنطقة، هما المؤسسة محل الدراسة ومؤسسة الإسمنت، مثلما يوضحه المبحوث رقم 1، 47 سنة من عمره، 27 سنة أقدمية، يسكن في مدينة صور الغزلان ".... هذه المنطقة هي منطقة فقيرة، وهي في الأصل منطقة رعوية..."، ويضيف المبحوث رقم 24، مستوى تعليمي متوسط، 42 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، يقطن خارج مدينة صور الغزلان

"... المنطقة هنا هي منطقة رعوية ليست فلاحية، وهاتين المؤسستين " هذه المؤسسة ومؤسسة الاسمنت المقابلة لها" من توفران مناصب عمل لأبناء المنطقة...".

إن النزوح الريفي الذي عرفته المنطقة سمح بانتقال الأفراد من الأرياف إلى المدن، والتي تعتبر المصدر الأساسي لتمويل الصناعة باليد العاملة في بداية التصنيع وفتح المركب، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث السابق رقم 01 " ...هنا أغلب العمال من الريف..."، هذا ما أدى إلى التخلي على الأراضي، خاصة بالنسبة للعمال الذين وظفوا في البدايات الأولى لفتح المركب، باعتبار أن المركب يعتبر أول من دشن العمل الصناعي وبداية التصنيع بالمنطقة، كما أدى إلى التخلي عن العمل الفلاحي والزراعي والتوجه إلى العمل الصناعي، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين و يضيف نفس المبحوث " ...هناك من العمال من لديهم أراضي و يفضلون العمل هنا، تاركين مصالحهم ضائعة في الريف...".

إن تبني سياسة التصنيع في المنطقة أدت إلى انبعاث المواد الكيميائية باعتبار أنها النشاط الأساسي للمركب، مما أدت إلى ظاهرة التلوث البيئي في ظل غياب حماية مستدامة للبيئة، والتي أثرت بشكل كبير على العمل الفلاحي، خاصة العمل الزراعي في ظل هشاشته، مثلما يوضحه المبحوث رقم 6، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، المستوى التعليمي ثانوي، إشراف، قسم الخدمات " ...هذه المنطقة هي في الأصل منطقة رعوية ولكن الصناعة أثرت عليها نتيجة التلوث البيئي...".

إن طبيعة المنطقة وجغرافيتها صعبت من عملية الاستثمار في المجال الفلاحي، باعتبار أن الاستثمار والنهوض به يستدعي استصلاح الأراضي بحيث هذه الأخيرة تتطلب أموالا طائلة، ومعظم العمال عاجزين عن ذلك بسبب تدني الأجرة وتأخرها لعدة أشهر من جهة، ومن جهة أخرى صعوبة الحصول على قروض بنكية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، مكان السكن في الريف،

مستوى ثانوي، تنفيذ، قسم الإنتاج" ...الاستثمار في الريف يتطلب رأس المال، ورأس المال غير موجود، وصعب الحصول عليه...".

إضافة إلى الظروف الطبيعية القاسية التي تمر بها المنطقة خاصة مع ندرة تساقط الأمطار، الأمر الذي أدى إلى صعوبة القيام بالعمل الفلاحي، خاصة في ظل عجز الفلاح عن دفع الضرائب بالنسبة للمستثمرين الفلاحيين بعد عجز مشاريعهم عن تحقيق الأرباح المرجوة منها، مما فرض على العمال ضرورة التوجه للعمل التجاري، مثلما يؤكد أربعة مبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، المستوى التعليمي ثانوي، أصل ريفي، مكان السكن المدينة "... ندرة الأمطار أثرت على العمل الفلاحي في المنطقة، الفلاح أصبح يمارس نشاطات أخرى كالنقل الحضري، والفلاح الذي يملك مواشي أو حضائر الدجاج أصبح يدفع الضرائب...".

هذا ما أدى إلى تدمير الفلاحين بشكل عام وعجزهم عن ممارسة العمل الفلاحي، خاصة في ظل عزوف الشباب عن ممارسته في ظل ارتباطهم بوسائل العيش السهلة المرتبطة بالمدينة، مما أدى إلى تراجعهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 13، 44 سنة في عمره، 20 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج، مكان السكن المدينة "...الفلاحة أصبحت مستحيلة، فجيل اليوم لا يقوم على خدمة الأرض، وحتى الكبار كرهوا منها...".

إن لملكية الأراضي دورا مهما في ممارسة النشاطات المختلفة خاصة الفلاحية منها، وباعتبار أن بعض الأراضي تعود ملكيتها إلي الملكية الجماعية خاصة في ظل تعاقب الأجيال، أدت إلى صراعات بين الورثة لعدم اتفاق على طريقة وكيفية تقسيمها، مما استدعى الأمر أن تبقى هذه الأراضي المتنازع عليها محل الشيع، مما صعب استغلالها، مثلما يؤكد أكثر ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 2، 47 سنة من العمر، 14 أقدمية، تنفيذ، إدارة "...عندنا أراضي مساحتها سبعة هكتارات، تشترك في ملكيتها "24" عائلة، أقارب متوفيين، وهم غير متفقين على كيفية استغلالها وهي الآن محل نزاع...".

غير أن تقسيم الميراث المتعلق بالأراضي في ظل زيادة عدد الورثة في حالة التوافق بينهم، لم يسمح للعمال بامتلاك أراضي تسمح لهم بممارسات النشاطات المختلفة، لذلك فقد وجد العمال وورثتهم الحل ببيع هذه الأراضي المشاعة للدولة، لاستغلالها في إطار التوسع العمراني وبناء المرافق العمومية، مما جعل تركيز العمال موجه نحوى القطاع الحضري على حساب القطاع الريفي الفلاحي، من خلال انتقالهم إلى المدن والتمتع بوسائل العيش الحديثة، نظرا لما توفره هذه الأخيرة من سهولة العيش ووسائل الرفاه الاجتماعي، بعد ما أصبحت الحياة في الريف صعبة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 5، من جنس أنثى، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، مستوى ثانوي، يقطن بمنطقة شبه ريفية، إشراف، قسم الإدارة "...هناك من كان يملك أراضي في الريف، باعوها لدولة وشترتوا بأموالها في المدينة سكنات، محلات وسيارات، الأولوية الآن أصبحت للسكن في المدينة و امتلاك سيارة وليست خدمة الأرض..."

كما أن الظروف الأمنية التي عاشتها المنطقة خلال العشرية السوداء بداية التسعينيات، ومعايشة العمال لبعض ظواهر العنف والإجرام الإرهابي، لعبت دورا كبيرا في نشر الخوف والرعب في نفوسهم، وساعدت على تخليهم عن ممتلكاتهم مهما كانت قيمتها، لاسيما تلك المتواجدة في المناطق المنعزلة، مما أدى إلى تدهور القطاع الفلاحي بالمنطقة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، 52 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، قسم إنتاج، أصل ريفي، مكان السكن المدينة "...لدي سكن في الريف، ذبحوا فيه 17 شخص في رمضان، ذلك اليوم كنت هناك، وعند عودتي إلى منزلي في المدينة وفي نصف الطريق سمعت بالخبر، والذين ماتوا أعرفهم كلهم، وكم من مرة التقى بالجماعات الإرهابية هناك، والآن لا أستطيع العودة والسكن في ذلك البيت..."

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية":

تعتبر روية منطقة زراعية بالدرجة الأولى تنتمي إلى سهول متيجة الخصبة، إلا أنها أعطت أولوية الاهتمام للقطاع الصناعي على حساب القطاع الزراعي بعد تبني

الجزائر لسياسة التصنيع، مما جعل بعض العمال الذين يقطنون في الضواحي مثل حمادي، الأربعطاش، أولاد موسى و خميس الخشنة يمارسون بعض الأعمال الفلاحية البسيطة لسد احتياجاتهم والرفع من المدخول الاقتصادي لتخفيف العبء على ميزانية الأسرة، باعتبار أن منتوجها موجه للاستهلاك الذاتي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 6، 30 سنة من العمر، مستوى ثانوي، 08 سنوات أقدمية، قسم الإدارة، مكان الإقامة العاصمة، الأصل الجغرافي خارج العاصمة "...الذين يسكنون في ضواحي العاصمة مثل حمادي، أولاد موسى و خميس الخشنة، يملكون مساحات لزراعة الخضروات أمام منازلهم ، يساعدون بها أنفسهم ...".

كما أن هناك بعض العمال يمارسون نشاطات فلاحية موجهة للسوق، والتي من شأنها المساهمة في الدخل سواء كان زراعي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 22، 13 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات، الأصل الجغرافي خارج العاصمة "... هناك من يملك الأرض، يخدمها و يبيع الخضر...", أو تربية المواشي خاصة في المواسم و الأعياد، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19 من جنس أنثى، 44 سنة من العمر، 11 سنة أقدمية في الوحدة، 20 سنة أقدمية في المجمع، المستوى التعليمي ثانوي، قسم الإدارة، الأصل الجغرافي ريفي "...الذين يسكنون في "الأربعطاش، أولاد موسى، حمادي و خميس الخشنة" يُربون المواشي لبيعها في المناسبات...".

إن سياسة التصنيع التي تبنتها الجزائر بعد الاستقلال أدت إلى نزوح اليد العاملة من المناطق المختلفة عبر ربوع الوطن في إطار الهجرة الداخلية، إضافة إلى النمو الديمغرافي نتيجة الولادات الطبيعية والتي أدت إلى الانفجار السكاني، مما ساعد على النمو العمراني و التوسع الحضري إلى الضواحي والمناطق المجاورة للعاصمة مثل أولاد موسى، رغاية، الأربعطاش، والذي كان على حساب القطاع الزراعي، باعتبار أن هذه المناطق مناطق زراعية بالدرجة الأولى، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 44 سنة من العمر، مستوى التعليمي ثانوي، 19 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي "...أسكن في "ولاد موسى" و "ولاد موسى" أصبحت مدينة كبيرة...".

أما بالنسبة للعمال الذين يملكون أراضي فإن ازدياد عدد الأفراد الأسرة الواحدة ولد أزمة السكن، مما عمل على ضرورة تحويل هذه الأراضي إلى مجمعات سكنية عائلية للتخفيف من هذه الأزمة على حساب استغلالها والاستثمار فيها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 14، 38 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، مستوى التعليمي متوسط، تنفيذ، إنتاج " ... نحن نسكن في أرض جدي بضواحي رغاية، فجدي قسم علينا التراب قبل وفاته، وأبي أيضا فعل نفس الشيء، وكل واحد قام بالبناء في ملكيته...".

غير أن معظم العمال القاطنين بضواحي العاصمة مستأجرين أو ساكنين في الأحياء القصديرية في أوضاع مزرية، باعتبار أن أغلب العمال نازحين من الولايات المختلفة، خاصة في ظل تركيز القطاع الصناعي بالمناطق الساحلية بالدرجة الأولى خاصة العاصمة، و باعتبار أن نسبة 76,67% من المبحوثين من أصول خارج العاصمة، ومثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 30، 54 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية في المؤسسة، مكان السكن والأصل الجغرافي الجزائر العاصمة، المنصب سائق " ... لو كان للعمال أملاك لماذا يعملون هنا؟. والذين يسكنوا في خميس خشنة ولا أولاد موسي، أعرفهم كلهم، بحكم أنني سائق وأوصلهم عندما يتأخرون، أغلبهم يسكنون في بيوت قصديرية...".

فارتباط العمال بالعمل الصناعي فرض عليهم عدم ممارسة نشاطات إضافية "زراعية- فلاحية" في مناطقهم الأصلية بالموازاة مع العمل بالمؤسسة، خاصة بالنسبة للعمال الذين لديهم ممتلكات هناك و لا ممارسة أنشطة إضافية داخل العاصمة، لجلب دخل إضافي يعينهم على مواجهة الصعوبات المعيشية و تحسين القدرة الشرائية، لعدم وجود الوقت اللازم لذلك، باعتبار أن الوقت الميزة الأساسية للعمل الصناعي، في ظل ارتباط العمال بنظام الدوام ثمانية ساعات من الثامنة صباحا إلى الرابعة مساء، مثلما يوضحه المبحوث رقم 7، من جنس أنثى، 35 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية في المجمع، 4 أشهر أقدمية في الوحدة، قسم إدارة، أصل الجغرافي ريفي، النشأة حضري " ... أنا أصلي من جيجل، أبي كبر هنا و تربينا كلنا هنا، لم تعد لنا صلة بأصلنا

من قوة ضغوطات العمل هنا ..."، و يضيف المبحوث رقم 25، 41 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، قسم إنتاج، أصل ريفي " ...حتى و إذا كان هنا من يملك أراضي أو شيء آخر، فالوقت لا يسمح لخدمتها، لأن العامل هنا يعمل من الثامنة إلى الرابعة، و يصل إلى البيت على الساعة الخامسة والنصف، أو حتى السابعة، أين يعمل؟، فإذا كان هناك بعض الوقت لابد من تخصيصه للعائلة والأولاد...".

إن وضعية العمال المزرية في ظل ضعف الأجرة، جعلت الاستثمار وممارسة أنشطة إضافية بالنسبة إليهم أمرا شبه مستحيل، فممارسة الأعمال تتطلب أموالا، والأجرة التي يتقاضونها لا تسمح لهم بذلك فهي أجرة لا ترقى لتحقيق مستوى ملائم للعيش الكريم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15 من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية في الوحدة، مستوى ثانوي، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...نحن في قسم الإنتاج لا نستطيع ممارسة أنشطة إضافية لأن المشاريع تحتاج إلى أموال، والعامل هنا يتقاضى أجرة ضعيفة جدا...".

ثالثا- تحليل مقارنة بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة بين الإمكانيات التي تتيحها البيئة الخارجية للعمال لكل من المنطقة ذات البيئة الريفية " صور الغزلان"، والمنطقة ذات البيئة الحضرية " روية"، وما يمكن أن توفره من تسهيلات لممارسة نشاطات إضافية خارج العمل الرسمي، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المنطقتين، فرغم أن هناك اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان تتمثل فيمايلي:

- كلا المنطقتين تتواجد بها عوائق تمنع العمال من ممارسة نشاطات إضافية.
- قلة الإمكانيات المادية التي تسمح بالاستثمار في أي مشروع، أو ممارسة نشاط مهما كان نوعه.

- التوسع العمراني على حساب المناطق الزراعية.

- عدم وجود ملكية عقارية تسمح بالاستثمار بالنسبة للعمال.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

نوع العوائق: ففي المنطقة الريفية رغم أن عمال الإنتاج يمارسون العمل في المؤسسة عن طريق نظام العمل بالمهمة، مما يسمح بتوفر الوقت الكافي لممارسة نشاطات، إلا أن إمكانيات المنطقة تشكل عائقا في ذلك، وهي "عوائق جغرافية طبيعية"، عكس عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية فإن العائق الأساسي الذي يمنع ممارسة النشاطات هو الوقت "عائق الوقت"، باعتبار أن العمال يعملون بنظام الدوام ثمانية ساعات في اليوم من الثامنة صباحا إلى الرابعة مساء.

العراقيل الأمنية: بالنسبة للمنطقة الريفية التي عانت وتعاني مخلفات العشرية السوداء في فترة التسعينيات وبداية الألفينيات، التي ساعدت على النزوح الريفي، والتوسع العمراني وتركز العمال هناك، جعلت العمال يتخوفون من العودة إلى مناطقهم الأصلية الريفية، رغم الامتيازات التي وفرتها الدولة مثل سياسة تدعيم الفلاحي والبناء الريفي، إلا أن العمال يفضلون البقاء في المدن على العودة إلى الريف، أما عمال وحدة "كوسميتيك- رويبة" هم أصلا يقطنون بالمدن، حتى الذين نزحوا قبل العشرية السوداء بسبب سياسة التصنيع التي تبنتها الجزائر وتركيزها في المناطق الساحلية.

ب- نوع النشاطات الممارسة من طرف العمال: نشير هنا إلى النشاطات التي يمارسها العمال خارج العمل الرسمي، تساعد على الحصول على دخل إضافي يساعد على مواجهة الظروف المعيشية الصعبة، في ظل تدهور القدرة الشرائية، وبالتالي سنشير إلى المقارنة بين النشاطات التي يمارسها العمال خارج العمل الرسمي في كل من البيئة الريفية و البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان":

إن ضعف إمكانيات المنطقة التي يمكن أن تساعد العمال على ممارسة نشاطات إضافية، وقفت حاجزا أمامهم للحصول على دخل إضافي يساعد على مواجهة مصاعب الحياة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 26، 35 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية

في المؤسسة، المستوى التعليمي متوسط، قسم الخدمات "...نسبة كبيرة من العمال ليس لديهم مصدر رزق آخر غير أجره المؤسسة، فكلهم يعانون من الظروف المعيشية الصعبة...". إضافة إلى عدم توفر الوقت اللازم في ظل ارتباط العمال بالعمل في المؤسسة، خاصة بالنسبة للعمال المرتبطين بنظام العمل بالدوام "8 ساعات"، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة بدون عمل "...العامل يعمل من الثامنة صباحا حتى الثانية عشرة زوالا، من أجل أن يتقاضى أجره مليونين و أربعمائة سنتيم...".

لذلك في ظل هذه الظروف، العامل أصبح يعتمد إما على المديونية من المحلات أو الأفراد، كما يمكن أن يقوم ببيع أشياءه الخاصة من أجل تلبية حاجياته وتوفير لقمة عيشه، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 3 ، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية في المؤسسة، إشراف، قسم الإنتاج، مكان السكن الريف "...يلجأ العامل إلى الاقتراض من المحلات أو من عند الناس، و وصلت حتى لبيع أشياءه، وصلت مرة بأحد أن باع هاتفه...". خاصة باعتبار أن مدينة صور الغزلان هي منطقة صغيرة، تفتقر لتوفير أدنى الشروط والوسائل التي يمكن أن تحقق مصدر رزق إضافي خارج أجره المؤسسة، مثلما و يوضحه المبحوث رقم 22، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، عون أمن، المستوى التعليمي متوسط، مكان السكن المدينة "...المدينة هنا صغيرة و فقيرة، لا توجد أعمال ولا تجارة...".

إن الظروف الاجتماعية الصعبة التي يعيشها العمال في ظل ضعف الأجرة، ساعدت على انتشار ظاهرة التغييب، خاصة بالنسب للعمال الذين ينتمون إلى الورشات التي أغلقت، فمن بين أكثر من 200 عامل هناك فقط حوالي 70 عاملا ملتزمون بالعمل في المؤسسة، وبذلك أدت إلى تحايل و نفور العمال من عملهم من أجل السعي لكسب دخل إضافي لسد حاجياتهم، مثلما يوضحه نفس المبحوث السابق "...الأجرة هنا مستحيل تكفي لسد متطلبات العيش، لهذا العمال يتحايلون على العمل، ولم يصبحوا

يحبون هذه الوظيفة، لذلك وصلت المؤسسة لما وصلت إليه، التغيب هنا ليس له حساب، من بين 200 عامل هنا 70 عامل فقط الذين يحضرون للعمل...".

إن ارتفاع نسبة التغيب في المؤسسة سمح للعمال بممارسة نشاطات إضافية خاصة النقل، بامتلاكهم سيارات النقل الحضري، وساعدهم في هذا التوسع العمراني الحضري والشبه الحضري للمدينة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 2، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة، يعمل بنظام الدوام"...العمال الذين يتغيبون، هناك منهم من يملك سيارة نقل حضري، وهم من يمارسون أعمال إضافية أخرى..."

كما أن ضعف النشاط الفلاحي، أدى إلى توسع النشاط التجاري مثل بيع مواد غذائية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، أصل ريفي، المستوى التعليمي ثانوي"... أنا عندي حاتوت أبيع المواد الغذائية..."، و بيع الهواتف النقالة أمام ساحة مسجد المدينة، باعتبار تلك الساحة معروفة بسوق السوداء لبيع مختلف المستلزمات خاصة المستعملة، باعتبار أن وضعية المدينة ومكانتها الاقتصادية في ظل النمو الديمغرافي المتزايد عاجزة عن توفير الإمكانيات المختلفة لتسهيل ممارسة النشاطات الاقتصادية، خاصة على مستوى القطاع الرسمي، هذا ما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 5 من جنس أنثى 33 سنة من العمر، 13 سنة خبرة، إدارة "...هناك من يبيع الهواتف في ساحة المسجد...".

فهذا السوق اليومي الذي تعرفه المنطقة باعتباره السوق الوحيد الذي يمكن أن يوفر مصدر رزق في إطار العمل غير الرسمي، بحيث لا يمكن أن يكون مفتوحا طول اليوم، فالعمل يكون فيه صباحا فقط، هذا ما صعب الأمر على العمال، حتى بالنسبة للعمال الذين يعملون بنظام العمل بالمهمة، باعتبار أن عملهم لا ينتهي عادة قبل منتصف النهار، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج، و يوضحه المبحوث رقم 13، 44 سنة، 20 سنة أقدمية، قسم الإنتاج، يعمل بنظام المهمة، مكان السكن المدينة "...نحن مرتبطون بالعمل في المؤسسة من الثامنة صباحا إلى الرابعة مساء، وحتى

ولو هناك أيام ننهي فيها عملنا في المؤسسة مبكرا، فأبي عمل يمكن لنا ممارسته في "صور الغزلان"، فهنا كل شيء يغلق بعد الساعة الثانية عشر زوالا...".

كما أن ممارسة النشاط التجاري لم يعد منحصرًا خارج المؤسسة فقط، وإنما أصبح يمارس أيضا داخل المؤسسة، هذا ما لاحظناه أثناء قيامنا بالدراسة في المؤسسة، من خلال ممارسة بعض العمال لتجارة الهواتف النقالة ومواد التجميل، خاصة عمال وعاملات قسم الإدارة، ويؤكدده خمسة مبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 07 من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، قسم الإدارة "التجارة أصبحت تمارس حتى داخل المؤسسة، من خلال بيع الهواتف...".

فالنشاط التجاري يتوسع عند بعض العمال ليشمل تجارة السيارات، خاصة بعد اجتياح الوعد الصادق السوق في المنطقة، حيث فتح المجال للأفراد المجتمع عامة والعمال خاصة، مثلما يضيف نفس المبحوث " ... هناك من يتاجر في السيارات، خاصة بعد ما دخل مولاي " سمسار في سوق السيارات"، العديد من الأفراد دخلت في هذا الميدان...". و يضيف المبحوث رقم 14، 43 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، المستوى التعليمي ثانوي، تنفيذ، قسم الإنتاج، يعمل بنظام العمل بالمهمة يمارس تجارة السيارات لتحسين وضعيته الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشاركته جماعة الأصدقاء خارج المؤسسة " ... أنا أتاجر في السيارات، عندي أصدقائي أتاجر معهم أينما ذهبوا أذهب معهم..".

و باعتبار أن الطابع الأساسي للمنطقة هو الطابع " الفلاحي- الرعوي"، فهناك من العمال من بقي محافظا عليه، من خلال خدمة الأرض والاستفادة منها وتربية المواشي رغم عمله بالمجال الصناعي، فالعمل الصناعي لم ينسه أصله و لا العمل الفلاحي، بحيث بقي متشبثا بأصوله الريفية، واستطاع الجمع بين العمل في القطاع الصناعي و القطاع الفلاحي والزراعي، لتحسين مستوى معيشته، مثلما يوضحه المبحوث رقم 8 ، 47 سنة من العمر، يقطن في الريف والذي كان يتكلم بافتخار عن العمل الذي يقوم به دون الاحتياج لأحد " ... أنا أملك أشجار الزيتون، الآبار وكذلك

أملك أرض أخدمها...". أو الذين يملكون ممتلكات ومازالت تربطهم بمناطقهم علاقة إنتاج، رغم هجرتهم منها، خاصة بالنسبة للأفراد الذين تضرروا معنويا من العشرية السوداء التي عاشتها المنطقة بشكل خاص، مثلما ما يوضحه المبحوث رقم 19، 52 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج، أصل ريفي، سكن حضري **"...مازلت لحد الآن أذهب لأحرث الأرض، و وقت الحصاد أذهب للحصاد، ونملك أبار وسكن، لكن لا يمكنني السكن هناك...".**

إن العمال الذين بقوا متمسكين بأصولهم الريفية ليس بالعدد الكبير فهناك من يمارس النشاط الفلاحي، من خلال تربية عدد قليل من المواشي، في ظل صعوبة التوفيق بين العمل الفلاحي والعمل الصناعي من جهة، وضعف إمكانيات المنطقة التي تسهل ممارسة النشاطات الفلاحية سواء الإمكانيات الجغرافية أو الاقتصادية من جهة أخرى، مثلما يوضحه المبحوث رقم 6، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية في المؤسسة، يقطن بالمدينة **"...هناك من يربي ثور أو بعض المواشي ليس بالعدد الكبير، فقط هي عقلية تعودوا عليها باعتبار أنهم جاءوا من الريف...".**

كما أن هناك من يملك أراضي و يمارس النشاط الفلاحي، فرغم انخراطه في العمل الصناعي، و رغم عدم توفر الوقت لذلك، إلا أن هذا لم يمنعه من تربية المواشي عن طريق توظيف رعاة لخدمتهم، باعتبار أن وضعيتهم الاقتصادية ميسورة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 21، 43 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، المستوى التعليمي ثانوي، تنفيذ، قسم الإنتاج **"...عندي أراضي ومواشي خارج المدينة، وظفت لها راعي يخدمها...".**

إن ممارسة أعمال البناء تعتبر نشاطا إضافيا آخر، يسهل الحصول على مصدر رزق إضافي للعمال من أجل تحسين وضعيتهم الاجتماعية، خصوصا بالنسبة للعمال المحترفين لهذا المجال، رغم ارتباطه بالمجال الصناعي، فوضعية المؤسسة جعلت من العمال يلجؤون للتحايل والتغيب، للحصول على مصدر دخل إضافي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، 52 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، المستوى التعليمي ابتدائي،

تنفيذ، قسم الإنتاج، أصل ريفي، "...مرات أتغيب بيومين أو ثلاثة، اعمل بناءً، أهرب من المؤسسة للحصول على مصروف الأولاد، بعد الاتفاق مع رئيسي، وهذا لا يستطيع كل العمال فعله، لكن أنا باعتباري أعمل في المخزن عادي يمكنني ذلك...".

غير أن العمال الذين يعملون بنظام العمل بالدوام "8 ساعات" لا يستطيعون التوفيق بين العمل داخل وخارج المؤسسة، باعتبار أن العمل يبدأ من الثامنة صباحاً حتى الرابعة مساءً، فعودته إلى المنزل تكون من أجل أخذ قسط من الراحة وليست لممارسة أعمال إضافية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 27، 39 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، رئيس فوج، يقطن بالريف والذي كان يجيب على هذا السؤال بتذمر كبير، باعتبار أنه مرتبط بالعمل بالدوام والذي شكل له عائقاً في ممارسة نشاط إضافي "...لا نستطيع ممارسة نشاط آخر، باعتبار أننا نعمل بنظام 8 ساعات، فالذهاب إلى البيت يكون من أجل أخذ قسط من الراحة...".

ثانياً- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية":

معظم العمال يعتمدون فقط على أجره المؤسسة، فما يميز عدم ممارسة العمال لنشاطات إضافية ووجود مصادر مالية تعين العمال على مواجهة الظروف المعيشية، في ظل تدهور القدرة الشرائية خارج الأجرة التي يتقاضاها العامل، هي الوضعية والأزمة التي يعيشها العمال عند نهاية كل شهر، حيث الترقب الكبير لموعد دخول الأجرة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 01، جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية في المجمع، 12 سنة أقدمية في الوحدة، المستوى التعليمي ثانوي، قسم الإدارة "...الأغلبية ليس لديهم نشاط إضافي، تقريبا 98 %، فانطلاقاً مما أرى أنهم ينتظرون تلك الأجرة بفارغ الصبر...". ويضيف المبحوث رقم 29، 35 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية بالمؤسسة، مستوى تعليمي ثانوي، تنفيذ، مكان السكن خارج العاصمة "...أغلبية العمال لا يملكون سوى أجرة المؤسسة، لأنه في نهاية الشهر عند اقتراب موعد دخول الأجرة، تشعر وكأنها أزمة في المؤسسة، فلو كان للعامل مصدر آخر لكان مرتاحاً...".

فنظام الدوام الذي تعمل به المؤسسة يشكل عائقا للعمال لممارسة نشاطات إضافية، باعتبار أن العامل يقضي معظم وقته في العمل الرسمي، وبالتالي لا يوجد الوقت اللازم لممارسة نشاطات خارج العمل في المؤسسة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية في المجمع، 4 سنوات أقدمية في الوحدة، المستوى التعليمي ثانوي، مكان السكن شبه ريفي " ... لا أظن أنه هناك من لديه أعمال إضافية، لأنه لا يوجد الوقت ... "

رغم أن أغلبية العمال لا يمارسون نشاطات إضافية في ظل عدم توفر الوقت اللازم، إلا أن هناك من يمارس نشاط آخر خارج العمل الرسمي، من خلال تصليح بعض الأجهزة الإلكترونية، باعتبار أنها أصبحت وسيلة ضرورية في ظل تطور الحياة العصرية للمجتمع ككل، مثلما يوضحه المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، قسم الإنتاج، مكان السكن شبه ريفي " ... أنا عندي بعض لوازم أعمل في البيت، أصلح الهواتف، أجهزة كمبيوتر، لكن ليس لكل الناس وإنما للعائلة فقط والذين أعرفهم، لأنه ليس لدى الوقت ... " .

في ظل عدم توفر الوقت و الانضباط المفروض من طرف المؤسسة في العمل، وبالنظر إلى طبيعة المنطقة التي تنتمي إلى سهول متيجة الخصبة، مما سهل عملية ممارسة بعض النشاطات الفلاحية الموجهة للاستهلاك الذاتي والتخفيف من المصاريف والأعباء على بعض العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 22، 13 سنة أقدمية في المؤسسة، إشراف " ... عندي الأرض أخدمها، أساعد نفسي ... " .

إن توفر الأسواق الأسبوعية في العاصمة مثل سوق الحراش، فهو يعتبر متنفس لبعض العمال، من أجل ممارسة بعض الأعمال التجارية، خاصة وأنه يتزامن مع العطلة الأسبوعية للعمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 24، 42 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، مكان السكن العاصمة " ... في بعض الأحيان في يوم الجمعة ألتقي مع أصدقائي الذين يعملون معي في المؤسسة نذهب إلى سوق " الحراش " معا ... " .

إن معظم المبحوثين عند طرح السؤال حول مصادر الرزق يجيب بكلمة أظن، لا أحب التدخل في خصوصيات الغير، أو لا أعرف، فمعرفة من يمارسون النشاط يكون في الغالب عن طريق التصريح المباشرة من العمال الذين يمارسون عمل معين، هذا ما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 17، 29 سنة من العمر، أقدمية 6 أشهر، المستوى التعليمي جامعي " ... لا أدري إذا كان عندهم نشاط خارجي أو لا، المهم أنني آتي للعمل من الثامنة إلى الرابعة و أعود إلى المنزل...". و يوضحه أيضا المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، المستوى التعليمي ثانوي، أصل الجغرافي و مكان السكن العاصمة " ... أنا لا يهمني خصوصيات العمال، أنا طبعي هكذا..."، و هنالك من يؤكد بأن العمال لا يتكلمون عن ما يحدث خارج المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 8، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، الأصل الجغرافي خارج العاصمة " ... هنا العمال لا يتكلمون عن خصوصياتهم، كلامهم سطحي...". و يضيف نفس المبحوث " ... أنا لا يمكنني سؤال إنسان غريب عن ممتلكاته، أو ماذا يعمل، خاصة في الوقت الحالي لأنه لا يصرح عن ذلك...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة لنشاطات العمال التي يمارسونها من أجل كسب دخل إضافي يعينهم على مواجهة الظروف المعيشية الصعبة، في ظل تدهور القدرة الشرائية، باعتبار أن الأجرة ضعيفة ولا تلبي حاجياتهم، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف لنشاطات عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة"، فرغم أن هناك اختلاف في إمكانيات كل منطقة وما يمكن أن توفره من تسهيلات لممارسة نشاطات إضافية خارج العمل الرسمي في المؤسسة، إلا أنهما تتشابهان فيما يلي:

- أغلب العمال مصدر دخلهم الأساسي هو الأجرة التي يتقاضونها من المؤسسة.

- تقاضي العمال أجره زهيدة مقارنة بالقدرة الشرائية.
- هناك عدد قليل من العمال يمارسون نشاطات و أعمال إضافية، خارج إطار العمل الرسمي.
- وجود عوائق لممارسة النشاطات الإضافية للعمال تمكنهم من كسب مصدر رزق إضافي، من أجل إيجاد توازن بين الدخل و القدرة الشرائية.
- الاعتماد على القروض من المحلات لتلبية الحاجات الضرورية.
- كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية :
- رغم أن نسبة العمال الذين يمارسون نشاطات إضافية قليلة، إلا أن نوع النشاطات الممارسة بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية هي أعمال بسيطة خدماتية، أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية فهي أعمال فلاحية، زراعية، تجارية وخدماتية.
- رغم أن البيئة الريفية توجد بها عدة عوائق تمنع ممارسة نشاطات إضافية، إلا أن بعض العمال وجدوا مخرجا للتغلب على الظروف الصعبة التي يعيشونها، سواء عن طريق التغيب عن العمل الرسمي في المؤسسة، أو بالنسبة للعمال الذين يعملون بنظام المهمة، أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية فالانضباط الممارس من طرف المؤسسة والالتزام بنظام الدوام ثمانية ساعات، لم يترك الفراغ لممارسة نشاطات إضافية.
- عمال البيئة الريفية يتعارفون فيما بينهم، ويعرفون نشاطات بعضهم، في حين البيئة الحضرية يجهلون ما يعمله زملاؤهم.

2- علاقة العمال بالريف:

نشير هنا إلى العلاقة التي يمكن أن تربط العمال بمناطقهم الريفية الأصلية، سواء بالنسبة للعمال النازحين أو بالنسبة للعمال الذين مازالوا يقطنون فيها، باعتبار أن معظم العمال انتقلوا إلى حياة المدينة في ظل تراجع العمل الفلاحي مع التحولات الجغرافية والمناخية، و تأثير هذه العلاقة على الفعل الاجتماعي من خلال التأثير على القيم الاجتماعية من جهة و ممارسة نشاطات إضافية من جهة أخرى، لمجابهة القدرة الشرائية في ظل تنوع الحاجات الاجتماعية، ونشير هنا إلى مقارنة علاقة العمال بالريف لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما باعتبار أن معظم العمال في المؤسسات من أصول ريفية.

أولاً- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

باعتبار أن معظم عمال المركب ذوي أصول ريفية فهناك من بقي محافظاً ومتمسباً بالريف خاصة بالنسبة الذين لازالوا يقطنون هناك، فالعلاقة التي تربطهم بالريف هي علاقة وطيدة، سواء من حيث السكن أو ممارسة النشاطات الفلاحية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 8، 47 سنة من العمر، يسكن في الريف " ...الذي مازال يسكن في الريف يربي بقرة، نعجة، يغرس الخُضر، أنا عندي تراب أخدمه...".

إن انتقال العمال إلى المدينة في ظل المزايا التي تحققها من خلال توفير وسائل العيش و الرفاه الاجتماعي، لم يمنع العمال من مزاولة النشاط الفلاحي، بالنسبة للعمال الذين يمتلكون أراضي، خاصة إذا كانت الظروف مناسبة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، يسكن في المدينة " ...ترك جدي الأرض، أستثمر فيها عندما تساعدني الظروف...".

إن الخصائص التي تتميز بها البيئة الريفية والمتمثلة في الهدوء، الراحة، توفر المناظر الطبيعية الخلابة وتوفر الهواء النقي، الذي يمكن أن يخفف الضغط الذي تمارسه المدينة والعمل الصناعي، خاصة في ظل التلوث البيولوجي الذي مس

المدينة، فإن الترفيه والاستجمام أصبح الرابط الأساسي لبعض العمال بالريف، هذا ما يوضحه المبحوث رقم 24، 42 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، مكان السكن المدينة، الأصل الجغرافي حضري "...عندنا ضغط الأجرة التي تتأخر لأكثر من أربعة أشهر، أذهب إلى الريف للاستجمام والتمتع بالطبيعة والمناظر خلابة..."، و هناك من يملك سكن يذهب إليه ليرتاح من ضجيج المدينة خاصة في العطل، مثلما يوضحه المبحوث رقم 25، 49 سنة من العمر، 23 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات، مكان السكن المدينة "...أنا اشتريت سكن في الريف و أسكن في المدينة، لكن لا املك أراضي لممارسة الفلاحة..." .

إن زيارة الأهل وصلة الأرحام، تفرض على العمال ضرورة ربط العلاقات مع الريف باعتبار تواجد الأهل فيها، خاصة وأن المدينة و العمل الصناعي أخذ كل وقتهم، بالرغم من الأصول الريفية والتقارب في المجال المكاني بين الأصل الجغرافي ومكان السكن، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي، مكان السكن شبه ريفي "...أنا أسكن في الريف بعيد بحوالي 2 كلم على المدينة، ومنذ زواجي استقرت في المدينة، عندي أرض مساحتها 100 متر ماذا يمكنني أن أعمل فيها، لكن مزال يربطني بالريف زيارة أمي لأنها لا تزال تسكن هناك..." . و يوضحه أيضا المبحوث رقم 17، 45 سنة من العمر، 23 سنة أقدمية، يسكن بالمدينة "...أغلبية الناس هنا من الريف، أنا عندي دار جدي في "الدشمية"، عندي أختي في "ديرة"، أذهب لزيارتهم وجلب الحليب و اللبن..." .

كما أن الحنين إلى الماضي الذي يربط العامل بالريف في ظل أصوله الريفية، باعتبارها البيئة التي نشأ وتربي فيها، وهذا عامل آخر يجبر العمال على زيارة والبقاء على علاقة دائمة بالريف، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، 52 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، أصل ريفي، سكن مدينة الذي كان يتكلم وشوقه للماضي كبير في إطار

تجمع العائلة والأهل" ... أسكن في المدينة، لكن الحنين إلى بيت أبي يجعلني أذهب إلى هناك...".

رغم أن أصل المنطقة ريفية، إلا أن التوسع العمراني جعل من صور الغزلان مدينة حضرية في إطار سياسة الدولة لتخفيف الضغط على المناطق الشمالية، لاسيما العاصمة، وفي إطار النمو الديمغرافي المتزايد بالمنطقة، فمعظم العمال تخلوا عن الريف بحثا عن الترفيه وممارسة الأعمال السهلة كالأعمال الصناعية و التجارية، باعتبار أن بنسبة 73,33% من المبحوثين يقطنون المدن¹، و يوضحه المبحوث رقم 05، من جنس أنثى، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، الأصل ومكان السكن منطقة شبه ريفية" ...من قبل كانوا يحبون الريف، الآن يريدون فقط الاستقرار في المدينة، والترفيه، وهناك من يملك "سيارات" أو "خردوات" للبيع، والذين عندهم أراضي باعوها للدولة و شتروا سكنات في المدينة وسيارات، وفئة قليلة التي بقيت تستثمر في الريف...".

إن اقتحام عمال للعمل الصناعي عمل على قطع علاقتهم بالريف، خصوصا بعد نزوحهم إلى المناطق الحضرية والاستقرار فيها، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 09، من جنس أنثى، 41 سنة، 18 سنة أقدمية، تسكن في المدينة " ...لا توجد علاقة بالريف، فأغلبية العمال حديثهم على الصناعة والتنظيف...". و هناك من نشأ وتربي في المدينة، باعتبار أن مدينة صور الغزلان هي مدينة عريقة تأسست في القرن التاسع عشر وبالتالي لا تربطه أي علاقة بالريف، مثلما يوضحه المبحوث رقم 14، 43 سنة، 18 سنة أقدمية، يسكن بالمدينة " ... ليست لي علاقة مع الريف، تربيت في المدينة...".

إن تطور وسائل المعيشة في ظل تدنى القدرة الشرائية أصبح العمال لا يهتمون بالمكان الذي يتواجدون فيه في حد ذاته، إنما البحث عن المكان الذي يجدون فيه مصدر رزقهم، مهما كانت صعوبة الحياة هناك، لذلك فمصدر الرزق هو الأساس الذي يربط

¹ - انظر الجدول رقم 11 ، المتعلق بتوزيع المبحوثين حسب مكان السكن. انظر الصفحة رقم 206.

الأفراد بالمنطقة، ونتيجة العراقيين المذكورة سالفا فهناك عمال يملكون الأراضي مع غياب إمكانيات استغلالها، تجعلهم يعجزون عن التواصل مع مناطقهم الأصلية الريفية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، أصل ومكان السكن الريف " ... الإنسان يحب المكان الذي يتواجد فيه مصدر رزقه، ويتحملة حتى ولو كانت ظروفه صعبة لأن رزقه هناك، فهناك من يملك أراضي ولكن لا يملك إمكانيات، وهذا يشكل عائقا لاستخدام الأرض والتواصل مع الريف...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية":

رغم أن معظم عمال الوحدة مشتتين الأصل الجغرافي ومن ذوي أصول ريفية، إلا أن احتكاكهم بالعمل الصناعي و المحيط الحضري جعل علاقتهم بأصولهم الريفية تتضاءل، خاصة وأن نزوح معظمهم إلى العاصمة كان منذ الاستقلال أو في السبعينيات من القرن الماضي، لذلك فمعظم العمال قطعوا علاقاتهم ببيئتهم الأصلية لارتباط مصالحهم بالمحيط الحضري، مثلما يوضحه المبحوث رقم 4، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، أصل ريفي، مكان سكن المدينة " ... نملك أراضي في مناطقنا الأصلية، لكن لا نذهب هناك إلا نادرا مرة في ثلاثة أو أربعة سنوات للزيارة فقط..."، وجعل علاقاتهم بالريف إلا من خلال بعض الزيارات في العطل و المناسبات، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، من جنس أنثى، 30 سنة من العمر، 8 سنوات أقدمية، أصل ريفي، مكان السكن حضري " ... لا نذهب إلى الريف إلا في المناسبات أو في الصيف، رزقنا هنا و أولادنا يدرسون هنا...".

فنشأة بعض العمال في الوسط الحضري واحتكاكهم الطويل بالمدينة، أنساهم أصلهم الريفية، وجعلهم يتخلون عن الريف و يقطعون علاقاتهم به نهائيا، مثلما يوضحه المبحوث رقم 1، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، أصل ريفي، مكان السكن حضري " ... أنا ليست لدى علاقة مع الريف رغم أنني من أصول ريفية، ولدنا وتربينا هنا...". ويضيف المبحوث رقم 2، 47 سنة من العمر، 3 سنوات أقدمية، أصل ريفي " ... هناك اثنان فقط أصلهم من العاصمة، أحدهم من "بلكور"

والآخر ابن "لوساندي" والأغلبية من الريف، لكن من تسألته ينكر الذهاب إلى هناك...".

غير أن هناك من قطع علاقته بأصله الجغرافي نتيجة ضعف إمكانيات المناطق الريفية التي ينتمي إليها واعتمادها على وسائل العيش البسيطة في ظل صعوبته، باعتبار أن المدينة وفرت كل وسائل الراحة والترفيه، مثلما يوضحه المبحوث رقم 09، 50 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، أصل ريفي، مكان السكن المدينة "...لم تعد للعمال علاقة تربطهم بالريف، فالريف يفتقر لأدنى الإمكانيات التي تساعد على العيش هناك، والمدينة فيها كل شيء...".

غير أن بعض العمال رغم ارتباطهم بالمدينة والإمكانيات التي يمكن أن توفرها، إلا أنه مازالت تربطهم علاقة متينة بالريف، خاصة بوجود الأقارب هناك، والذي أجبرهم على ضرورة التواصل بالريف من أجل الحفاظ على الروابط الدموية، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، أصل الجغرافي ريفي "...علاقتي متينة مع الريف أحب الريف و أذهب لزيارة أقاربي...". و يوضحه أيضا المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، أصل الجغرافي ريفي "...أنا وأهلي ما زلنا نذهب إلى الريف، خاصة في الصيف، لزيارة الأهل والتنزه...". وهناك من تربطه علاقة دائمة مع الريف باعتبار أن الوالدين ما يزالان هناك، مما يجبرهم على التواصل وربط العلاقات الدائمة والمباشرة من خلال زيارتهم أسبوعيا، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 44 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي "...أنا من "بني عمران" في نهاية كل أسبوع أذهب لزيارة أمي و أبي، و الأقارب...".

فسياسة التوسع العمراني التي مست بعض المناطق الريفية بضواحي العاصمة في إطار تخفيف الضغط على وسط العاصمة، ساعد على تحول المناطق الريفية إلى مناطق حضرية أو شبه حضرية في إطار تمدن الريف، وبالتالي لم تترك المجال للعمل الفلاحي ولا للطابع الريفي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 14، 38 سنة من العمر،

14 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي، مكان السكن المدينة "..." نحن في "رغاية" كنا من قبل نمارس الفلاحة مع جدي، والآن التراب أصبح كله اسمنت..." .

إن العمال ذوي الأصول الريفية خاصة القريبة من العاصمة، جعلت العمال يحافظون على أصولهم ويتشبثون بها، خاصة بالنسبة للمناطق التي لم تمسها سياسة التوسع العمراني، والتي حافظت بذلك على طابعها الريفي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 13، 42 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية في المؤسسة، الأصل الجغرافي ريفي، مكان السكن شبه ريفي "..." أنا أسكن في الريف ، وأبقى دائما في الريف..." .

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال ما سبق يمكن وضع مقارنة لعلاقة العمال بالريف لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية" مركب صور الغزلان"، وعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويبة"، من خلال إبراز طبيعة الروابط التي يمكن أن تكون بين العمال والريف، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، فرغم أن هناك اختلاف في البيئة الخارجية للعمال، إلا أنهما يتشابهان فيما يلي:

- إن ارتباط العمال بالمدينة والعمل الصناعي، جعل العمال يقطعون علاقاتهم بالريف، خاصة في ظل المزايا التي وفرتها المدينة من وسائل العيش السهلة ووسائل الترفيه .

- زيارة الأقارب الرباط الأساسي الذي يجمع بين العمال والريف.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- رغم التغير الاجتماعي الذي عرفه للمجتمع الجزائري ومغريات المدينة والصعوبات التي يعيشها العمال في الريف، إلا أن هناك من العمال من بقي محافظا على أصوله الريفية، من خلال القيام بالأعمال الفلاحية والزراعية، عكس عمال البيئة

الحضرية رغم أصولهم الريفية إلا أنهم لم يعد يربطهم بالريف سوى زيارة الأقارب وأغلبها وفي المناسبات فقط.

3- التكافل الأسري للعمال: نشير هنا إلى التكافل الاجتماعي للعمال انطلاقاً من الوضعية الاجتماعية التي يعيشونها في المجتمع وحاجات العمال خاصة في ظل تدني القدرة الشرائية مع تدني مستوى الأجرة، وصعوبة ممارسة نشاطات إضافية خارج العمل الرسمي، ونشير هنا إلى المقارنة بين الحاجات الاجتماعية للعمال، والتعاون بين أفراد المجتمع في إطار التكافل الاجتماعي، لتلبية هذه الحاجات في كل منطقة خاصة في ظل الروابط الاجتماعية التقليدية أو الحديثة، بالنسبة للعمال في كل من المنطقة ذات البيئة الريفية و المنطقة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أ- الحاجات الاجتماعية للعمال: نشير هنا إلى مختلف حاجيات الاجتماعية للعمال انطلاقاً من الوضعية الاجتماعية التي يعيشونها في المجتمع، ونشير هنا إلى المقارنة بين الحاجيات الاجتماعية للعمال خاصة في ظل تدني مستوى الأجرة وصعوبة ممارسة نشاطات إضافية خارج العمل الرسمي لمواجهة الظروف المعيشية الصعبة، في ظل تدني القدرة الشرائية لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولاً- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان":

إن معظم العمال هم أرباب عائلات ولديهم أولاد، لذلك يجب توفير الحاجيات الضرورية لهم من مأكّل وملبس ومسكن، وباعتبار أن الفلاحة لم تعد هي المصدر الأساسي لجلب الرزق، فأصبح العمال يعتمدون على شراء الخبز جاهزاً من المخبزات أو المحلات، وكذلك الحليب باعتبارهما ضروريان للحياة بعدما كانت البيئة الريفية توفرهما في إطار الإنتاج الفلاحي وتربية المواشي، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية في المؤسسة، الأصل الجغرافي ريفي، إشراف، قسم الإنتاج " ... كل يوم نشترى الخبز والحليب...".

كما أن التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها المنطقة محل الدراسة بشكل خاص وانتشار للعولمة، أثر على العمال باعتبارهم أولياء يسعون جاهدين لتلبية حاجات الأولاد لمواكبة هذه التطورات والتحولات لا سيما توفير الضروريات جهة، ومحاولة تحسين ورفع المستوى الدراسي لهم عن طريق دروس الدعم من جهة أخرى، لمواكبة تغييرات برامج التعليم في الجزائر، فمتطلبات الأولاد أصبحت متزايدة في مقابل تدنى القدرة الشرائية للأولياء، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه رقم 2، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة" ...عندي أربعة أولاد يدرسون، وعندي طفلة أرادت الدراسة التدميمية، لم استطع ذلك وهي الآن دائما تبكي..."

كما أن نوع السكن له دور كبير في تحديد احتياجات العمال، خاصة بالنسبة للمستفيدين من السكنات الاجتماعية، التي تستوجب دفع أجرة الكراء شهريا، مثلما يوضحه المبحوث السابق رقم 02 " ...أنا مستأجر في عمارة في إطار السكنات الاجتماعية، لم أسدد المستحقات الإيجار أربعة أشهر..."

كما أن الضغط الذي يعيشه العمال سواء كان داخل المؤسسة في ظل ظروف العمل وتدهور أوضاع المؤسسة من جهة، أو خارج المؤسسة من جهة أخرى، أدى إلى تدهور صحة العمال وإصابتهم بالعديد من الأمراض، مما زاد من احتياجات العمال من زيارة الطبيب وشراء الأدوية، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث السابق " ...أعاني من مرض الضغط الدموي، أتابع عند طبيب القلب و أتناول الدواء بالانتظام..."

كما أن الضغوط الاجتماعية الممارسة على العمال من خلال الالتزامات اتجاه أفراد الأسرة خاصة أن هناك حالات حرجة تستدعي الاهتمام المتزايد بها، والتي تشكل أعباء إضافية للعمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 3، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج" ...عندي طفلة من ذوي الاحتياجات الخاصة تحتاج للاهتمام الخاص..."

ثانيا-أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية":

باعتبار أن معظم العمال هم أرباب عائلات ولديهم أولاد، لذلك يجب توفير الحاجيات الضرورية لهم من مأكّل وملبس وسكن، فتوفير الحليب والخبر من أدنى ضروريات الحياة التي لا بد من توفيرها، مثلما يؤكدّه معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 19 من جنس أنثى، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، متزوجة وأم لثلاثة أولاد" **...عندي يوميا ثلاثة خبزات والحليب يجب شراءهم، هذا إذا لم يكن هناك أشياء أخرى...**"

كما أن نوع المسكن له دور كبير في تحديد احتياجات العمال، خاصة بالنسبة للعمال المستأجرين عند الغير، باعتبار أن الحصول على سكن في العاصمة صعب، في ظل تزايد طلبات السكن وارتفاع نسبة السكان، إضافة إلى تسديد مستحقات الماء والكهرباء والغاز، مثلما يؤكدّه معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج **"... أجرتي 27 ألف دينار جزائري مستأجر عند الناس، و أسدد فاتورة الماء، الكهرباء..."**.

وبذلك الضغط الذي يعيشه العمال سواء كان داخل المؤسسة في ظل ظروف العمل السيئة التي يمارس فيها العمال عملهم بشكل عام، و تدني مستوى الأجرة التي لم تعد تستجيب لمتطلبات الحياة من جهة، و الضغوطات الاجتماعية خارج المؤسسة من جهة أخرى، أدى إلى تدهور صحة العمال وإصابتهم بالعديد من الأمراض، مما زاد من احتياجات العمال من زيارة الطبيب وشراء الأدوية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 22، 54 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، رب أسرة، بولدين احدهما من ذوي الاحتياجات الخاصة **"... أعاني مرض السكر، واستخدم الأنسولين..."**.

كما أن هناك ضغوطات اجتماعية ممارسة على العمال في ظل الالتزامات اتجاه أفراد الأسرة، في ظل انتشار الأمراض المختلفة، سواء كان للعامل في حد ذاته أو أحد من أفراد أسرته، خاصة إذا كانت هناك حالات حرجة تستدعي الاهتمام المتزايد بها

ومتابعنها المستمرة، والتي تشكل أعباء إضافية للعمال، مثلما يوضحه المبحوث السابق رقم 22 "..."عندي طفل مريض معاق ويعاني تأخر ذهني يحتاج للدواء و للحفاظات..."، ويضيف المبحوث رقم 30، 54 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، يتقاضى أجره بـ 33 ألف دينار جزائري "..."عندي زوجتي مصابة بداء السرطان ، وعندي طفلة وطفل يعانون أزمات دائمة...".

كما أن للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي يمر بها المجتمع عامة فرضت على المجتمع مواكبة هذه التطورات في ظل انتشار العولمة، لذلك أصبح الأولياء يسعون جاهدين لتلبية احتياجات الأولاد لمواكبة هذه التطورات والتحويلات، لا سيما منها تدريس الأولاد من جهة ومحاولة توفير الملابس المناسب مع تطورات العصر من جهة أخرى، حتى لا يشعرون بالنقص والاختلاف مع أقرانهم، وتفادي السخرية التي يمكن أن يتعرضون لها في المدارس أو في الشوارع، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، قسم الخدمات، أب لولدين "..."أنا ابنتي يجب أن تلبس جيدا حتى لا يسخر منها أقرانها، ويجب أن تأخذ مصروفها اليومي 100 دينار، و إذا لم يكن ف 50 دينار..."، مما جعل الأولياء يعطون الأولوية لتوفير متطلبات الأولاد على حساب توفير حاجاتهم الشخصية، مثلما يوضحه نفس المبحوث "..."لشراء سروال أو حذاء أحسب له ألف حساب، أشتريه لابني ولا أشتريه لنفسي...".

كما أن التطور التكنولوجي فرض على المجتمع مواكبة العصرنة، مما ساعد على زيادة أعباء العمال ورفع تكاليف المعيشية، خاصة تلك المتعلقة بالهاتف وشبكة الانترنت، التي أصبحت من الضروريات التي يجب توفيرها، مثلما يؤكد أربعة مبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 09، 50 سنة، 27 سنة أقدمية، إشراف، رب عائلة "..."العامل لا يملك سوى الأجرة، منها يسدد احتياجات البيت، إضافة إلى مستحقات الانترنت، و أمور كثيرة لا يمكنه تلبيتها...".

ثالثا - تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة لاحتياجات عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، وعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويبة"، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، فرغم أن هناك اختلافا في إمكانيات التي يمكن أن تتيحها المنطقة لعمال كل مؤسسة وما يمكن أن توفره من تسهيلات لممارسة نشاطات إضافية خارج العمل الرسمي لتلبية مختلف الاحتياجات، إلا أن هناك تشابه في احتياجات عمال المؤسستين تتمثل في النقاط التالية:

- ضرورة تلبية الاحتياجات الضرورية من الأكل، الشرب، السكن وما يترتب عليه من "كهرباء، والغاز و الماء"، و الملابس.

- يعتمد العمال في كل من المؤسستين على شراء الخبز والحليب كمادتين ضروريتين للعيش.

- انتشار الأمراض سواء بالنسبة للعمال أو لعائلاتهم.

- مواكبة التطورات الحالية في ظل التطورات المختلفة خاصة التكنولوجية.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- مواكبة التطورات بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية يتمثل في تلبية الاحتياجات الأساسية لأطفالهم، وهي تدعيم التعليم خاصة في ظل تغير منهج التعليم الأساسي، بعد الانتقال من منهج التعليم بالأهداف إلى التعليم بالكفاءات، أما مواكبة التطورات بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الحضرية فيعتمد على الكماليات، من أجل توفير اللباس اللائق لأطفالهم لمجارات أقرانهم من الطبقات الاجتماعية ميسورة الحال.

ب- **التعاون الأسري للعمال**: نشير هنا إلى التعاون بين أفراد المجتمع من أجل تلبية حاجيات العمال، باعتباره عملية اجتماعية يرجع الفضل فيها إلى الأسرة لترسيخ قيمته لدى الأفراد، في ظل الروابط والعلاقات التقليدية " الروابط الدموية، المصاهرة الجيرة"، التي يمكن أن تؤدي إلى التكافل الاجتماعي لمواجهة الظروف المعيشية الصعبة، في ظل تزايد الحاجات وضعف القدرة الشرائية للعمال، مع تدنى مستوى الأجرة، وصعوبة ممارسة نشاطات إضافية خارج العمل الرسمي، و نشير إلى مقارنة التعاون الأسري لتلبية حاجات العمال لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال للبيئة الريفية "مركب صور الغزلان" :

هناك نسبة كبير من العمال يعيشون مستقلين عن أوليائهم، في ظل انتشار ظاهرة الأسرة النووية و استقلالية السكن، من خلال تجاوز بنسبة أكثر 96%¹ من المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر نووية، فضعف أجرة المؤسسة كونها أجرة زهيدة لا يمكن لها أن تلبى جميع احتياجاتهم، وفي ظل ضعف الإمكانيات التي تسهل كسب مداخيل إضافية وتأخر الأجرة بالأشهر، لذلك فعند البعض أصبح التكافل الاجتماعي ضروريا لتحقيق الاندماج الاجتماعي، فهناك من يعتمد على إعانة خاصة زوجته، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية " ... زوجتي هي من تعيني، و تصرف على البيت، أنا أجرتي ثلاثة أشهر ولم أتقاضاها بعد...".

غير أن هناك من يرفض عمل و مساعدة زوجته له رغم أنها متعلمة ومستقل في سكن، لأنه يرى بأن وظيفتها الأساسية هي تربية الأولاد ورعايتهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 14، 43 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، إنتاج، مستوى ثانوي " ...منذ أن تزوجت وأنا أسكن لوحدي، زوجتي لا تعمل رغم أنها مهندسة، فهي ربة بيت تربي أولادها، أنا لا آخذ أولادي لدار الحضانة...".

¹ - انظر الجدول رقم 13، الذي يبين توزيع المبحوثين حسب متغير نوع الأسرة التي ينتمون إليها. انظر الصفحة رقم 210.

إلا أن الاعتماد على الأبناء في إطار التكافل الاجتماعي مرتبط بمتنشتهم الاجتماعية، خاصة في ظل تعدد مؤسساتها، والانفتاح على وسائل الاتصال المتعددة، في ظل غياب مراقبتها، ما جعل شباب اليوم الذي يعرف ممارسات تتنافى مع الأخلاق والعادات والتقاليد الاجتماعية القائمة على الحياء، يرفض الانصياع إلى أوامر والديه ومساعدتهما، مثلما يوضحه المبحوث رقم 1، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية **"...التكافل حسب بيئة العائلة، يمكن أن يكون الطفل منحرف يرفض مساعدة والديه، هناك عمال أولادهم لا يحبون مساعدتهم..."**

كما أن هناك البعض ما زالت تربطهم علاقات مبنية على التعاون والتكافل الاجتماعي الأسري، يعتمد على إخوته غير أن ذلك يكون في إطار التباهي والافتخار، بحيث عندما يكون بينهم اختلاف فيصبح يعد عليه ما أنفق في حقه، مثلما يوضحه المبحوث رقم 3، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم إنتاج، أصل ريفي **"...عندي أخي يساعدني، وهناك آخر إذا اشترى لي كيلو غرام من الفاكهة يُسمع بها كل الناس، وزوجته تفتخر بذلك..."**

كما أن وهناك من يعتمد على الاقتراض من أقاربه أو جيرانه لتلبية مختلف الاحتياجات في ظل تنوعها وضرورة تلبيةها، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، يوضحه المبحوث رقم 13، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم إنتاج **"...أنا أقترض من عند أخي، جاري، وأسدد الدين عندما أتقاضى الأجرة..."**

إن تدهور القدرة الشرائية للمجتمع الجزائري في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، التي أدت إلى تدهور في القيم الاجتماعية بشكل عام والتعاون بشكل خاص، حيث أصبح هناك تراجع للتعاون والتكافل الاجتماعي بين الأفراد، خاصة من الجانب المادي، في ظل توسع الحاجيات الاجتماعية و انتشار الأنانية بين أفراد المجتمع، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 2، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية **"...أنا عندي سبعة إخوتي، ولا أحد يساعدني، رغم أنه**

هناك أحد منهم طبيب، لو وجدني ميتا أمامه لن يساعدني...و الأقارب من الذي يساعد في هذا الوقت...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميتك-روبية":

إن انتشار ظاهرة الأسرة النووية والتي تعتبر سمة أساسية تميز المجتمع الحضري، والرغبة في الاستقلالية بالسكن، أدى إلى ضرورة اعتماد العمال على أنفسهم في تلبية احتياجاتهم بنسبة كبيرة، فاعتماد العمال على تعاون المرأة في تلبية احتياجات الأسرة أو تعاون الأهل بنسبة ضعيفة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية "الذين نساءهم يعملون يحسبون على الأصابع، ولا يمكن أن يكون هناك من يساعده أخوه في هذا الوقت، هنا مازال اثنان أو ثلاثة فقط يعيشون مع والديهم...".

فهناك من يرفض عمل زوجته ومساعدتها له، لأنه يرى بأن وظيفتها الأساسية هي تربية الأولاد ورعاية الأسرة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 9، 50 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، أصل ريفي، إشراف " ... أنا زوجتي ربة بيت، أنا أحب المرأة الماكثة في البيت..."، فالأغلبية يعتمد على نفسه في تلبية حاجياته، و عند الحاجة هناك من يفضل أن يقترض من الغريب على أن يقترض من الأقارب، مهما كانت وضعيتهم المالية والاقتصادية، حتى لا تتأثر العلاقات والروابط الاجتماعية بينهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 1، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، أصل ريفي، نشأة في العاصمة " ... أفضل أن أقترض من عند الغريب وليس من عند أخي، فأخي لن يسامحني في حال لم أستطع تسديد الدين في وقته...".

إن تدهور القدرة الشرائية للعمال في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، أدى إلى تدهور القيم الاجتماعية بشكل عام والتعاون بشكل خاص، و بذلك تراجع التكافل الاجتماعي بين الأفراد خاصة من جانبه المادي في ظل توسع الحاجيات الاجتماعية، مع انتشار الأنانية بين أفراد المجتمع والتي تعتبر سمة من سمات المجتمع الحضري،

مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 3 سنوات أقدمية، إشراف، أصل ريفي " ... لا أظن أنّ هناك من يساعده أخوه، الإخوة عندما يكبرون يصبح كل واحد منشغل بمصالحه...".

لذلك نجد التعاون و التكافل بين الإخوة قد تراجع، بعدما كان السمة الأساسية للمجتمع الجزائري بشكل عام في إطار التكافل الأسري، خاصة بعد زواجهم وتكوين أسرة، وبذلك يتحول اهتمامهم الأساسي لأسرهم وكيفية تلبية مطالبها خاصة في ظل تنوعها وتعقدها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 12، 50 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، قسم الإنتاج، أصل الجغرافي حضري " ...التعاون بين الإخوة كان من قبل، الآن الإخوة عندما يتزوجون ينسون كل شيء، فهناك من ينسى حتى أمه وأبوه.."، ويضيف المبحوث رقم 30، 54 سنة من العمر، أصل حضري، مكان السكن المدينة " ... الإخوة يساعدون؟ من التي تقبل زوجها يساعد أسرته...".

إن الصراع الذي يحدث بسبب المادة خاصة المتعلقة بالميراث، سبب تصدع العلاقات بين الإخوة، في ظل انتشار الأنانية، أين استولى أحدهم على جميع الأملاك ليحرم إخوته منها، الأمر الذي أدى إلى قطع العلاقات بينهم، وبذلك حد من تعاونهم مع بعضهم البعض، مثلما يوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر 4 سنوات أقدمية، الأصل الجغرافي العاصمة " ...عندي إخوتي لا أحدثهم، هناك واحد منهم عندي مشاكل معه، لأن أبي ترك أملاكا واستولى عليها لوحده...".

فرغم أن أجرة التي يتقاضاها العمال هي أجرة زهيدة لا يمكن أن تستجيب لتلبية جميع احتياجات العمال، وفي ظل ضعف الإمكانيات إلي تسهل كسب مداخيل إضافية، والتي أدت إلى ضعف القدرة الشرائية، لذلك عند البعض يصبح التكافل الاجتماعي مهما من خلال مساهمة الزوجته في الدخل سواء من خلال العمل الرسمي، أو العمل غير الرسمي في البيت، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، مكان السكن المدينة " ... زوجتي لا تعمل خارج البيت، لكن داخل البيت تخطط غطاءات وتبيع إلاّ لنساء الأقارب واللواتي تعرفهن...". ويضيف المبحوث رقم 04،

48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، قسم الإنتاج " ...عندي زوجتي تعمل في مؤسسة تساعدني...".

و هناك من يعتمد على والديه خاصة بالنسبة للعمال الذين لا يزالون مع الوالدين في إطار الأسرة الممتدة، باعتبار أن نسبتهم أكثر من 16 % من المبحوثين¹، خصوصا إذا كان طفلهم الوحيد، مثلما يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 35 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي، قسم إدارة " ... أعرف زميل معنا هنا، أبوه رحمه الله كان يساعده في كل شيء، والآن أمه التي تصرف عليه و على زوجته و أولاده... " وهناك من يعينه أهل زوجته، مثلما يوضحه المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية "....عندي صهري أحسن مني قليلا من الناحية المادية يساعدني...". وهناك من يعينه أقاربه خاصة إذا كانت وضعيتهم الاقتصادية ميسورة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 44 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي، أب لطفلين "....عندي أخي و ابن عمي يساعدونني، لأنهم يعرفون بأن الأجرة قليلة، و أنا مستأجر عند الناس...".

غير أنه يمكن أن تكون ظروف الأهل تستدعي من العمال التكفل بهم و تلبية حاجياتهم، خاصة بالنسبة للنساء العاملات، بعدما تتصل الأولاد الذكور من مسؤولية أهلهم بعد تحمل مسؤولية عائلاتهم بعد الزواج، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، الأصل الجغرافي ريفي، قسم الإنتاج " ... أنا أساعد أختي المطلقة و أولادها، هذه الأجرة القليلة و أقسمها مع أهلي، إخوتي الأولاد من يزوج يهتم فقط ببيته وامراته...". وهناك من يعين والديه على مواجهة مصاعب الحياة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، من جنس أنثى، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، متزوجة وأم لطفلين " ... أنا عندي أبي أساعده...".

¹ - انظر الجدول رقم 13، الذي يبين توزيع المبحوثين حسب متغير نوع الأسرة التي ينتمون إليها. انظر الصفحة رقم 210.

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة بين التعاون والتكافل الأسري، من أجل مواجهة الصعوبات المختلفة خاصة مع تدني القدرة الشرائية، لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، وعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويبة"، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، فرغم أن هناك اختلاف في البيئة الاجتماعية الخارجية، إلا أنهما يتشابهان فيما يلي:

- وجود نوع من التكافل الاجتماعي الأسري للعمال.
- انتشار الفردانية والأنانية بين أفراد المجتمع محل الدراسة.
- الأسرة النووية هي أساس البناء الاجتماعي.
- نبذ عمل المرأة.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- رغم التغيير الاجتماعي الذي عرفه المجتمع الجزائري والذي أدى إلى تغيير القيم الاجتماعية، إلا أن التكافل الاجتماعي واضح في البيئة الريفية أكثر منه في البيئة الحضرية.
- الفردانية و حب الذات واضحة في المجتمع الحضري أكثر مما هي عليه في المجتمع الريفي.

المبحث الثاني

التضامن الاجتماعي بين العمال

- 1- تواصل العمال خارج المؤسسة.
- 2- التعاون الدائم للعمال خارج المؤسسة.
- 3- تعاون العمال عند الحاجة خارج المؤسسة.
- 4- الحاجات المشتركة للعمال خارج مجال العمل.
- 5- تأثير البيئة الخارجية على تعاون العمال في المؤسسة.

1- تواصل العمال خارج المؤسسة:

نشير هنا إلى أسس التواصل والتفاعل الاجتماعي بين العمال الذي يمكن أن يحدث خارج المؤسسة، باعتباره عملية اجتماعية تفاعلية في ظل الروابط وعلاقات "التقليدية والحديثة"، والذي يمكنهم من مواجهة مختلف الصعوبات، مع تزايد الحاجات من جهة ووضع المؤسسة من جهة أخرى، و نشير هنا إلى مقارنة أسس التواصل والتفاعل الاجتماعي لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

تبنى عملية التصنيع في المنطقة فرض ضرورة استقطاب عدد كبير من اليد العاملة في إطار سياسة التوظيف، وباعتبار أن المؤسسة هي مؤسسة وطنية فإن هذا سمح باستقطاب العمال من مختلف مناطق الوطن " بجاية، العاصمة، المسيلة، البويرة... الخ"، مما سمح بتعدد الروابط الاجتماعية في المركب بين روابط تقليدية مبنية على الروابط الدموية والمصاهرة، والروابط الحديثة المبنية على الزمالة والصدقة التي نشأت بين العمال نتيجة الاحتكاك الدائم بينهم، غير أن تقليص اليد العاملة جعل البناء الاجتماعي للمؤسسة قائم أساسا على الأفراد أبناء المنطقة، مما زاد من انتشار وسيطرت الروابط التقليدية على الروابط الحديثة في المؤسسة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 1، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، يسكن في مدينة صور الغزلان " ..أغلب العلاقات هنا هي علاقات عائلية، لا يوجد الغرباء كثيرا، عندما كنا ألف عامل كان هنا عمال من تيزي وزو، العاصمة، بجاية، المسيلة... الخ و الآن أصبحنا 260 عامل، أصبح فقط أولاد المنطقة والذين يقطنون بالقرب...".

وبذلك فالبناء الاجتماعي للمؤسسة المبنية على نسبة كبيرة من العمال أبناء المنطقة في ظل الروابط التقليدية، سهل عملية التواصل الاجتماعي بين العمال، مثلما

يؤكدده أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث السابق رقم 01... يلتقي العمال يوميا، على كأس شاي أو قهوة، الأغلبية من عائلة واحدة، هذا صهر وهذا خال وهذا ابن الخالة... يعني لا يوجد الغرباء كثيرا...". و يضيف المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر 15 سنة أقدمية يقطن بأحد القرى التابعة لمدينة صور الغزلان "...هنا كلهم أولاد صور الغزلان 90%، الآن أصبحنا 260 عامل، هذا أخي و هذا قريبي، يوجد 06 و حتى 07 عمال من عائلة واحدة، نحن فقط ثلاثة إخوة نعمل هنا.

فالروابط الدموية تميز خاصة عمال الإنتاج، باعتبار أن متطلبات العمل لا تحتاج إلى مستوى تعليمي وكفاءة عالية، مما سمحت بانضمام فئة كبيرة من العمال الشباب، خصوصا تلك الفئة المتسربة من المدارس في وقت مبكر، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 41 سنة، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "... أغلب العمال اقتحموا مجال العمل صغارا، و من عائلة واحدة، يعملون في مكان واحد خاصة في قسم الإنتاج...".

كما أن الجيرة تلعب دور أساسي لتواصل العمال خارج المصنع في ظل القرب المكاني لمحل السكن بينهم، خاصة مع الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها العمال و تدهور القدرة الشرائية للعمال مع التأخر الكبير الذي تعرفه الأجرة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية"... لا يوجد أين التقى بالعمال، نحن من "الهاشمية" اثنان فقط، هذا ألتقيه يحكي لي همه وأحكي له همي...".

و باعتبار أن مدينة صور الغزلان هي مدينة صغيرة ومرافقها محدودة، سهل لقاء العمال والتواصل الدائم فيما بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 24، 42 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، عامل منفذ قسم الإنتاج "...صور الغزلان مدينة صغيرة من ألتقي صباحا ألتقي به مساء، يوجد مقهى معروف و مسجد معروف...".

كما أن بعد المجال المكاني لمحل السكن، خاصة بالنسبة للعمال القاطنين خارج مدينة صور الغزلان، يعتبر عائقا لتواصل العمال مع بعضهم البعض، خاصة في ظل الارتباطات الرسمية من جهة، والاجتماعية في ظل تدهور القدرة الشرائية للعمال من جهة أخرى، فالتواصل بينهم خارج مجال العمل لا يكون إلا بالصدفة، باعتبار أن مدينة صور الغزلان تجمع مصالح معظم العمال خاصة الإدارية، أو الالتقاء في إطار المصلحة المشتركة للطرفين، مثلما يوضحه المبحوث رقم 17، 45 سنة من العمر، 23 سنة أقدمية، يقطن خارج مدينة صور الغزلان " ... ألتقي مع البعض نحكي على مشاكل المؤسسة و الأجرة، نلتقي بالصدفة عندما يكون عندي مصالح بصور الغزلان...".

فتدهور الوضعية المؤسسة والحالة التي آلت إليها تعتبر الموضوع الأساسي للنقاش بين العمال عند تواصلهم، باعتبار أن منطقة صور الغزلان تفتقر لأدنى وسائل الترفيه، مثل المرافق الرياضية وغيرها، خاصة مع تدهور الأوضاع الاقتصادية للعمال مع تأخر الأجرة، والتي لا تسمح لهم بالتنقل إلى مناطق أخرى للترفيه والتخفيف من الضغوط الممارسة عليهم، سواء كانت ضغوط العمل أو ضغوط اجتماعية المختلفة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 1، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية " ...الموضوع الأساسي الذي يتناقش فيه العمال هو موضوع المؤسسة، لا يوجد شيء آخر، صور الغزلان منطقة صغيرة و لا توجد فيها مرافق عامة للترفيه...".

كما أن لجماعة العمل دور مهم في عملية تواصل العمال فيما بينهم وتكوين روابط اجتماعية داخل وخارج المؤسسة، بحيث تسمح لهم بمناقشة مختلف القضايا المتعلقة بالعمل ومشاكله، خاصة تلك المتعلقة بالأجرة، فالأجرة وتأخرها لعدة أشهر أصبحت هاجس كل العمال و الرابط الأساسي الذي يجمعهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 6، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، ابن المنطقة " ...نلتقي خارج المؤسسة خاصة مع تأخر الأجرة، فهي الموضوع الأساسي الذي يجمع العمال، إلا إذا كان من نفس الفوج فيتناقشون على العمل ومشاكله...".

فضعف الروابط التقليدية في ظل التغيرات الاجتماعية أدت إلى بروز وسيطرت

الروابط الحديثة كبديل لها، وهي روابط الصداقة والزمالة وروابط المصلحة التي ظهرت في المؤسسة، نتيجة احتكاك العمال مع بعضهم البعض ضمن جماعات العمل لتمتد إلى المجتمع، مثلما يوضحه المبحوث رقم 29، 40 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... الذين تربطهم علاقات خارج المؤسسة أغلبهم من نفس جماعة العمل...".

وبذلك فالمشاكل التي يعيشها المركب في ظل الصراعات خاصة تلك المتعلقة بتشكيل التنظيم و قيادة النقابة، أثرت على العلاقات والروابط الاجتماعية في المؤسسة، حتى على الروابط الدموية، والتي امتدت لتشمل العلاقات الاجتماعية خارج المركب و إطار العمل إلى المجتمع، وبذلك سمحت بظهور تكتلات اجتماعية بين العمال تتنافس وتتصارع فيما بينها، مما أدت إلى سيطرت الروابط الحديثة بدل الروابط التقليدية وبالتالي أصبحت تعرقل عملية التواصل الاجتماعي بينهم، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 11، 54 سنة، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... المشاكل أدت إلى تفكيك العلاقات بين العمال، خاصة بسبب النقابة...". و يضيف المبحوث رقم 12، 37 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، إشراف " ...توجد هنا الفتنة بشكل كبير، مشاكل نقابة، من المفروض نحن إخوة ونبقى إخوة، لكن هنا تكون مع طرف معين يعاديك الطرف الآخر، وهذه تخرج حتى خارج المؤسسة هناك إخوة متنافرين ولا يتكلمون مع بعضهم البعض بسبب هذا...".

فهذه الوضعية في ظل تنوع الحاجات الاجتماعية و ضعف القدرة الشرائية للعمال جعلت بعض العمال يفضلون الاهتمام بمشاكلهم، وكيفية الحصول على مصدر رزق لتعويض التأخر الذي تعرفه الأجرة في المؤسسة، لذلك معظم من يتواصلون خارج المؤسسة من أجل مشاكل نقابة و كيفية تكوينها واختيار أعضائها، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 26، 35 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي حضري، مكان السكن المدينة " ...فئة قليلة تلتقي خارج المؤسسة، هناك تقريبا 15 أو 20 عامل دائما مع بعض من أجل النقابة، لكن العمال

أغلبهم كل واحد مشغول بنفسه و بهمه، مسؤوليته ومسؤولية أولاده، لأن المؤسسة تدهورت ولم تعد مثلما كانت من قبل...".

كما أن للتنشئة الاجتماعية للعمال دورا هاما في تواصل و تفاعل العمال فيما بينهم، إضافة لشخصية الفرد التي يكتسبها من سماته الشخصية، فهناك أفراد اجتماعيين بطبعهم، يفرضون وجودهم في المجتمع بحركيتهم وفاعليتهم، وهناك أفراد منغلقيين على أنفسهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع الباحثين، و يوضحه المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، مستوى التعليمي ثانوي "...تواصل العمال مرتبط بذهنية العامل، فهناك من هو اجتماعي يفرض وجوده يفرح ويمرح، وهناك من هو منطوي، وهذه ليست لها علاقة لا بوضعية المؤسسة ولا بالأجرة، عندها علاقة بعقلية العامل و بالمجتمع إلي تربي فيه...".

كما أن المصالح المشتركة للعمال في ظل الروابط الدموية، فرضت عليهم ضرورة التواصل فيما بينهم داخل وخارج المؤسسة رغما عنهم، وبذلك أصبح العمال يتصرفون خارج إرادتهم، للحفاظ على مصالحهم، مثلما يؤكد أكثر من نصف الباحثين، و يوضحه المبحوث رقم 18، 41 سنة من العمر ، 19 سنة أقدمية، قسم إشراف، الذي كان يتكلم باستياء وتذمر كبير على طبيعة العلاقات خاصة بين العمال في المؤسسة "... تواصل العمال هنا بالنفاق، لا يحبون بعضهم، إلا المصالح، التحية لا يلقونها على بعضهم البعض، هذه تربينا عليها هنا في المؤسسة وليست في المجتمع، تكتلات كل عامل في جهة، لا نطيق بعضنا...".

ففي ظل انتشار المصالح الشخصية على المصالح العامة جعلت من بعض العمال يرفض التواصل مع الآخرين، باعتبار هذا التواصل لا يستجيب لأهدافه ومصالحه، مثلما يؤكد أقل من ربع الباحثين، و يوضحه المبحوث رقم 19، 52 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية الذي عاش أوضاع صعبة في ظل العشرية السوداء، حيث عايش الكثير من الإحداث الدموية وعاش الرعب والخوف، باعتباره عاش في منطقة ريفية عرفت تمركز كبير للجماعات الإرهابية، هذا ما جعل تعامله مع الآخرين محدودا ناهيك عن

الأوضاع التي يعيشها العمال في المؤسسة وفي المجتمع بسبب تأخر الأجرة من جهة وضعف القدرة الشرائية من جهة أخرى"..."أنا لا أخالط أحد من العمل إلى البيت، العمال هنا لو تطلب منهم المساعدة وتطلب منه أن يقرضك أموالا لا يقرضك، فهو يملك المال ويقسم بأنه لا يملك شيئا، وأنا لا احتاج مثلهم..."

فالتحولات الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها المجتمع المحلي عموما خاصة في ظل ارتفاع عدد السكان المتزايد¹، و العمال خصوصا أثرت على الروابط الاجتماعية بشكل عام والتواصل بشكل خاص، فأصبح الأفراد منشغلون بمشاكلهم، مما أثرت على روابط الدموية التي بدأت تتلاشى شيئا فشيئا، وبذلك فقدت دورها كمحرك أساسي للتواصل والتفاعل الاجتماعي بين العمال مثلما كانت من قبل، لتحل محلها الروابط الحديثة المبنية على المصلحة الشخصية، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 27، 39 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات، الأصل الجغرافي الريفي "..." العلاقات بين العمال بدأت تزول تدريجيا، من قبل كنا وكأنا في بيت كبير، لكن الآن تغيرت، لم تصبح الناس تتواصل مع بعض حتى بين الإخوة..."

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميتك-روبية":

إن تواصل العمال خارج المصنع يكون بين العمال الذين توجد بينهم روابط اجتماعية، خاصة المبنية على علاقة الجيرة قبل أن تكون بينهم روابط وعلاقات العمل، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 4، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج، الأصل الجغرافي ريفي "..." عندي جرتي التقى بها نخرج مع بعض مترافقين، لكن البقية لا ألتقي بهم..." . فتشتت المجال المكاني لمحل السكن بين العمال، صعب عملية التواصل العمال مع بعضهم البعض، مثلما يؤكد معظم المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 2، 47 سنة من العمر، 3 سنوات أقدمية،

¹ - حسب إحصائيات السكان لمنطقة سور الغزلان لسنة 2016 مقارنة بإحصائيات سنة 2008، انظر الصفحة رقم

إشراف ، قسم الإنتاج، الأصل الجغرافي ريفي"..."أنا لا التقى مع أحد، إلا إذا اتصلت واتفقت معه على مكان معين، لأنه لا يوجد من العمال من يسكن بجواري..."

كما أن الروابط التقليدية المبنية على الرابط الدموي متواجدة لكن بنسبة ضئيلة جدا في الوحدة، باعتبار أن الروابط الحديثة حلت محل الروابط التقليدية في المجتمع الحضري، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 1 من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية في المجمع بحكم احتكاكها الدائم بالعمال ومعرفة خصوصياتهم بحكم المنصب الذي تشغله " ... يوجد هنا اثنان أبناء العم..."

فروابط الصداقة التي نشأت بين العمال داخل المؤسسة امتدت إلى المجتمع في ظل الروابط الحديثة، وأصبحت بذلك محددًا لعملية التواصل وبناء العلاقات الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة، مثلما يوضحه نفس المبحوث السابق "...كان هنا ثلاثة أصدقاء، الآن واحد منهم خرج التقاعد، كانت علاقتهم مثلما هي عليها داخل المؤسسة هي نفسها خارج المؤسسة..."، ويضيف المبحوث رقم 8، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي، نشأ في العاصمة "...أنا عندي صديقين التقى بهم، نتبادل الزيارات، يعرفون أهلي، رغم أن كل واحد منهم أين يسكن أحدهم من "رعاية"، والآخر من "خميش خشنة" وأنا من الدار البيضاء..."

إن انتشار وسائل الاتصال الحديثة لا سيما الهاتف، لعبت دورا أساسيا في تحطيم الروابط الاجتماعية سواء كانت "حديثة أو تقليدية"، بما توفره من مزايا وبأقل التكاليف، فأصبحت العلاقات بين العمال تبنى على أساس وسائل تكنولوجية، في ظل التواصل الاجتماعي غير المباشر، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج"..." لا التقى بهم، استعمل الهاتف للسؤال عن إخبار الأصدقاء فقط..."

فالتغير الاجتماعي و خصوصية المجتمع الحضري، فرض على أفراد المجتمع التواصل في إطار الروابط الحديثة، خاصة تلك المتعلقة بالروابط المبنية على أساس

المصلحة، حيث امتدت من المؤسسة في إطار علاقات العمل إلى العلاقات الاجتماعية خارج المؤسسة، فالإتصال يكون بين العمال و بنسبة كبيرة عند الحاجة، مثلما يؤكده أقل من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 35 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة"..."الذين تربطهم علاقة داخل المؤسسة تبقى هذه العلاقة خارج المؤسسة، هذه الصداقة من أجل قضاء المصالح، يحتاج شيء، يجب الخروج لمكان معين يتصل به عن طريق الهاتف، أنا مثلا أفعل هذا، لي أصدقاء هكذا..."

فسيطرت الروابط الحديثة على العلاقات الاجتماعية بين العمال، جعلت علاقات العمل الرسمية هي أساس التواصل والتفاعل بينهم، خاصة في ظل الارتباطات الأسرية من جهة، ومن جهة أخرى اختلاف القيم الاجتماعية في ظل تشتت الأصل الجغرافي للعمال و في ظل الاختلاف الثقافي والاجتماعي الذي يجعل العمال حذرين في التعامل مع بعضهم البعض، هذا ما يؤكده معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 3، من جنس أنثى، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج، الأصل الجغرافي ريفي، مكان السكن العاصمة "..."أنا من العمل إلى البيت ومن البيت إلى العمل، ليست لي علاقة مع العمال، العمل فقط من يربطني بهم..." و يوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 4 سنوات في الوحدة، إشراف، قسم الإدارة، الأصل الجغرافي العاصمة القصبة، التحق بالمؤسسة بعد إفلاس المؤسسة التي كان يعمل بها لاستكمال سنوات الخدمة قبل الإحالة على التقاعد، مما جعل تعامله مع العمال محدودا جدا"..."لا تربطني علاقة مع العمال خارج المؤسسة، أخرج من الباب أنسي كل شيء..."

فالقيم والمعايير الاجتماعية وطريقة التفكير بين العمال دور في إحداث التوافق الاجتماعي وتعزيز عملية التواصل بينهم، غير أن انتشار الأنانية و مبدأ الفردانية وقفت حاجزا لذلك، لذلك هناك من يرفض التواصل مع العمال بسبب قيمهم وطريقة تفكيرهم المبنية على الأنانية وحب الذات والتصرف غير الواعي، مثلما يؤكده أقل من

ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 5، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية في المجمع، 3 سنوات في الوحدة، والذي كان يتحدث وهو متذمر نتيجة تدهور مستوى القيم الأخلاقية والاجتماعية للعمال "...أنا لا أحب أن التقي بهم، لأن يتميزون بعقلية متخلفة و الفتنة منتشرة، يعملون مع النساء وأينما يكون النساء تكون الأمور سيئة نوعا ما...".

كما أن اختلاف القيم الاجتماعية أدت إلى ظهور التكتلات في المؤسسة، والتي جعلت العلاقات بين العمال فيما بينهم علاقة هشة خاصة بين عمال الإنتاج، وبذلك عملت على تحطيم الروابط الاجتماعية بينهم، وأصبح معظم العمال لا يطبقون بعضهم، وامتدت للمجتمع، فأصبحت المؤسسة هي المكان الوحيد الذي يجمع العمال في إطار علاقات العمل الرسمية، مما عمل على حصر عملية التواصل في إطار العمل الرسمي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 8، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي، مشرف، قسم الخدمات "... التقي بهم فقط عند الغذاء، يذهبون اثنان اثنان، التكتلات موجودة خاصة في قسم الإنتاج، هذا لا يتكلم مع هذا، وهذا لا يعمل مع هذا، وهذا يشي هذا، وفي المساء كل واحد يذهب لبيته...".

فالتحولات الاجتماعية والاقتصادية وانتشار العولمة أثقلت كاهل العمال في ظل تدهور المستوى المعيشي، و عملت على تحطيم الروابط التقليدية والحديثة على حد سواء، فالعلاقات القوية التي كانت تربط بين العمال وهي علاقات صداقة التي نشأت داخل الوحدة خاصة بين جماعات العمل وامتدت خارجها بحكم القرب في مكان السكن إلى غاية بداية الألفينيات، تلاشت لتحل محلها الروابط الحديثة المبنية على الأنانية والفرديانية، مثلما يؤكد أربعة مبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات، الأصل الجغرافي ريفي "...من قبل كان عندي أصدقاء من "باب الواد"، نتبادل الزيارات في البيت نمرح ونسهر مع بعض، و الآن لا توجد...". و يضيف نفس المبحوث السابق رقم 20 "...لماذا ألتقيهم، العمال

كل الوقت و أنا معهم في حكاية وحدة، إلا العمل، أنا أحب عند الخروج من العمل لا أتكلم عنه أبدا...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة بين تواصل العمال خارج المؤسسة وأسسها بالنسبة لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، وعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويبة"، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، فرغم أن هناك اختلاف في البيئة الاجتماعية الخارجية إلا أنهما يتشابهان فيما يلي:

- وجود تواصل مبني على روابط حديثة " صداقة، زمالة " تتحكم في توجيه العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي بين العمال خارج المؤسسة.
- وجود روابط تقليدية دموية وجيرة .
- سيادة علاقات المصلحة في عملية التواصل الاجتماعي بين العمال مما أدى إلى انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- رغم التغير الاجتماعي الواضح الذي عرفه المجتمع الجزائري، و تغير القيم الاجتماعية، إلا أن التواصل الاجتماعي بين العمال في البيئة الريفية مازال قائم على الروابط الدموية التقليدية بنسبة كبيرة، مقارنة بالبيئة الحضرية التي تعتمد على الروابط الحديثة " صداقة، زمالة، جيرة ، المصلحة الشخصية " بنسبة كبيرة.
- نسبة كبيرة من العمال لا يفضلون التواصل مع بعض في البيئة الحضرية مقارنة مع البيئة الريفية.

2-التعاون الدائم للعمال خارج المؤسسة:

نشير هنا إلى أسس تعاون العمال فيما بينهم الذي يحدث خارج المؤسسة باعتباره عملية اجتماعية تفاعلية، في ظل الروابط والعلاقات التقليدية والحديثة، لمواجهة مختلف الصعوبات مع تزايد الحاجات من جهة ووضع المؤسسة من جهة أخرى، ونشير هنا إلى مقارنة تعاون العمال بالنسبة لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

باعتبار أن معظم الروابط الاجتماعية للعمال مبنية على الروابط التقليدية "دموية- المصاهرة"، إضافة إلى المشاكل التي يعيشها المركب جعلت التعاون أساسي بين العمال، خاصة في إطار تبادل الحديث لتخفيف الضغط الممارس عليهم و لمجابهة ظروف الحياة الصعبة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، المستوى التعليمي ثانوي، إطار، قسم الخدمات "...عندي جماعة ألتقي بها في المساء، في مقهى أو في حانوت، نحكي على أمور الدنيا والمؤسسة...".

إضافة إلى التعاون المادي في ظل تنوع الحاجات وقلة الدخل بين العمال ميسوري الحال والعمال الذين يعيشون أوضاع اجتماعية و اقتصادية صعبة بغض النظر على طبيعة الروابط والعلاقات الاجتماعية، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 5، من جنس أنثى، 13 سنة أقدمية، مكان السكن و الأصل الجغرافي شبه ريفي "... يساعدون بعضهم البعض عند الحاجة، هنا الأغلبية أقارب، أوقفوا 31 عامل لم يتركوهم، يأكلوا ويشربوا مع بعضهم البعض، كان هناك واحد منهم عنده مخبزة يعطي لهم الخبز مجانا، يُقرضهم الأموال...". و يضيف المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة "...مسؤولتي في العمل تُعطيني 1000دينار جزائري، وأحيانا 2000 دينار جزائري تقول لي اشتري بها ما يحتاجه الأولاد، وعندما أتقاضى الأجرة أحاول إرجاعهم لا تأخذهم مني...".

كما أن جماعة العمل التي نشأت في ظل علاقات العمل، لها دور مهم في تعاون العمال داخل المؤسسة لتمتد للتعاون خارج المؤسسة إلى المجتمع، فجماعة العمل تعتبر أساس لتكوين وتوطيد العلاقات الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 14، 43 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، مستوى ثانوي، عامل منفذ، قسم الإنتاج "...الذين يعملون معي في نفس المصلحة أتعامل معهم خارج المؤسسة، لكن العمال من مصالح أخرى لا أتعامل معهم..."، كما أن الغيرة التي انتشرت بين العاملات والحسابات التي قد تكون بينهما تشكل عائقا لتعاونهن، مثلما يوضحه المبحوث رقم 05، من جنس أنثى، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية "...الرجال يساعدون بعضهم البعض خارج المؤسسة لكن النساء يحسبن لبعضهن البعض..."

كما أن شخصية العامل و مكانته عند العمال وفي المؤسسة دور في التعاون بينهم، فالعامل الذي يتميز بالسلوك الجيد واللباقة و يحسن التعامل والتواصل مع الآخرين، بغض النظر عن الروابط الاجتماعية التي تربطه بهم، تجعل العمال ينجذبون إليه ويتعاونون معه والعكس صحيح، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية "...كان عندي عمل في البيت ساعدوني، ليس كلهم، حسب مكانتي بينهم، الذين يحبونني فقط..."

غير أن الصراع الذي يعيشه العمال داخل المؤسسة في ظل تدهور مكانتها الاقتصادية والاجتماعية امتد إلى المجتمع، ليؤثر على العلاقات الاجتماعية مهما كانت طبيعة الروابط الاجتماعية بينهم خارج المؤسسة، وبالتالي أثرت على التعاون بينهم، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه نفس المبحوث السابق المبحوث "...أعرف أن هنا أولاد الخالات ولا يتعاملون مع بعضهم البعض، لأن مشاكل العمل أدت إلى خروج الصراع خارج المؤسسة..."، و يضيف المبحوث رقم 22، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "...هناك إخوة تفرقوا من أجل النقابة، وهناك من لا يتكلم مع صديقه لحد الآن، و أنا هناك عمال لا يتحدثون معي، رغم أنني لم

افعل لهم شيء...". وبذلك مشاكل المؤسسة خرجت عن إطارها الرسمي، باعتبارهم ينتمون إلى منطقة واحدة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...هناك جماعة عند خروجهم من المؤسسة ينتقموا من بعضهم البعض، وهناك عند خروجه يرى صديقه يغير طريقه، و لكن إذا كانت هناك صداقة متينة داخل المؤسسة تبقى خارج المؤسسة...".

فالصراع والتكتلات التي ظهرت في المؤسسة، خاصة تلك المتعلقة بأزمة النقابة أدت إلى تعقيد العلاقات والروابط الاجتماعية بين العمال في المجتمع، هذا الوضع جعل تعاون العمال ينحصر في إطار التكتلات، بحيث يعمل كل تكتل لإزاحة التكتل الآخر، مما صعب عملية التعاون بين جميع العمال، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم خدمات، الذي كان مستاء نتيجة إحساسه بالظلم خاصة بعد ترقية العديد من العمال دون ترقيته " ... مستحيل نتعاون مع بعضنا البعض، هنا إذا تعاوننا، نتعاون في الشر...".

كما أن وضعية المركب الاقتصادية أثرت على العمال بشكل مباشر، لاسيما الوضعية المعيشية باعتبار أن بعض العمال مرتبطين بالعمل بنظام الدوام "8 ساعات في اليوم"، و في ظل عدم تقاضي الأجرة لأشهر، مما صعب عملية التعاون بين العمال خارج المؤسسة مهما كان نوعه، مثلما يوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... أصلا نلتقي في المؤسسة 08 ساعات يوميا، لا أفكر في الالتقاء بهم في نهاية الأسبوع، التقى به من أجل أن يدفع لي ثمن قهوة؟، وهو 04 أشهر لم يتقاضى أجرته...". مما أدى إلى ضرورة اهتمام العامل وانشغاله بأموره ومصالحه الشخصية، لتحسين ظروفه المعيشية من جهة، و من أجل تفادي المشاكل التي يمكن أن تحدث في المؤسسة من جهة أخرى، مما ساعد على انتشار الأنانية و الفردانية كعامل أساسي يحدد العلاقات الاجتماعية، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 29، 40 سنة

من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...أنا عند خروجي من المؤسسة عندي أموري و بيتي، وعند الالتقاء بهم خارج المؤسسة ألقى التحية فقط...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميتك-روبية":

عملت البيئة الاجتماعية للمؤسسة في ظل التشتت الأصل الجغرافي للعمال على ضرورة تعامل و تعاون عمال في ظل الروابط الاجتماعية الحديثة، المبنية على أساس الزمالة وجماعات العمل، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، أصل ريفي، النشأة حضري "...أتعاون معهم على أساس الزمالة، ليس من الجيد اتخاذ أصدقاء من العمل، لأنه نضطر أن نعيش مواقف، الزميل يؤذيني، انتظر منه كل شيء، ولكن لا أهتم، أما الصديق لو ينوي فقط إيذائي وأحس بذلك، يؤلمني كثيرا، لذلك لا أفضل استعمال الجانب العاطفي في العمل...".

إن المشاكل التي يعيشها العمال في المؤسسة أدت إلى توتر العلاقات الاجتماعية، و جعلت العمال لا يطبقون بعضهم البعض حتى في مجال العمل، لذلك فالعلاقات الرسمية في ظل العمل الرسمي أجبرت العمال على التعاون والتواصل داخل المؤسسة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...لا يوجد تعاون، ولا أظن أنهم يمكنهم مسaire بعضهم البعض، بصراحة هنا داخل المؤسسة لسنا متعاونون، نتعاون في الخارج؟، هذا ينم في هذا، و هذا لا يتكلم مع هذا..."، و يضيف المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...التعاون بيننا في إطار رسمي، صديقي أراه هنا في المؤسسة فقط، عند الباب نفترق، أنا من الباب لا أعرف أحدا...".

كما أن الأوضاع الاقتصادية، السياسية و الأمنية التي عاشتها الجزائر خلال فترة التسعينيات من القرن الماضي، أدت إلى تغير العلاقات و الروابط والاجتماعية بين العمال، مما زادت من الأنانية و مبدأ الفردانية، و أصبحت المحدد الأساسي للتعاون

والتعامل بين العمال فيما بينهم داخل وخارج المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 18، 56 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج أصل ريف العاصمة" ... لم يبقى ذلك التعاون الذي كان من قبل، خاصة منذ بداية التسعينيات إلى اليوم...". وبالتالي تراجعت العلاقات المبنية على الروابط الحديثة خاصة الصداقة والمحبة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 13، 42 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...التعاون موجود بنسبة قليلة جداً، الذين تربطهم علاقات الصداقة والمحبة...".

ثالثاً- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة لأسس التعاون بين العمال فيما بينهم خارج المؤسسة، بالنسبة لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، وعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميتيك-روبية"، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، فرغم أن هناك اختلاف في البيئة الاجتماعية إلا أنهما يتشابهان فيما يلي:

- وجود تعاون مبني على العلاقات والروابط الحديثة.
- سيطرت الأنانية و الفردانية، من خلال إعطاء الأولوية للاهتمام بالمشاكل الشخصية بدل التعاون بينهم خارج المؤسسة.
- وجود مشاكل داخل المؤسسة أثرت بشكل كبير على التعاون بين العمال، وامتدت أثاره ليتحكم في العلاقات الاجتماعية و التعاون بين العمال خارج المؤسسة.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- رغم أن التغيير الاجتماعي الذي عرفه المجتمع الجزائري و تغيير القيم الاجتماعية، إلا أن التعاون بين العمال في البيئة الريفية مازال قائم ويعتمد أساسا على الروابط التقليدية، مقارنة بالبيئة الحضرية التي تعتمد على الروابط الحديثة "صداقة".

- نسبة كبيرة من العمال لا يفضلون التعاون مع بعضهم البعض خارج المؤسسة في البيئة الحضرية في ظل انتشار مبدأ الأنانية و الفردانية، مقارنة مع عمال البيئة الريفية.

3- تعاون العمال عند الحاجة خارج المؤسسة:

نشير هنا إلى تعاون العمال فيما بينهم والذي يمكن أن يحدث خارج المؤسسة في حالة ما إذا كان أي عامل في حاجة ماسة إلى مساعدة، سواء في السراء أو الضراء، ودوره في توطيد العلاقات والروابط الاجتماعية بينهم، سواء داخل أو خارج المؤسسة ونشير هنا إلى المقارنة بين تعاون عمال بالنسبة لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر خاصة بعد التسعينيات أدت إلى تغير في القيم الاجتماعية بشكل عام، إلا أن نوع الروابط التي تجمع بين العمال تفرض عليهم التعاون، خاصة في حالة ما إذا كان أي عامل يحتاج إلى مساعدة مهما كان نوعها مادية أو معنوية، لاسيما في الجنائز أو المرض، بغض النظر على طبيعة الروابط الاجتماعية بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب، أصل ريفي " ...مؤخرا عامل معنا أجرى عملية جراحية، جمعا له بعض المال...". و يضيف نفس المبحوث " ... أنا مؤخرا تعرضت لحادث، كل العمال زاروني في البيت...". و يضيف نفس المبحوث " ...البارحة كانت جنازة عند إطار معنا، ذهبت لتعزيتته...". غير أن الظروف الاقتصادية التي يعيشها العمال وتفاقمها مع الوقت حدت من التعامل والتعاون المادي، مثلما يضيف نفس المبحوث " ...إذا كان هناك مرض أو جنازة عند أي أحد من العمال، ولم نستطع مساعدته ماديا باعتبار أن الأجرة لا نتقاضاها في وقتها، لكن على الأقل نزوره ونسأل عليه..".

كما أن انتشار الصداقة بين العمال داخل المؤسسة في ظل الروابط الحديثة، أدت إلى توطيد العلاقات و التعاون بينهم، و جعلت العمال متشاركين في السراء والضراء، مثلما يؤكد أنه أقل من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 09، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...إذا كانت هناك صداقة بينهم يتعاونون في الأفراح، لكن إذا كان الأمر يتعلق بالموت فالكل يتعاون...".

كما أن رابط الزمالة الذي نشأ عن ظل العلاقات الرسمية له دور في تعاون العمال، خاصة التعاون المادي وفي الأفراح، بحكم الاحتكاك الدائم بينهم ومعرفة أوضاع بعضهم البعض، مثلما يوضحه المبحوث رقم 10، 36 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي "... أنا أتعاون مع أشخاص معينين، أتعاون معهم في إطار جماعة العمل، باعتبار أنني أعرف وضعيتهم ويعرفون وضعيتي...".

إن مكانة المؤسسة التي كانت تحتلها في الاقتصاد الوطني إلى غاية بداية الألفينيات انعكست على العلاقات الاجتماعية بين العمال، مما أدت إلى توطيدها في ظل الثقة المتبادلة بينهم، غير أن تدهور وضعية المؤسسة وتراجع دورها في الاقتصاد الوطني انعكست على العلاقات والروابط الاجتماعية بين العمال، مما أثرت على تعاونهم، فأصبح التعامل يقتصر على الأفراد الذين يتمتعون بالثقة في ظل سيادة الروابط الحديثة محل الروابط التقليدية، لذلك فالثقة تعتبر أساساً للتعاون بين الأفراد مهما كان نوع هذا التعاون، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج، الذي كان يتكلم باستياء وتذمر كبيرين اتجاه التحول الذي عرفته المؤسسة والعلاقات الاجتماعية بين العمال في ظل تفاقم المشاكل الاقتصادية والعلاقات الاجتماعية بشكل عام في المؤسسة "... من قبل كان التعاون بين العمال لكن الآن تقلص، الثقة نقصت، و التعاون يحتاج إلى الإخلاص و الثقة، فالعمال غير الجديرين بالثقة لا أتعاون معهم مهما كانت الظروف...".

غير أن الصراع الذي ظهر بين العمال أدى إلى قطع العلاقات و الروابط الاجتماعية، سواء كانت تقليدية أو حديثة، وبالتالي أصبح عائقاً للتعاون خاصة في

الأفراح، غير أنه في حالة المرض أو الوفاة فالعمال يتغاضون على هذه الصراعات ويشاركون بعضهم أحزانهم، باعتبار أن التعاون في هذه الحالة هو بدافع إنساني في إطار القيم والمعايير الاجتماعية التي تفرض على العمال الخضوع إليها، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، عامل منفذ، قسم الإنتاج "..." في المرض والموت نتعاون مهما كانت العلاقة التي تربطنا معه، حتى ولو بالدعاء له، هذا بمبدأ، فسوء العلاقات تظهر خاصة في الأفراح فلا يمكننا الذهاب إليه..." ويضيف المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات" .. دخلت إلى المستشفى، زارني عمال لم أكن أتكلم معهم، لما يتعلق الأمر بالجانب الإنساني تبقى العواطف هي المحرك الأساسي للعلاقات..." و يضيف نفس المبحوث "..." كان هناك عامل معنا، لديه عداوة كبيرة مع معظم العمال لكن عند وفات زوجته ذهبنا لتعزيتته، بدافع الواجب، ليس حبا فيه، ولكن يجمع بيننا الكرامة "النيف"..."

فالتغير الاجتماعي في ظل تعدد الاحتياجات العمال وغلاء الأسعار لمختلف المنتجات الاستهلاكية، جعل الأفراح لا تقوم على حضور الجميع، بغض النظر على الروابط والعلاقات الاجتماعية، لذلك يقتصر الحضور على الأفراد المقربين فقط، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "..." الآن حضور الأعراس أصبح محتشما، أصبحت الدعوات فقط لفلان و فلان..."، خاصة في ظل سيطرت الروابط والعلاقات الاجتماعية التقليدية في المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 14، 43 سنة، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." لا أتعاون، في حالة مرض أتعاون مع المقربون فقط أقرب المقربين أزوره، لكن غير ذلك لن أذهب..."

يعتبر تقارب القيم والأخلاق أساس بناء علاقات والروابط الاجتماعية، خاصة ببعدها الحديث في ظل علاقات الصداقة، لذلك فهي تعتبر الدافع للتعاون بين العمال رغم ظهور التكتلات التي زادت من حدة الصراع والعداوة بينهم، مثلما يوضحه

المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم خدمات "..." توجد هنا تكتلات، لا توجد العداوة بين كل العمال، لكن الصديق أنت الذي تختاره، لدا صديقين لم أختارهم على أساس القرابة وإنما على أساس المعاملة "الرجلة" "...".

هذه الوضعية أدت إلى بروز الأنانية التي أعطت أولوية تحقيق المصالح الشخصية على المصالح العامة للعمال، مما عرقل التعاون بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 05، من جنس أنثى، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..." في مرض أو موت الأغلبية يتعاونون، وهناك من يحسب للآخر...". فالأنانية لم تكن ظاهرة من قبل نتيجة لوضعية ومكانة المؤسسة في الاقتصاد الوطني وما كانت توفره من احتياجات العمال المتعددة، سواء كانت مادية أو معنوية، الأمر الذي أدى إلى عدم احتياج العمال إلى التعاون مع بعضهم البعض، مثلما يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة التي كانت تتكلم باستياء كبير جدا "..." لا يوجد تعاون، استطيع القول أن هناك شبه أنانية، من قبل كانت عندنا الخدمات الاجتماعية هي التي تساعد العمال...".

فتدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية، عمل على تدهور وضعية العمال الاقتصادية والاجتماعية، في ظل غياب التعاون بينهم و المشاكل المتزايدة التي يعيشها العمال، لذلك لم يعد العامل يهتم إلا بنفسه، مما زادت من مبدأ الأنانية وحب الذات، مثلما يوضحه المبحوث رقم 30، من جنس أنثى، 50 سنة من العمر، 29 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..." لا يوجد تعاون لمساعدة مريض من 2010، كانت المؤسسة تتكفل بالعمال و الآن العامل عندما يمرض يتحمل بمصاريف علاجه وحده، والعمال كل واحد مهتم بنفسه فقط " كل واحد نفسي نفسي" "...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الحضرية " وحدة كوسميك-روبية":

إن انتشار الروابط الحديثة بين العمال والتي تعتبر أساس التعاون بينهم، خاصة في ظل انتشار الأنانية وأولوية تحقيق المصالح الشخصية على المصالح العامة، ففي

المناسبات يقتصر الحضور على أفراد معينين، حسب درجة القرب و البعد ودرجة الثقة التي تجمعهم، فليس كل العمال أهل للثقة لدرجة تبادل الزيارات بينهم، مثلما يوضحه معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ...عزمت جارتني زميلتي فقط في حفل ظهور ابني، لم أعزم كل نساء الوحدة، فهناك من تربطنا علاقة تحية فقط وليس لدرجة وضع ثقتي فيهن وإدخالهن لبيتي، لن أدخل أي كان لبيتي...".

لهذا ففي ظل تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمال، و مع تدهور القدرة الشرائية وتعدد احتياجاتهم، أصبح التعاون بين العمال يخضع لعدة حسابات، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بحيث كان يتحدث بتشاؤم كبير جدا " ... لا يوجد تعاون لا يخاطرون بذلك " لا يلعبون في مسألة الأموال "..."، ويضيف المبحوث رقم 13، 42 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... في الأعراس الدعوات تكون لفلان و فلان، فيها حسابات...".

غير أنه في حالة المرض وفي ظل تشتت الأصل الجغرافي والمجال المكاني للعمال الذي وقف حاجزا لتبادل الزيارات في ظل سيادة العلاقات والروابط الحديثة، مما جعل التكافل الاجتماعي بينهم مرتبط بالقيم الاجتماعية التي نشأ عليها العامل، لذلك فالتعاون بين العمال يتم عن طريق جمع تبرعات كل حسب قدرته داخل المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 26، من جنس أنثى، 34 من العمر، 8 سنوات أقدمية " ...هناك مؤخرا عامل تعرض لحادث داخل المؤسسة، العمال من حين لآخر يجمعون له بعض المال، ويأخذ له جاره يعمل معنا..."، و يضيف المبحوث رقم 03، من جنس أنثى 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...هناك فئة قليلة واحد أو إثنان فقط عندهم الجرأة " النيف" يزورون المريض ويساعدون المحتاج... " غير أن هذه التبرعات التي يجمعها العمال هي من تنظيم أعضاء النقابة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20 ، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات " ...في

حالة مرض أحد ما، يأتي المسؤول النقابي ويأمرنا بالتبرع بالأموال عند تقاضي الأجرة، ويعطوها للمعني...".

وبذلك فالقيم الاجتماعية للعمال لها دور في تعاون العمال خاصة في حالة الجنازات وتقديم الدعم خاصة الدعم المعنوي، فالتعاون في حالة المرض يمكن أن يكون مبني على أسس الروابط الاجتماعية بين العمال، غير أن الجنازة تجاوزت الروابط والعلاقات الاجتماعية في ظل العلاقات الإنسانية، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 06، من جنس أنثى، 30 سنة من العمر، 8 سنوات أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي، إشراف، قسم الإدارة" ... الأغلبية أزورهم في حالة المرض فئة قليلة فقط لا أذهب إليها..."، ويضيف المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...الجنازة يذهبون، والمرض هناك من يذهب وهناك من لا يذهب...".

غير أن انتشار الأناية ومبدأ الفردانية وقف حاجزا أمام العمال للتعاون حتى في الجناز، مما أعطى أولوية التعاون للروابط الحديثة المبنية على الصداقة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية في المجمع، 3 سنوات أقدمية في الوحدة، الذي كان يتكلم باستياء كبير من طبيعة العلاقات الاجتماعية في المؤسسة " ...كانت عندي جنازة هناك من أتى لتعزيتي، وقف معي أربعة أو خمسة فقط عمال الذين تربطني معهم علاقات قوية..."، و يضيف المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 35 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة" ...هنا إذا مات أحد ربي يرحمه وكفى...".

كما أن ضعف الأجرة التي يتقاضاها العمال و وضعيتهم الاقتصادية في ظل تنوع الحاجات الاجتماعية والاقتصادية وفتت حاجزا للتعاون بينهم، خاصة من الجانب المادي، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 22، 54 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات، والذي كان مستاء نتيجة وضعيته

الاجتماعية الصعبة باعتباره ولي لطفل من ذوي الاحتياجات الخاصة"..." هنا العمال يتعاونون بالكلام فقط، لأن الأجرة التي يتقاضونها هنا هي أجرة ضعيفة..."

كما أن تطور وسائل الاتصال لا سما الهاتف ساعد على تقريب المسافات بين العمال، و أصبحت وسيلة لربط العلاقات الاجتماعية والتعاون بينهم، ومعرفة أخبار بعضهم البعض، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 26، من جنس أنثى، 34 سنة، 8 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "..." عندي زميلتي تجمع بيننا صداقة نأكل و نشرب مع بعض، عندما تبعث عظة مرضية أسأل عنها في الهاتف، لكن لا أزورها في البيت..."

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة بين تعاون العمال فيما بينهم خارج المؤسسة في حالة احتياج المتزايد، خاصة تلك المتعلقة بالحزن، المرض والفرح، لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويبة"، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، وما يمكن أن يوفره هذا التعاون من تسهيلات لمواجهة هذه الوضعيات المختلفة التي يمكن أن تشكل أعباء إضافية للعامل، فرغم أن هناك اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في ما يلي:

- وجود تعاون مبني على العلاقات والروابط الحديثة.
- معظم التعاون الموجود بين العمال في حالة المرض والجنازات.
- ظهور الأنانية، التي أصبحت سمة تميز العلاقات الاجتماعية.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- رغم وضعية الاقتصادية المتدنية لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية سواء من حيث تدنى مستوى الأجرة من جهة و عدم تقاضيها شهريا من جهة أخرى، إلا أن هناك

تعاون وتكافل بين العمال في حالة مرض، خاصة أن هذا التعاون هو تعاون طوعي ناتج عن القيم الاجتماعية، مقارنة بالتعاون عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية والتي يكون إجباري، عن طريق تنظيم مساعدات لتقدم إلى مستحقيها.

- إن انتشار الأنانية حدت من التعاون بين عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية اكبر مقارنة بتعاون عمال المؤسسة ذات في البيئة الريفية.

- عمال البيئة الريفية يتعاونون بدافع الواجب والعلاقات الإنسانية، أما بالنسبة للعمال في البيئة الحضرية يتعاونون حسب نوع العلاقات الاجتماعية التي تربط بينهم.

4- الحاجات المشتركة للعمال خارج مجال العمل:

نشير هنا إلى الحاجات المشتركة بين العمال، سواء كانت من حيث العادات والتقاليد و القيم الاجتماعية المشتركة بينهم أو الظروف الاجتماعية و الاقتصادية، و ما تساهمه في تعاون العمال مع بعضهم البعض، ونشير إلى المقارنة بين العادات والتقاليد و القيم الاجتماعية والظروف المعيشية لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتها الجزائر بشكل عام ومنطقة الدراسة بشكل خاص، أدت إلى تغيير القيم الاجتماعية المشتركة بين العمال، بحكم الانتماء الجغرافي والأصل الاجتماعي من جهة والروابط التقليدية من جهة أخرى، فالعادات والتقاليد المشتركة لم تعد المحرك الأساسي لسلوك عمال، فبعدها كانت المرأة الريفية لا تستطيع الخروج من البيت إلا مع أحد أفراد الأسرة، أصبحت تتمتع بنوع من الحرية في تنقلاتها من خلال القيام بالتسوق أو العمل خارج المنزل، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية " ...هناك من يترك زوجته تذهب للتسوق وهناك من لا يحب خروج زوجته من البيت...".

فالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وما ترتب عنها من توفير وسائل العيش السهلة في إطار التطور التكنولوجي، أدت إلى تغيير العادات في ظل تغير حاجات الاجتماعية، خاصة مع تراجع العمل الفلاحي، ف شراء الحليب والخبز أصبحت ميزة تميز المجتمع الحضري والريفي على حد سواء، بعدما كان الريف هو مصدرها الأساسي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، الأصل الجغرافي ريفي، مكان السكن المدينة، مازال على اتصال دائم بالريف، باعتباره يملك محلا تجاريا هناك لبيع المواد الغذائية "أنا أسكن في الريف، عندنا القمح المخزن لا نطحنه نتركه بذور أو ندفعه للدولة، ونشتري الخبز من مدينة..."، و يضيف أيضا "أنا عندي حانوت خارج المدينة، يقضي من عندي الذي يقطن في الريف مثلما يقضيه الذي يقطن في المدينة، مارغرين البيض الخبز...".

هذه الأوضاع أثرت على المستوى المعيشي للعمال الذي أصبح يتسم بالتفاوت بينهم، فهناك من استطاع تأمين عيشه وتلبية حاجاته نتيجة للممارسة بعض النشاطات خارج الإطار العمل الرسمي أو نتيجة التكافل الاجتماعي، وهناك من يعيش في الفقر والحرمان نتيجة عدم قدرته على ممارسة نشاطات إضافية، في ظل تأخر الكبير الذي تعرفه الأجرة في المؤسسة وضعف التكافل الاجتماعي، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "العمال هنا يعيشون نفس الظروف داخل المؤسسة، لكن لا يعيشون نفس الظروف خارج المؤسسة...". كما أن البناء الاجتماعي للأسرة و طريقة تسيير الأجرة دور في المستوى المعيشي، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "المستوى المعيشي يختلف حسب الأسرة، هناك من عنده ظروف و هناك من لا يعرف كيف يتصرف...".

فتغير القيم الاجتماعية وتدهور المستوى المعيشي للعمال أدى إلى تدهور القيم الأخلاقية، نتيجة للضغط الذي يعيشه العمال سواء خارج المؤسسة أو داخلها، مثلما

يؤكدده أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 30، من جنس أنثى، 50 سنة من العمر، 29 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... لا يوجد هنا تحضر، عندما يصل العامل يسب، و يلحق لامرأة بالكلام الفاحش...".

كما أدت التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع محل الدراسة، والمؤسسة إلى الصراع القيم داخل المؤسسة، مما أدى إلى تشكيل تكتلات، والتي تعتبر كعائق أمام توحيد الحاجيات والقيم الاجتماعية وبالتالي أدت إلى تشتتهم، فأصبحت النقابة بذلك هي محل صراع دائم بين العمال ، ولم يستطع العمال الاتفاق حول قيامها، مثلما يؤكدده أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية " ... لو كان عندنا نفس المبادئ، لاخترنا الإنسان الذي يمثلنا جيدا، لم نستطيع أن نوحده مبادئنا من أجل إنقاذ المؤسسة...". مما أدت إلى تدهور المؤسسة وتراجع لمكانتها الاقتصادية والاجتماعية، مثلما يوضحه نفس المبحوث السابق " ... لو كان عندنا نفس القيم لكانت المؤسسة في وضع لا بأس به...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الحضرية "وحدة كوسميتك-روبية":

إن تشتت الأصل الجغرافي والاجتماعي للعمال أدى إلى اختلاف القيم والمعايير الاجتماعية بينهم، مما أدى إلى تشتت احتياجاتهم، مثلما يؤكدده معظم العمال، و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 3 سنوات أقدمية في المؤسسة " ... ليست لنا نفس القيم، كل عامل وأصله هناك من جاء من سيدي موسى و آخر من الشلف... الخ، يتفقون رغما عنهم، للتعايش "هنيني نهنيك"، أقوم بعملتي وأذهب إلى بيتي...".

فاختلاف القيم الاجتماعية بين العمال، أدى إلى انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية وأصبحت الأولوية لتحقيق المصالح الشخصية على المصالح العامة للعمال والمؤسسة، بغض النظر على طريقة وأسلوب تحقيقه، مثلما يوضحه المبحوث رقم 18، 56 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج، رئيس فوج والذي كان يتحدث باستياء وتذمر نتيجة المشاكل المتعددة التي يعاني منها، في إطار تعامله مع جماعة

العمل التي يشرف عليها " ...كل واحد هنا نفسي نفسي، طغت الأنانية، هناك من على مصلحته يدوس مصلحة الآخرين، من قبل كانت هذه الأشياء قليلة غير ظاهرة...".

كما أن تنوع المستوى الثقافي والفكري نتيجة تشتت الأصل الجغرافي و الاجتماعي للعمال، أثر على توحيد القيم والمعايير الاجتماعية بينهم، وبذلك أثر على توحيد احتياجاتهم، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج، الأصل الجغرافي خارج العاصمة يهوى الموسيقى والصيد في البحر " ... هناك عمال بدويين، تجدهم يتحدثون فقط على الفلاحة "البطاطا وسعرها"، و هناك عمال حضريين نوعا ما، تجلس معه يحكي لك على التكنولوجيا، هناك فرق بينهم عندما تجمعهم لا يستطيعون الحديث مع بعضهم البعض في نفس الموضوع...".

فاحتكاك العمال بالبيئة الحضرية أثر على عاداتهم وتقاليدهم الأصلية، في إطار التكيف مع البيئة الجديدة والتي تسمح لهم بالاندماج في المجتمع الجديد والعيش بسلام، باعتبار أن أكثر من 80% من المبحوثين من ذوي الأصول الريفية، إلا أن العمال مازالوا يحتفظون بشكل أو بآخر على بعض العادات والتقاليد الأصلية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، من جنس أنثى، 30 سنة من العمر، 8 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... هنا عاداتنا ليست متشابهة أصلا كل عامل وأصله الجغرافي، بقينا محافظين على بعض تقاليدنا، وأخذنا من تقاليد المجتمع الذي نعيش فيه الآن، تركنا و أخذنا التقاليد التي تساعدنا على العيش بسلام...".

كما أن المستوى المعيشي للعمال يختلف من عامل لآخر، حسب مصدر الرزق من جهة، واحتياجات العمال من جهة أخرى، خاصة وأن متطلبات العيش في البيئة الحضرية متزايدة في ظل التطور التكنولوجي والاجتماعي من أجل مواكبة العصرنة، كما تختلف الظروف المعيشية للعمال حسب قدرة العمال على تسيير هذا المصدر من أجل تحقيق التوازن في مستوى المعيشي، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات،

أب لطفين، حريص على تلبية كل احتياجاتهم لتحقيق اندماجهم في المجتمع في ظل التغيرات الاجتماعية الحديثة"... أنا أتصرف حسب الأجرة التي أتقاضاها، أقسمها حسب الاحتياجات، فهناك من يصرف أجرته في عشرة أيام، وبعدها يصبح يتدين، أجرة النقل لا يملكها...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة بين الحاجات المشتركة للعمال من عادات وتقاليد، قيم اجتماعية والمستوى المعيشي لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- روبيه"، والتي تسمح لهم بالتعايش والتفاعل الاجتماعي بينهم لمواجهة مختلف التغيرات والصعوبات التي يمكن أن تواجههم في المؤسسة، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، فرغم أن هناك اختلاف في البيئة الجغرافية والاجتماعية إلا أنهما يتشابهان في ما يلي:

- وجود نوع من الأنانية أصبح تطبع القيم الاجتماعية للعمال في المؤسستين.
- تغير القيم والعادات الاجتماعية التي توجه السلوك الاجتماعي للعمال.
- هناك تفاوت نسبي في المستوى المعيشي، بغض النظر عن البيئة الاجتماعية التي ينتمي إليها العمال.

كما أن هناك اختلاف يمكن عرضه في النقاط التالية:

- إن العادات، التقاليد والقيم الاجتماعية متشابهة بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية بحكم انتمائهم لنفس المنطقة الجغرافية، عكس عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية، فهناك تشتت للعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية، باعتبار أن هناك تشتت في الأصل الجغرافي والاجتماعي للعمال.

- تغير العادات، التقاليد والقيم الاجتماعية لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية نتيجة للتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية بشكل عام، أما بالنسبة لعمال البيئة الحضرية فهذا التغير نتيجة لتشتت الأصل الجغرافي والاجتماعي للعمال.

5- تأثير البيئة الخارجية على التعاون العمال في المؤسسة:

نشير هنا إلى تأثير القيم والمعايير الاجتماعية ومختلف الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها العمال خارج المؤسسة، و تأثيرها على تفاعل و تعاون العمال في مجال العمل، وكيف تحدد سلوكيات العمال داخل المؤسسة، ونشير إلى مقارنة تأثير القيم والمعايير الاجتماعية و الظروف المعيشية على تفاعل وتعاون العمال في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية والمؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن الظروف الاجتماعية الصعبة التي يعيشها العمال خارج المؤسسة أثرت بشكل كبير على تعاون العمال في مجال العمل، فتأخر تقاضي الأجرة نتيجة عجز الاقتصادي للمؤسسة جعلت من التغيب سمة أساسية تميز العمل، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية " ...لا توجد أموال، أصبح العمال يتغيبون، فهناك من لا يملك حتى ما يشتري به الحليب والخبز، فالعامل الذي ليس مرتاح في بيته لا يكون مرتاح في العمل...".

فالمشاكل الخارجية وتفاقمها نتيجة ضعف القدرة الشرائية، أثر على التعاون بين العمال، مما أدى إلى عدم الإخلاص في مجال العمل، بحيث الضغط الذي يعيشه العامل في المجتمع يأتي به إلى المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج، الذي كان مستاء نتيجة وضعيته الاجتماعية الصعبة، باعتباره يعاني من العديد من الأمراض من جهة والفقر المدقع الذي يعيش فيه من جهة أخرى، خاصة في ظل ضعف الأجرة التي يتقاضاها و تأخرها لعدة أشهر

"...المشاكل جعلت نية العمل تختفي، فلو كان العامل لا باس عليه خارج المؤسسة،
لكانت عنده نية العمل ، لكن بما أنه لا توجد الأموال لا توجد النية في العمل...".

فحضور العمال إلى المؤسسة بطريقة إجبارية في ظل الخضوع للقيم الرسمية
من جهة، والضغوط الاجتماعية من جهة أخرى، أدت إلى ظهور الصراع و توتر
العلاقات العمل بين العمال، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه
المبحوث رقم 13، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج" ... هناك
من يأتي بمشاكله ويصبح يسب ويشتم ويرفع صوته على زملائه، كل على حسب
عقليته...". ونتيجة لهذه المشاكل متعددة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، أصبح
بعض العمال ينتظر انتهاء وقت العمل بفارغ الصبر، بغض النظر عن التركيز على
العمل، مثلما يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ،
قسم الإنتاج" ... العامل يبحث فقط متى ينهي عمله ويذهب إلى بيته...".

فالظروف التي تمر بها المؤسسة و تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية
للعمال زادت من الضغط عليهم، وأدت إلى زيادة التصرف اللاوعي للعمال، مما أدت
إلى عرقلة التعاون في مجال العمل، ولم يعد الاهتمام مرتكز على العمل في حد ذاته بل
مرتكز في كيفية تحقيق وتلبية الاحتياجات الاجتماعية للأسرة، هذا ما يؤكد معظم
المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 27، 39 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف،
قسم الخدمات" ...الوضعية التي تعيشها المؤسسة، وتأخر الأجرة لأكثر من ثلاثة
وأربعة أشهر، و ازدياد متطلبات الحياة، تجعل العامل يركز على وضعيته الاجتماعية
وليس على العمل.

كما أن انتشار الجهوية في التعامل بين أعضاء التنظيم أثرت على علاقات العمل،
وبذلك عرقلت عملية التعاون بين العمال فيما بينهم، مما زادت من الصراع
الاجتماعي، وأدت إلى ظهور التكتلات في المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 30،
من جنس أنثى، 50 سنة من العمر، 29 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ...عند

ترقية أو توظيف عامل مثلا من "عين بسام" يتدمرون من ذلك، العامل من صور الغزلان يتعامل مع عامل آخر من صور الغزلان...".

وبالتالي فالمستوى المعيشي للعمال و قدرتهم على تلبية الاحتياجات الاجتماعية الأسرية دور في قيام العمال بأعمالهم والالتزام بالقيم والمعايير الرسمية، وبذلك تسمح بالتعاون مع بعضهم البعض للقيام بالمهام الموكلة إليهم، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، منفذ، قسم الإنتاج " ... هناك من لا يأبه لوضعيته وهناك من هو لابس عليه... "

ثانيا-أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية":

إن البيئة الاجتماعية والاقتصادية الخارجية للعمال تؤثر بشكل كبير على تعاونهم، خاصة بالنسبة لعمال قسم الإنتاج في ظل ضعف الأجرة التي يتقاضونها مع تنوع الحاجات، لذلك فالضغط الذي يعيشه العمال في المجتمع خارج المؤسسة يؤثر على تعاونهم مع بعضهم البعض، فيصبح العامل بذلك سريع الغضب ولأتفه الأسباب ويكون عنيفا في غالب الأحيان، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، نتيجة الاحتكاك الدائم بالعمال بحكم المنصب الذي يشغله "...الوضعية الاجتماعية تأثر خاصة على عمال الإنتاج، لا يملك دينار واحدا، تتحدث معه يشتمك، يرفع صوته لأتفه الأسباب، مع العمال يكون جد عنيف..."، فالعامل في هذه الحالة لا يعي الكلام الذي يقوله ولا يراعي شعور الآخرين، خاصة وأن المؤسسة تجمع في خط الإنتاج كلا الجنسين، مثلما يوضحه المبحوث رقم 4، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...أحيانا يتكلمون كلاما فاحشا، يمسون كرامة العامل، نعمل مع النساء، أحيانا تصل المرأة للرجل بالكلام الفاحش...". ويصبح كثير الانتقاد و يستصعب كل عمل يقدم إليه، مثلما يوضحه المبحوث رقم 18، 56 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...عندما تكون مشاكل خارج المؤسسة تمتد لمجال العمل، فالعامل عندما يعطى له عمل لا يناسبه يصبح يتصرف بعنف...".

فالمشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها العمال خارج المؤسسة، زادت من تآزم العلاقات بين العمال، في ظل انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية وألوية الاهتمام بالمصالح الفردية على المصالح العامة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 03، من جنس أنثى، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... عندما تكون المشاكل خارج المؤسسة إضافة إلى المشاكل العمل، تأثر عليا نفسيا وبطريقة سلبية، أنا مثلا لا أستطيع أن أتحمل أحد، يتحدث معي أي أحد أصرخ في وجهه، وهذه عند أغلبية العمال... "، فالضغط الخارجي جعل من بعض العمال معزولين داخل المؤسسة، لذلك يكون تعامله محدودا في العمل، مثلما يوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... هناك من عنده مشاكل تجعله معزول، أو تجده مضطرب، لا يستطيع أن يتعامل مع كل العمال... ".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة بين تأثير البيئة الخارجية على التعاون العمال في مجال العمل، لكل من عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة"، والتي تسمح لهم بالتعايش والتفاعل بينهم من أجل رفع الإنتاج وتحسين مستوى المؤسسة، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، فرغم أن هناك اختلاف في البيئة الجغرافية للمؤسستين إلا أنهما يتشابهان في مايلي:

- الضغط الذي يعيشه العمال في المجتمع يؤثر بشكل كبير على تعاون العمال.
- العمال الذين وضعيتهم الاجتماعية مريحة يتعاونون في مجال العمل.
- زيادة ممارسة العنف بين العمال نتيجة لضغوط التي يعاني منها العمال داخل وخارج المؤسسة.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- رغم التحولات الاجتماعية والاقتصادية إلا أنه مازالت هناك بعض ممارسات التميز العنصري في التعامل بين العمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية، باعتبار أن معظمهم من نفس المنطقة لذلك تبنوا المؤسسة، عكس عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية باعتبار أن العمال في المؤسسة من أصولهم اجتماعية وجغرافية مختلفة.
- الظروف التي يعيشها العمال خارج المؤسسة زيادة على المشاكل العمال داخل المؤسسة ولدت العنف أكثر بين العمال فيما بينهم في المؤسسة ذات البيئة الحضرية، مقارنة بالمؤسسة ذات البيئة الريفية.
- التعاون بين العمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية أكثر منه في المؤسسة ذات البيئة الحضرية.

خلاصة:

إن البيئة الخارجية بكل متغيراتها الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية وحتى الجغرافية تلعب دورا مهما في تحديد القيم الاجتماعية للمجتمع بشكل عام، فالبيئة الريفية تعتمد على العلاقات الاجتماعية البسيطة في ظل الروابط التقليدية "الدموية والمصاهرة"، في حين البيئة الحضرية تعتمد على علاقات معقدة مبنية على الروابط الحديثة " الصداقة والزمالة وعلاقات المصلحة".

إن التغيرات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية في ظل العولمة التي عرفها المجتمع الجزائري بشكل عام، ومجتمع الدراسة بشكل خاص، أثرت بشكل مباشر على القيم الاجتماعية، التي أصبحت تركز على القيم الفردية والمصالح الشخصية بدل الاهتمام بالمصالح المشتركة و التضامن الاجتماعي المبني على التعاون والتماسك، فاحتكاك العمال بالمجتمع الحضري جعلهم يتطبعون بقيمه ويتناسون القيم الأصلية التي تربوا عليها باعتبار أن معظم العمال من أصل ريفي سواء بالنسبة للعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية أو العمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية.

كما أن هناك علاقة تبادلية بين القيم الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة، باعتبار أن هناك تأثير وتأثر، وفي ظل الصراعات المتعددة بين العمال التي انتقلت من المؤسسة إلى المجتمع، و أصبحت العلاقات الاجتماعية الخارجية تحدد على أساس التجاذب والتنافر في المؤسسة، بغض النظر على البيئة الاجتماعية الخارجية، سواء كانت ريفية أو حضرية .

وبذلك فإن القيم الاجتماعية للعمال، أصبحت الموجه الأساسي للقيم الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة، فالتعاون بين العمال في مجال العمل مرتبط بدرجة الترابط بين العمال خارج المؤسسة، بغض النظر على القيم والعلاقات الرسمية للمؤسسة، وبالتالي هذه الوضعية ستؤثر على العلاقات الرسمية وغير رسمية في المؤسسة، هذا ما سنحاول دراسته في الفصل الموالي.

الفصل السادس

البيئة الداخلية و تأثيرها على الثقة في المؤسسة

تمهيد

المبحث الأول: البيئة الداخلية والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

- 1- الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة.
- 2- علاقات الاجتماعية بين العمال.
- 3- العلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة.
- 4- المشاكل التي يواجهها العمال و المؤسسة.

المبحث الثاني: الثقة في المؤسسة

- 1- قدرة العمال على التعاون مع بعضهم البعض في العمل.
- 2- قدرة العمال على التعاون مع الإدارة.
- 3- تضامن العمال لمواجهة المشاكل المشتركة.
- 4- العوامل المؤثرة على الثقة في المؤسسة.

خلاصة

تمهيد:

تعتبر البيئة الداخلية للتنظيم بما توفره من مزايا وحوافز للعمال سواء كانت هذه الحوافز مادية أو معنوية، في إطار الاهتمام بالموارد البشرية و في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، متغيرا أساسيا يحدد ويوجه عملية التفاعل الاجتماعي وتقوية الروابط والعلاقات الاجتماعية داخل التنظيم من خلال بعث الثقة في المؤسسة، سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال و الإدارة، من أجل مواجهة التحديات مع تزايد المنافسة و فتح السوق على مختلف المنتجات في ظل سياسة الاقتصاد الحر.

إن الثقة هي أساس بناء العلاقات الاجتماعية وتماسك الجماعات، والعمل بفاعلية وكفاءة عالية لتحقيق أهداف المؤسسة و مواجهة تحدياتها المختلفة، فعدم وجود الثقة بين العمال أو بين العمال والإدارة، وانتشار الخوف يساهم في تحطيم الروابط وتفكك الجماعة، وانتشار مبدأ الفردانية المبني على الأنانية وحب الذات مع أولوية الاهتمام بالمصالح الشخصية بدل الاهتمام بالمصالح العامة للمؤسسة مما يسهل تحطيمها.

وباعتبار أن البيئة الداخلية بكل متغيراتها لها دور في بناء الثقة سواء بين العمال أو بين العمال والإدارة، في إطار القوانين الرسمية للمؤسسة التي تضبط العلاقات الاجتماعية ، وتتأثر أيضا بالبيئة الخارجية والقيم الاجتماعية، على هذا الأساس أردنا الوقوف على البيئة الداخلية بمختلف متغيراتها الاقتصادية والاجتماعية ودورها في بناء الثقة، من خلال المقارنة بين مؤسستين صناعيتين تابعيتين لنفس المؤسسة الأم، وبالتالي خاضعتين لنفس القوانين الرسمية، لكن ببيئتين اجتماعيتين مختلفتين إحداهما بيئة ريفية والأخرى بيئة حضرية، من خلال دراسة و تحليل الفرضية التي تهتم بدراسة تأثير البيئة الداخلية في بناء الثقة في المؤسسة من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: يتناول دراسة و تحليل ومقارنة البيئة الداخلية بما توفره من حوافز ومزايا وما يمكن أن تواجهه من تحديات في كلتا مؤسستين .

المبحث الثاني: يتناول دراسة و تحليل ومقارنة الثقة بين العمال من جهة، وبين العمال والإدارة من جهة أخرى، و العوامل المؤثرة في بناءها في كلتا المؤسستين.

المبحث الأول

البيئة الداخلية والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة

- 1- الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة.
- 2- العلاقات الاجتماعية بين العمال.
- 3- العلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة.
- 4- المشاكل التي يواجهها العمال و المؤسسة.

1- الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة:

نشير هنا إلى مختلف الحوافز التي قدمتها ولازالت تقدمها المؤسسة للعمال، والتي تسمح برفع معنوياتهم من أجل رفع الإنتاج وتحسين وضعية المؤسسة، ونشير إلى المقارنة بين الحوافز المقدمة للعمال في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية باعتبار أن المؤسستين خاضعتين لنفس الإطار القانوني وتحت إدارة نفس المؤسسة الأم باعتبارهما فرعين لها، والمناظرة بينهما.

أولا - بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن مكانة المؤسسة التي كانت تحتلها في الاقتصاد الوطني منذ نشأتها والأرباح التي كانت تحققها خاصة في ظل احتكار السوق الوطنية، باعتبارها المؤسسة الوحيدة لإنتاج المنظفات ومواد الصيانة، جعلها تنوع من الحوافز الممنوحة للعمال مما أدى إلى رفع مستوى معيشة العمال مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 18، 41 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... من قبل كنا عايشين في مكانة عالية ، عالية جدا...".

وبذلك كان الاهتمام بالحوافز المادية، مثل تقاسم الأرباح نهاية كل سنة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة " ... من قبل كنا نعمل و نأخذ الفوائد، والآن لا شيء..."، و تقديم الهدايا ومنح مالية للعمال في المناسبات الدينية والوطنية والمناسبات العالمية كالاحتفال باليوم العالمي للشغل، سواء للعمال المتزوجين أو غير المتزوجين على حد سواء في إطار تحقيق العدالة الاجتماعية، مما سهل عليهم الظروف المعيشية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 30، من جنس أنثى، 50 سنة من العمر، 29 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... كانت عندنا منح العزوبية، و منح العائلية بالنسبة للمتزوجين..."، و يضيف المبحوث رقم 05، من جنس أنثى، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... كانت عندنا منح في المناسبات مثل المولد

النبوي، عيد العمال، الدخول المدرسي..."، و تقديم كل سنة أشهر كمية من منتجات المؤسسة للعمال، التي لازالت لحد اليوم حتى بالنسبة للعمال المتقاعدين، مثلما يوضحه المبحوث رقم 26، 35 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...كانا نأخذ من منتج المؤسسة "الصابون" حتى بالنسبة للمتقاعدين، والآن ألغيت بالنسبة للمتقاعدين...".

كما أن وجود الخدمات الاجتماعية في المؤسسة وفرت الكثير من المعاناة العمال، خاصة في حالة المرض سواء بالنسبة للعمال أو لأحد من عائلتهم، بحيث كانت المؤسسة تتكفل بهم من خلال الاتفاقيات المبرمه مع المؤسسات الإستشفائية، وهذا بوجود مساعدة اجتماعية تحقق في الملفات قبل تحويلها إلى المؤسسات المعنية، كما كانت تمنح منح اجتماعية في حالة احتياجات العمال المتعددة حسب أهميتها، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثي، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "... كانت عندنا الخدمات الاجتماعية تساعد العمال، تقدم لهم قروض ما بين 3 حتى 6 ملايين سنتيم، كانت هناك مساعدة اجتماعية، في حالة وجود مريض في البيت أو عند العامل مرض يداوي عليه، يضع ملف، و تأتي للبيت وتتحقق من الأمر إذا كان فعلا هناك مريض أو لا...".

كما عملت الخدمات الاجتماعية على إيجاد تعاونيات في المؤسسة التي تعتبر دكان كبيرا لبيع مختلف اللوازم، يقدم خدمات للعمال وتسدد مستحققاته من خلال الاقتطاع الشهري من الأجرة لتسهيل تلبية الاحتياجات المتعددة للعمال، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 24، 42 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...كانت عندنا تعاونية تابعة لمصلحة الخدمات الاجتماعية حانوت يباع فيه اللوبيا، العدس، الأغطية و الأثاث المنزلي...". ويضيف المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...كانت هناك تسهيلات لتأثيث البيت، عن طريق البيع بالتقسيط...".

إضافة إلى القروض الاستثنائية التي كانت تمنحها المؤسسة للعمال خارج إطار الخدمات الاجتماعية و الممولة مباشرة من حساب المؤسسة في حالة مشاريع خاصة للعمال كمشروع الزواج، بناء سكن، شراء أراضي، وذلك من خلال تقديم وثائق الإثبات على ذلك، مثلما يؤكد أكثر ثلث المبحوثين، ويوضحه المبحوث السابق رقم 07 " ...عندما يكون للعمال مشروع زواج، شراء أو بناء سكن، شراء أراضي أو مشروع آخر، تمنح له منحة استثنائية، وهذه من الحساب الخاص للمؤسسة...".

إن طبيعة العمل في المؤسسة، باعتبار أن العمال يتعاملون بشكل مباشر مع المواد الكيميائية التي تفرض اهتماما خاصا، لذلك فالمؤسسة كانت تعطي الأولوية لحماية جميع أعضاء التنظيم عمالا وإدارة، فالعمال قبل التحاقهم بمناصبهم وجب عليهم شرب الحليب الذي توفره المؤسسة لتخفيف آثار المواد الكيميائية المستنشقة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 05، من جنس أنثي، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، قسم الإدارة " ...الحاجة الأولى كان عندنا الحليب...".

كما أن طبيعة العمل فرضت على المؤسسة توفير وسائل الوقاية خاصة بالنسبة لعمال قسم الإنتاج، للتقليل من حوادث العمل و ضمان سلامة العمال، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج، و يوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ...كان كل ستة أشهر عندنا أحذية و لباس الوقاية...".

إن بعد المؤسسة عن مدينة صور الغزلان بأكثر من 10 كلم، ومن أجل توفير الراحة والجهد وصب اهتمام العمال للتركيز على العمل، جعلها تهتم بإطعام العمال من خلال توفير مطعم في المؤسسة الذي كان ينوع الوجبات المقدمة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...كان عندنا مطعم الجمبري نرمي، الذي أصبح سعره الآن ثلاث مئة دينار...".

كما أن طبيعة العمل جعل المؤسسة تهتم بالموارد البشرية من خلال الاهتمام بالتكوين، خاصة وأن هذا العمل هو جديد على أفراد المجتمع، بحيث أن العمال يحتكون لأول مرة بالعمل الصناعي، في ظل سياسة التصنيع التي تبنتها الجزائر لرفع مستوى معيشة أفراد المجتمع، و من أجل دمج العمال في هذا العمل قامت المؤسسة بمنح تكوين للعمال الذين يحتاجونه للتوفيق بين متطلبات العمل ومؤهلات العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 29، 40 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، قسم الإنتاج "..." من قبل كنا نتعامل مع مركز تكوين في بومرداس، لكن الآن لا يوجد شيء".

إن المكانة التي كانت تحتلها المؤسسة في الاقتصاد الوطني عامة¹، والاقتصاد المحلي خاصة، انعكست بشكل مباشر على مكانة المؤسسة الاجتماعية والتي أعطت حافزا معنويا مهما للعمال نتيجة الانتماء إليها، من خلال انعكاس مكانة المؤسسة على مكانة العمال في المجتمع، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، قسم الإنتاج "..." في صور الغزلان هنا الفرد عندما يريد زواج، إذا كان يعمل في هذه المؤسسة لا يسألون عنه أبدا...".

غير أن تدهور الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة وتراجع مكانتها في الاقتصاد الوطني خاصة مع انفتاح الجزائر على الاقتصاد العالمي المبني على المنافسة الشرسة في ظل سياسة الدولة الموجه نحو الاقتصاد الحر، جعل المؤسسة عاجزة عن تلبية أدنى احتياجات العمال ابتداء من نهاية التسعينيات من خلال الزوال التدريجي للحوافز خاصة المادية مع الانخفاض المحسوس في كمية الإنتاج²، حتى تلك المتعلقة بالأجرة في ظل تأخرها لعدة أشهر، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." الحوافز بدأت تزول مع سنوات 2003-2004، الآن أجرة ولا نتقاضاها بثلاثة وأربعة أشهر..."، ويضيف المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية "..." الآن نحن نعيش

¹ - انظر الملحق رقم 5، الدراسة التي قامت بها المؤسسة محل الدراسة سنة 2008 لتحديد مرتبتها في الاقتصاد الوطني من خلال المزايا الموجه للزبائن من جهة وشروط البيع من جهة أخرى.

² - انظر الملحق رقم 3، الجدول رقم 1، يبين المقارنة بين تطور عدد العمال و كمية الإنتاج في كل من مركب صور الغزلان و وحدة كوسمتيك- رويبة ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2016.

على حسب وضعية المؤسسة، المؤسسة ليست في وضعية مريحة أحببنا هذا أم كرهنا..". فالحافز الوحيد الذي بقيت المؤسسة محافظة عليه هو النقل، رغم أنه لا يشمل جميع المناطق التي يقطنها العمال، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه نفس المبحوث السابق رقم 01 " ...لا توجد حوافز، حتى ولو أنه يوجد عندنا نقل، لأن هذا النقل نأتي فيه مكتظين...".

فترجع كمية الإنتاج أدى إلى تدهور وضعية ومكانة المؤسسة الاقتصادية بحيث وصلت لحد الإفلاس والتهديد بالغلق النهائي، إلا أن عودتها إلى السوق الوطنية¹، خاصة بعد فشلها في العودة إلى السوق الدولية " دول المشرق العربي خاصة العراق" باعتبارها كانت رائدة فيه، يعتبره العمال أكثر حافزا لمواصلة العمل، مثلما ما يؤكد أكثر ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج، أصل ريفي " ...من قبل كنا نُصدر للعراق، ليبيا، تونس، ومؤخرا توقفت المؤسسة لمدة أربعة أشهر لم ننتج قارورة ماء جافيل، والآن هناك فرق أين كنا و أين وصلنا، الآن نحن ننتج...".

فعودة المؤسسة إلى السوق الوطنية و الحفاظ على العمل و العمال خاصة في ظل تذبذب سوق العمل وارتفاع معدل البطالة يعتبر حافزا مهما بالنسبة للعمال، باعتبار أن العمل يحقق الاندماج الاجتماعي للأفراد، مثلما يؤكد ثلث المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ...المؤسسة سترتنا، أتي للمؤسسة أقعد أو أمرح، وعندما أخرج أقول كنت في العمل...".

فالعمل في إطار القطاع العمومي يعتبر حافزا للعمال، خاصة في ظل سياسة الدولة التي انتهجتها في تسيير القطاع الاقتصادي الصناعي منذ نشأته، والتي أعطت أولوية التسيير للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، الأمر الذي جعل العمال

¹ - انظر الملحق رقم 3، الجدول رقم 1، يبين المقارنة بين تطور عدد العمال و كمية الإنتاج، في كل من مركب صور الغزلان ووحدة كوسمتيك- رويبة ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2016.

مرتاحين خاصة من ناحية تسديد الأجرة، فالعامل متأكد بأنه مهما تأخرت فإنه سوف يتقاضاها باعتبار أن الاقتصاد الجزائري مازال يعتمد على الاقتصاد الريعي، عكس القطاع الخاص والذي يعطي أولوية للإنتاج على العلاقات الاجتماعية فهمة الأساسي هو تحقيق الأرباح، مثلما يوضحه المبحوث رقم 08 ، 47 سنة من العمر، تنفيذ، قسم الإنتاج، أصل ريفي يمارس نشاطات فلاحية " ...نحن نعمل عند الدولة لأبس علينا، حقًا لا يضيع، أحسن من القطاع الخاص، لو كان مع القطاع الخاص ممكن يضيع حقي، لكن الدولة لا تُضيع حق العمال حتى ولو بقيت 10 أشهر بدون دفع الأجرة، يقال الدولة أهرب إليها ولا تهرب منها...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال للمؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميتك-رويبة":

إن مكانة المؤسسة التي كانت تحتلها في الاقتصاد الوطني، باعتبارها كانت تنتج عدة منتجات، جعلت أرباح المؤسسة تتزايد خاصة مع احتكار الدولة للسوق الوطنية لصالح القطاع العام، و في ظل سياسة التسيير الاشتراكي وألوية التسيير للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، التي أعطت اهتماما خاصا للعمال، مما جعلها تنوع في الحوافز، مثل منح الأجرة التي كانت تستجيب لاحتياجات الاقتصادية و الاجتماعية لهم بالمقارنة لما كان توفره باقي المؤسسات، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، الذين عاشوا مختلف مراحل التي مرت بها المؤسسة و يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثي، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة، التي كانت تتكلم بافتخار عند الحديث عن ما كانت توفره المؤسسة " ... الحوافز التي كانت من قبل أبدا ليست هي الحوافز التي تقدم الآن، كان نقل، المطعم، الأجرة في وقتها، يأخذون الفوائد، كانت مصنفة الثانية بعد سونطراك".

وكذلك توفير الإطعام الذي كان متنوعا وكاملا يستجيب لاحتياجات العمال، خاصة وأن المؤسسة تتواجد في المنطقة الصناعية لروبية أين لا تتوفر المرافق العمومية بشكل عام، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... عندما التحقت

بالمؤسسة وجدت المطعم، كنت أكل أحسن من بيتي "اللحم، الدجاج، الحوت يوميا في الطبق، الفاكهة"..."

إضافة إلى الحوافز التي كانت تقدم للعمال في المناسبات الوطنية والدينية، مثلما يؤكد معظم المبحوثين الذين عاشوا مختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة، ويوضحه نفس المبحوث السابق رقم 11 " ... من قبل عندما تكون مناسبة مثلا المولد النبوي الشريف تقدم لنا لوازم، منحة في الأجرة، وعند الدخول المدرسي الذين عندهم الأولاد تقدم لهم محافظ فيها الأدوات و المآزر..."

كما كانت المساعدة اجتماعية التابعة للخدمات الاجتماعية تتكفل باحتياجات العمال الاجتماعية كمرض العامل أو أحد عائلته، في إطار الاتفاقيات التي كانت تبرمها المؤسسة مع المؤسسات الاستشفائية، فكانت تنتقل إلى بيت المعني للتكفل بالمريض، مثلما يؤكد أكثر من ثلثي المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 27، 50 سنة من العمر، 28 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... كانت المساعدة الاجتماعية تأتي إلى البيت تأخذ المريض تدويه وترجعه إلى البيت، الآن المؤسسة أفلست..."

غير أن التغيير الاجتماعي الذي عرفه المجتمع الجزائري بشكل عام أدى إلى تغيير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وظهور الفردانية كمبدأ أساسي تتحكم في الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال، لذلك فإن الحافز الأساسي الذي كان يجمع العمال بغض النظر عن الحوافز المادية، هي العلاقات الاجتماعية الجيدة التي كانت تجمع بينهم ، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى 47 سنة من العمر، 22 أقدمية ، قسم الإدارة " ... من قبل عندما كنا نعاشر ناس ملاح يعتبر حافز كبير..."

إن التغيير الاجتماعي والاقتصادي الذي عرفته الجزائر، في ظل الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها منذ الثمانينيات من القرن الماضي مع تبني سياسة اقتصاد السوق و الانفتاح على السوق العالمية، أدت إلى وجود منافسين مع عجز المؤسسة على مواجهتها، الأمر الذي أدى إلى تدهور المؤسسة بحيث أوشكت على الإفلاس،

مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... المؤسسة كانت على حافة الإفلاس... "، هذا ما جعلتها تعجز عن تقديم الحوافز للعمال، مثلما يوضحه نفس المبحوث رقم 01 " ...بدأت مع هذه المؤسسة كان كل خير هنا، الآن لا أرى أي حافز زال كل شيء... ".

هذه الوضعية أثرت على المؤسسة بشكل خاص و المجتمع بشكل عام في ظل تغير سوق العمل وارتفاع مستوى البطالة وازدياد الحاجات الاجتماعية، فبقاء المؤسسة في السوق الوطنية وحفاظها على العمل والعمال، أصبح هم العمال الأساسي هو كسب مصدر الرزق دون الاهتمام بالحوافز، مثلما يؤكد معظم المبحوثين و يوضحه المبحوث السابق رقم 01 " ...أنا أتى إلى المؤسسة من أجل أن أسترزق، لو وجدت أحسن منها لذهبت، نحن نعمل من أجل ضمان تلك الأجرة الضعيفة، و الحمد لله لأنها تدخل في وقتها... ". و يضيف المبحوث رقم 23، 44 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... الحمد لله لأن العامل يضمن عيشة وعيش أولاده منها، رغم أنه لا يكفي، لكن الحمد لله هناك من لم يجدها... ".

لذلك الحوافز التي تقدمها المؤسسة هي حسب الوضعية الاقتصادية التي تمر بها في الوقت الراهن، وبالتالي هذه الحوافز تعتبر انعكاس للوضع الذي آلت إليه، فالمؤسسة ما زالت تحافظ على بعض الحوافز التي كانت ولا زالت لحد الآن، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، الذين عاشوا مختلف مراحل التي مرت بها المؤسسة، و يوضحه المبحوث رقم 19، من جنس أنثى، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ...عندنا بعض المنح التي بقيت نفسها منذ نشأة المؤسسة... ". كمنح القروض للعمال لتشجيعهم على بذل جهد أكبر في العمل من أجل رفع مستوى الإنتاج، مثلما يؤكد معظم المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 14، 38 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...كانت المؤسسة تقدم منح اجتماعية، كل ثلاثة أشهر تسلم كمية من المنتجات، التي لازالت لحد اليوم... "، وأيضا الاحتفال ببعض المناسبات الوطنية مثل ذكرى تأميم المحروقات 8 مارس وغيرها، مثلما يوضحه نفس

المبحوث السابق "...هناك مناسبات مزالنا نحتفل بها مثل 8 مارس، ذكرى التأميم، يُحضرون لنا الحلوة " ملفاي" وهذه مزالت لحد اليوم...". و تقديم منح سواء للمتزوجين أو للعزاب على حد سواء، مثلما يوضحه نفس المبحوث السابق رقم 14 "...عند الدخول الاجتماعي تُقدم منحة 7 آلاف دينار جزائري للمتزوجين وغير المتزوجين، في العيد الأضحى تقدم منحة مليون سنتيم، الآن منحة المولد النبوي ألغيت وأضيفت لمنحة العيد الأضحى...".

غير أن هذه المنح لا ترقى لمستوى تطلعات العمال في ظل تنوع الاحتياجات الاجتماعية وضعف القدرة الشرائية، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 29، 35 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات "...لا يوجد شيء يستطيع العمال الاعتماد عليه ويعتبره كحوافر فعلا...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة بين الحوافر التي كانت و لازالت تقدمها لحد الآن كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، والمؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- روية"، والتي تسمح برفع معنويات العمال من أجل بذل الجهد ورفع الإنتاج وتحسين مستوى المؤسسة، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، فبالرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني واختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في ما يلي:

- نفس الحوافر التي كانت تقدم للعمال في كلتا المؤسستين .
- تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية وتراجع مكانتها في السوق أدى إلى تدهور مستوى الحوافر المقدمة للعمال في الوقت الحالي في كلتا المؤسستين.
- إن التحولات الاجتماعية والاقتصادية، وارتفاع مستوى البطالة في ظل عدم توفر مناصب عمل لاستقطاب اليد العاملة، وتدنى القدرة الشرائية للعمال، أصبح الحفاظ على العمل من أهم الحوافر التي يمكن أن تمنح للعمال.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- رغم أن المؤسستين تابعتين لنفس المؤسسة الأم إلا أنه لا تمنح نفس الحوافز بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية الحافز الوحيد الذي ما زال لحد الآن هو النقل، أما بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الحضرية لازالت محافظة على بعض العلاوات والمنح.
- رغم انتماء المؤسستين لنفس المؤسسة الأم فإن عمال البيئة الريفية لا يتقاضون أجرتهم إلا بعد 3 أو 4 أشهر في حين عمال البيئة الحضرية يتقاضون أجرتهم شهريا.

2- العلاقات الاجتماعية بين العمال:

نشير هنا إلى أسس بناء العلاقات الاجتماعية التي تربط بين العمال في المؤسسة والتي تسمح من خلالها بتفاعل العمال مع بعضهم البعض، ونشير هنا إلى المقارنة بين أسس بناء العلاقات الاجتماعية و التفاعل الاجتماعي بين العمال، في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفت الجزائر عامة والمنطقة الدراسة بشكل خاص، التي انعكست على وضعية المؤسسة اقتصاديا واجتماعيا أثرت بشكل مباشر على العلاقات الاجتماعية التي تربط بين العمال داخل المؤسسة، فلم تعد الروابط التقليدية هي المحدد الأساسي لبناء العلاقات الاجتماعية، باعتبار أن أغلب العمال تربطهم روابط دموية وروابط المصاهرة، لذلك فقد أعطت الدور للروابط الاجتماعية الحديثة المبنية على المصلحة لبناء العلاقات الاجتماعية في ظل الانتماء والتكتل النقابي، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب "...العمال لا يتعاونون على أساس القرابة أو الصداقة أو الجيرة، الأغلبية يتعاملون على أساس انتماء النقابي، وهذه التي أدت إلى الانشقاق بين العمال ولا يتفقون عليها، رغم أن كل العمال أهل...".

كما أن الروابط الاجتماعية التي تربط بين العمال والإدارة لها دور في بناء علاقات وروابط اجتماعية بين العمال فيما بينهم، فولاء بعض العمال للإدارة خاصة في ظل التجسس على العمال، أدت إلى تحطيم الروابط و العلاقات الاجتماعية بين العمال، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج، ويوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... قلت كلام لأحد من زملائي، زاد عليه وأوصله للمدير وجاء المدير يعاتبني، حتى تدخل المشرف وأخبره الحقيقة...".

كما أن الروابط الحديثة التي نشأت بين العمال نتيجة البناء والعمل الرسمي في إطار جماعات العمل، أدت إلى بروز روابط صداقة نتيجة الاحتكاك الدائم للعمال مع بعضهم البعض في العمل و خارج العمل، فسنوات العمل التي قضاها العمال مع بعض كانت كفيلة لبناء علاقات صداقة بينهم، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج، ويوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... هناك من بيننا عشرة، أصبح صديقي والثقة تامة بيننا جيبي وجيبه واحد، هناك أربعة من أصدقائي أعيش معهم أكثر من بيتي...". و يضيف المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... الأقدمية هي أساس التعامل والتعاون بين العمال، هناك من ليست بينهم روابط الصداقة أو قرابة لكن الأقدمية تجعلهم يتعاملوا مع بعض، يمكن أن أتعامل مع عامل جاء من بعدي ولكن أفضل التعامل مع عامل دخل معي...".

إن ضرورة القيام بالعمل الرسمي جعلت من التفاعل الاجتماعي بين العمال ضروري بغض النظر عن الروابط والعلاقات الاجتماعية بينهم، خاصة في ظل تزايد الصراع بين العمال الذي ألغى حدود الروابط التقليدية الدموية، في إطار المصلحة الشخصية المبنية على أساس أداء العمل الرسمي في إطار الروابط الحديثة، التي أصبحت أساس بناء العلاقات الاجتماعية بين العمال في المؤسسة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 08، 47 سنة من العمر، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... العمل هو الذي يجعل العمال يتعاملون مع بعضهم البعض، لا صداقة ولا

قراءة ولا شيء آخر...". ويضيف المبحوث رقم 12، 37 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...يمكن أن تكون بيننا عداوة ولا نتحدث مع بعض، لكن لما يتعلق الأمر بالعمل نتعامل مع بعض، لأن هذا رزقنا "هذه الخبزة"...".

إن طريقة التفكير والمستوى الثقافي للعمال لها دور في بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية، لتقارب وجهات النظر بينهم مما تؤدي إلى تفاهمهم وانسجامهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...أساس التعامل بين العمال هي عقليتهم، هناك من سهل التعامل معه، وهناك من صعب التعامل معه...". و يضيف المبحوث رقم 10، 36 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...الأمر الذي يجعل العمال ينجذبون إلى بعضهم البعض هو التقارب الثقافي والفكري والعلمي، وطبيعة ميول العامل...".

إن الظروف التي مرت بها المؤسسة خاصة في الآونة الأخيرة ومازالت تمر بها، أدت إلى تكوين روابط وعلاقات بين العمال بسبب تشابه الظروف بينهم، سواء كانت هذه الظروف داخل المؤسسة "ظروف مهنية" أو "ظروف اجتماعية" خارج المؤسسة، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...أصبحنا نعطف على بعضنا البعض، خاصة في الوسط النسوي، لأنه تذلينا في مؤسسة وطنية...".

إن الامتيازات التي تحصل عليها بعض العمال مثل الترقية، في غياب معايير واضحة، سبب مباشر في حدوث الصراعات بين العمال وتحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية بينهم، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...هناك من فنته في السلم المهني 12 وهو عنده فئة 18، الأقدمية والمستوى نفس الشيء، على أي أساس هو يترقى وأنا لا؟...".

فرغم بروز الروابط الاجتماعية الحديثة كأساس لبناء العلاقات الاجتماعية، إلا أن الروابط التقليدية مازالت تلعب إلى حد ما دورا في بناء العلاقات والتفاعل الاجتماعي بين العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 28، 49 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... هناك من بقى يتعامل على أساس الروابط الدموية ...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال للمؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسميك-روبية":

إن طبيعة العلاقات بين عمال الوحدة في ظل تشتت الأصل الجغرافي للعمال، إضافة إلى التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفت الجزائر عامة والتي انعكست على وضعية المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية، أثرت بشكل مباشر على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المؤسسة، فلم تعد علاقات الصداقة والزمالة في إطار الروابط الحديثة هي أساس بناء العلاقات الاجتماعية، وإنما أصبحت المصلحة الشخصية تلعب دور أساسيا في عملية التفاعل وبناء العلاقات الاجتماعية بينهم، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ...العمال يتعاملوا على أساس المصلحة، المصلحة طغت على الزمالة حتى في قسم الإنتاج، عندما يكون أحد متعب يذهب ليرتاح ويترك زميله يعمل بدله...". و يضيف المبحوث رقم 28، من جنس أنثى، 29 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ...لم تبقى المودة تجمع بين العمال، هذا الوقت المصلحة هي الأساس، حتى بين الإخوة...".

إن جماعة العمل في إطار العمل الرسمي وخضوع الإجمالي للأوامر في إطار الانضباط في المؤسسة له دور في التفاعل وبناء العلاقات الاجتماعية بين العمال، فالعمل جعل التفاعل والتعاون إجباري بين العمال، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ...العمل يفرض على العمال التعاون، لا الصداقة ولا الزمالة، أين وجد العمل نتعاون، لا يمكننا الرفض، إذا قلت لا أعمل، يقول لي المسؤول اذهب إلى بيتك...".

فانتشار الأنانية و الغيرة بين العمال أدت إلى تحطيم الروابط و العلاقات الاجتماعية بينهم حتى بين الأصدقاء مما أدت إلى زيادة العداوة و ظهور العنف بكل أنواعه، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "....صديقي أصبح يغار مني، العمال كانت بينهم صداقة أصبحت بينهم عداوة...."، ويوضحه المبحوث رقم 03، من جنس أنثى، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "....هذا يأكل هذا، نادرا ما تجد عاملين متفاهمين...."، كما نشأت الأنانية بين العمال نتيجة احتقار عمال ذوي الأصول الحضرية لعمال ذوي الأصول الريفية، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 04 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "....عندما كان المطعم كانوا يطهون الجمبري، العمال ذوي الأصول الريفية لا يعرفونه يقولون ما هذا الدود، وبذلك العمال ذوي الأصول الحضرية يضحكون عليهم و يسخرون منهم، وهنا بدأت الأنانية....".

فهذه الغيرة والعنف زادت من خلال إحساس العمال بالتمييز بينهم، خاصة في إطار تقسيم العمل، فرؤية العامل لعدم وجود العدالة في توزيع المهام، أدت إلى استعمال العنف خاصة العنف اللفظي بينهم، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج والخدمات ويوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 04 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "....عندما يرى العامل بأن زميله أعطيت له مهمة سهلة، أو يتركه يقضي حاجاته، تبدأ النميمة، ويزداد العنف في المؤسسة....". كما أن قرب العمال من المسؤول تشكل عاملا آخر من عوامل الغيرة بين العمال فيما بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 27، 50 سنة من العمر، 28 سنة أقدمية، قسم الخدمات "....عندما يرى أحد آخر تتحدث مع المسؤول يتوسوس....".

إن التكتلات التي ظهرت في المؤسسة جعلت العمال منقسمين، بحيث لا يمكن للعامل أن يبقى على حياد فإما أن يكون مع الجماعة أو أخرى، وبالتالي ينتسب العامل للجماعة التي تملك القوة على حسبه، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و

يوضحه المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...توجد تكتلات في المؤسسة، وعندما أحاول الانعزال عنهم أصبح عدوهم، لذلك يجبروني على إتباع جهة معينة التي تملك القوة...".

كما أن طريقة التفكير والمستوى الثقافي للعمال يعتبر عاملا من عوامل التفاعل والتواصل الاجتماعي و بناء الروابط و العلاقات الاجتماعية بينهم، لتقارب وجهات النظر مما يؤدي إلى انسجامهم مع بعضهم البعض، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 06، من جنس أنثى، 30 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... يجب عليهم التفاهم، والمستوى عنده دور، ويجب أن يكون تواصل حتى يمكن إنجاز العمل...". و يوضحه المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ...يتعامل العمال على أساس المعتقدات و الهويات...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة لأساس بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة"، والتي تسمح بالتعاون لرفع الإنتاج وتحسين مستوى المؤسسة، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف فرغم أن هناك اختلاف في البيئة الجغرافية وتشابه في الإطار القانوني الذي يضبط علاقات العمل إلا أنهما يتشابهان في ما يلي :

- المصلحة الشخصية والأنانية التي انتشرت بين العمال أصبحت محدد أساسي لبناء الروابط و العلاقات الاجتماعية بينهم.
- التوافق الاجتماعي والفكري والثقافي له دور في بناء العلاقات الاجتماعية.
- انتشار النميمة في الوسط العمالي أدت إلى تحطيم الروابط الاجتماعية بينهم.
- علاقات العمل الرسمية أدت إلى بناء روابط اجتماعية إجبارية بين العمال.

- إن العلاقات الاجتماعية بين العمال أصبحت مبنية على التخوف وعدم الثقة بينهم مما أثر على التواصل الاجتماعي وزاد من مبدأ الأنانية والفردانية.
 - وجود التكتلات أثرت على بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة.
- كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- بالنسبة لعمال البيئة الريفية أساس تكون التكتلات هي النقابة العمالية نتيجة لانقسامها، أما بالنسبة لعمال البيئة الحضرية فالتكتل هو نتيجة انقسام العمال بسبب الولاء للمسؤول المباشر.
- إن الأنانية منتشرة أكثر بين العمال في المؤسسة ذات البيئة الحضرية أكثر مما هي عليه بين العمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية.
- إن الأقدمية في المؤسسة ذات البيئة الريفية لها دور في بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال، في حين أنه في المؤسسة ذات البيئة الحضرية الأنانية والمصلحة الشخصية هي الأساس لبناء الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال.

3- العلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة:

نشير هنا إلى أساس بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة في المؤسسة، والتي تسمح بالتفاعل بينهم من أجل رفع معنويات العمال وتحقيق فعالية المؤسسة، ونشير هنا إلى المقارنة أسس بناء العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي بين العمال والإدارة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية والمؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولاً- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان":

إن غياب الإعلام في ظل غياب قنوات الاتصال الرسمية، خاصة فيما يخص الإعلان عن المناصب الشاغرة والتوظيف وبحث العمال عن فرص للترقية، باعتبار أن الترقية تؤدي إلى رفع الأجرة، فرض على العمال البحث الذاتي عن هذه المناصب،

خاصة في ظل تدهور القدرة الشرائية بعد تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية، و في غياب تسيير العقلاني للموارد البشرية، مما أدى إلى زيادة التوتر في العلاقات بين الإدارة والعمال، مثلما يؤكد ربع المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب " ...لا توجد إدارة موارد بشرية التي يمكنها تحفيز العمال، مثلا عندما يكون منصب شاغر يوضع في لوحة الإعلانات، هنا كل شيء يجوز بالعنف كل عامل يقول أنا الذي أشغله...".

إن وضعية المؤسسة الاقتصادية المزرية التي أدت إلى عجز المؤسسة عن تسديد أجور العمال في وقتها و تأخرها لعدة أشهر، وفي ظل عجز المسؤولين المباشرين عن مواجهة هذه التحديات في ظل المنافسة الشرسة وسياسة الدولة لتبني الاقتصاد الحر، وتصفية القطاع الاقتصادي العمومي زادت من الضغط والتوتر العلاقات بين العمال و الإدارة، مما سد أبواب الحوار بين الطرفين وسيادة الصراع والعنف كأداة للضغط على الإدارة محل القوانين الرسمية التي يمكن أن تنظم علاقات العمل في المؤسسة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين ويوضحه المبحوث السابق رقم 01 " ... عدم تقاضي الأجرة في وقتها زادت من الضغط على العمال، وعندما يكون ضغط أكيد يغيب الحوار، أصبح الآن كل شيء يعالج بالعنف حتى في الأيام العادية، يراقب أجرته، منحة، عطلة، بالعنف تحصل على كل شيء لا وجود للقانون..."، فالضغط الذي يعيشه العمال داخل المؤسسة أدى إلى استعمال في بعض الأحيان حتى العنف الجسدي خاصة على المشرفين، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ...وصل العامل لضرب رئيسه في العمل، إلا أن الرئيس لا يتخذ الإجراءات القانونية، وأغلب الأوقات بسبب العمل...".

كما أن وضعية المؤسسة التي جعلتها تهتم بالإنتاج أكثر من أجل العودة إلى السوق، جعلها تهتم بمراقبة الغيابات خاصة في قسم الإنتاج بالنسبة للوحدات التي لازالت تنتج لحد الساعة لفرض الانضباط، غير أن عجزها عن تلبية أدنى احتياجات العمال مع الظروف الاجتماعية الصعبة و تدهور القدرة الشرائية زاد من تدمرهم،

وبالتالي زاد من توتر العلاقات بين الإدارة والعمال، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب "...رئيس المصلحة يعرف فقط الغيابات و الإنتاج، ولا يعرف احتياجات العمال وتلبيتها، أصبحت الفوضى، لا يوجد تعامل مع الإدارة...".

إن محاولة النهوض بالمؤسسة في ظل التوترات التي يعيشها العمال فرض عليهم التعامل مع الإدارة بشكل رسمي للحفاظ على مناصبهم، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج والخدمات، ويوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...العلاقة بين الإدارة و العمال هي علاقة عمل فقط...". و بالتالي هذا يفرض على العمال الخضوع للأوامر وتطبيقها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 12، 37 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...العلاقة بين الإدارة والعمال هي أمر و تنفيذ الأمر...". ويفرض على المسؤولين التعاون والوقوف المباشر على العملية الإنتاجية لرفع معنويات العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 13، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...نتعاون في مجال العمل، هم دائما معنا في ورشة الإنتاج...". فاحتكاك العامل بالإدارة يكون من أجل الحصول على العطل أو تسليم الوثائق الرسمية، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 17، من جنس أنثى، 45 سنة من العمر، 23 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "...نحن تقريبا ليست لدينا الإدارة بكل صراحة، ما نحتاجه لا نجده هناك، إلا إذا تعلق الأمر بالعطل فقط.

إن تدهور الوضع الاقتصادي للمؤسسة ونقص الإنتاج، الذي أدى إلى نقص في العمل خاصة العمل الإداري وانعدامه غالبا، الأمر الذي أدى إلى انعدام علاقات العمل بين العمال و الإدارة، هذا ما لمسناه من خلال الملاحظات الميدانية و يؤكد معظم مبحوثي قسم الإدارة، ويوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...علاقات العمل انعدمت، أنا المسؤول الذي أعمل تحت سلطته والمدير لا ألتقي بهم نهائيا، العامل أصبح غير مرئي يخرج ويدخل

كيفما شاء، يغيب ثلاث أو أربعة أيام، لا يوجد عمل وبذلك لا توجد علاقة بين العامل و المسؤول، نحن أحرار...".

غير أنه في حالة تسديد الأجرة للعمال يصبح للإدارة القوة لفرض الانضباط على العمال من خلال فرض الاحترام و الالتزام بقوانين العمل، كمحاولة لفرض علاقات العمل الرسمية، مثلما يوضحه المبحوث السابق رقم 07 "... عندما تكون الأجرة يكون هناك نوع من الانضباط، تكون هناك مراقبة عند الباب من أجل تخويف العمال، لأن الإدارة لم تستطع التحكم في العامل، باعتبار أن حقوقه كلها ضائعة...".

إن الروابط التقليدية التي تميز العلاقات الاجتماعية في المؤسسة خاصة بين العمال والإدارة، تلعب دورا في التفاعل وبناء والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "... هناك من يتعامل مع الإدارة على أساس العلاقات الشخصية، مثلما يقال "أخوك أخوك ولا يغرك صاحبك"، هناك عمال عندما يخطئون يلقي لهم أعدارا وتتدخل الوساطة، وعندما تطبق مع أحد تعمم على الكل...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميتك-روبية":

إن خضوع العمال لعلاقات العمل الرسمية فرض عليهم ضرورة احترام السلم الإداري في إطار الانضباط والالتزام، وهذا بالتعامل بشكل مباشر مع المشرف على العمل والذي يلعب دور الوسيط بين العامل والإدارة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...العامل ليست له علاقة مباشرة مع الإدارة، عنده سلم إداري، المسؤول المباشر هو الوسيط بينهم...".

إن الأصل الاجتماعي والتعارف بين الإداري والعمال يلعب دورا كبيرا في تحديد نوع العلاقات والروابط الاجتماعية، خاصة وأن المدير الحالي للمؤسسة ليس ابن المنطقة، مما جعل العلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة محددة وفق للقانون في

إطار العلاقات الرسمية، فمن قبل كان التعامل مع الإدارة في إطار العلاقات الاجتماعية التي تربطهم خارج المصنع باعتبار أن المدير ابن منطقة روية، مما جعل التعارف والتواصل العمال به خارج المؤسسة ينعكس داخل المؤسسة، مثلما يؤكد أربعة مبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 24، 42 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...المدير هذا جاء من "العوينات" ليست لنا علاقة معه، كان هنا مدير من قبل ابن روية، نعرفوه جيدا، كنت اذهب للإدارة، الآن منعونا من الذهاب للإدارة وحتى الإدارة منعوهم من النزول إلى الورشات...".

هذا الانضباط الذي فرضته الإدارة على العمال في المؤسسة ولد كرها كبيرا بينهم، فالعامل لم يعد يطبق الإداري مهما كانت وضعيته وشخصيته، خاصة في ظل تدهور ظروف العمل في المؤسسة، فالعامل يرى أن الانضباط الذي زادة من الضغط عليهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثي، 35 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...الآن المسؤول الأول يطبق القانون، لكن العمال عندما يصدر قانون يقولون أن المدير هو من سن القانون ليغيضنا، تفكيرهم دائما أجرته أحسن من أجرتنا، أجرتنا ضعيفة ويحاسبنا عندما نتأخر...". و يضيف المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "... لا يوجد تعامل بين الإدارة والعمال، تجد العامل يكره الإداري، يقول لك لا أحتمله لا أفشي عليه حتى السلام...".

غير أن التعامل بين العمال و المسؤول المباشر في بعض الأحيان تتميز بعدم الاحترام بينهم، في ظل الانضباط المفروض، مع عجز المؤسسة على تلبية احتياجات العمال في ظل تنوعها و الضغط الاجتماعي الذي يعيشه العمال خارج وداخل المؤسسة، جعل التواصل و التفاعل بين العامل والمسؤول يتميز بالعنف، خاصة العنف اللفظي، وأصبح العامل يرفض الانصياع لأوامر المسؤول المباشر، مثلما يؤكد معظم مبحوثي خاصة قسم الإنتاج، ويوضحه المبحوث رقم 24، 42 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف ، قسم الإنتاج "... البارحة المشرف قال لعاملة وجدها تحكي في

الفيسبوك، التزمي مكانك قالت له لست كلب أبوك، و بعدها قالت احترمني... ". و بذلك فالمصلحة الشخصية في ظل انتشار مبدأ الأناية عملت على تحطيم الروابط الاجتماعية حتى في إطارها الرسمي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... من المفروض نحن هنا عمال متعددين الوظائف، نوجه أينما يكون العمل، فنحن هنا حوالي 15 عامل فقط إذا استثنينا مُحضّر المواد و المسؤول، من المفروض هذا يتعاون مع هذا، لكن هم لا يتعاونون، الكل نفسي نفسي...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة لأساس بناء الروابط و العلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- روية"، والتي تسمح بالتعاون لرفع الإنتاج وتحسين مستوى المؤسسة، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقات الرسمية و اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في ما يلي :

- التعامل بين العمال والإدارة مبني الأساس الرسمي في إطار علاقات العمل الرسمية.

- انتشار العنف وعدم الاحترام في التعامل بين العمال والإدارة ساهم في تحطيم العلاقات الاجتماعية وعرقلة التفاعل بينهم.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- بالنسبة لعلاقة العمال والإدارة في المؤسسة ذات البيئة الريفية مبنية على أساس المصلحة خاصة في ظل تأخر تقاضي العمال لرواتبهم، أما بالنسبة لعمال البيئة

الحضرية الانضباط في إطار العلاقات الرسمية هو أساس التعامل والتعاون بين الإدارة والعمال باعتبار العامل يتقاضى أجرته في وقتها.

- الضغط الذي يعيشه العمال داخل وخارج المؤسسة جعل العمال يتجاوزون القوانين الرسمية في التعامل مع الإدارة في المؤسسة ذات البيئة الريفية مما أعطى فرصة لبروز الروابط الشخصية في التعامل بينهم، عكس المؤسسة ذات البيئة الحضرية والتي تفرض التعامل العمال مع الإدارة بتطبيق القوانين الرسمية.

- العنف الذي يميز العلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة عام خاصة الإدارة العليا في المؤسسة ذات البيئة الريفية أما بالنسبة للعنف الممارس في المؤسسة ذات البيئة الحضرية هو مع المسؤول المباشر فقط.

- العلاقة التي تجمع العمال مع المسؤول المباشر مبنية على الاحترام في الغالب، لرفع معنويات العمال في ظل الأزمة التي تعيشها المؤسسة في البيئة الريفية، أما في البيئة الحضرية فأساس الصراع بين العمال والإدارة هو مع المسؤول المباشر في ظل رفض العمال لانصياع لأوامره.

4- المشاكل التي يواجهها العمال و المؤسسة:

نشير هنا إلى المشاكل المادية والمعنوية التي يعيشها كل من العمال والمؤسسة التي تشكل عائقا في بناء العلاقات الاجتماعية عامة و رفع معنويات العمال، و تحد من العملية الإنتاجية في المؤسسة، ونشير هنا إلى المقارنة بين المشاكل التي يعيشها العمال والمؤسسة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن المشكل الأساسي للمؤسسة هو تراجع وضعيتها الاقتصادية، مما انعكس على وضعية العمال من خلال تأخر الأجرة التي لا يتقاضاها العمال في وقتها، مما أثر سلبا عليهم و صرف انتباههم عن المطالب الأخرى التي يمكن من خلالها تنمية

وتطوير المؤسسة، وأصبح همهم الأساسي هو الحصول على الأجرة في وقتها، مثلما يؤكد معظم المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 28، 49 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، مستوي جامعي، إشراف، قسم الإدارة "..."**العامل يبحث فقط على أجرة مستقرة رغم أن الدستور الجزائري يضمن حق السكن والعمل للمواطن...**".

فوضعية المؤسسة جعلتها عاجزة عن تسديد الأجرة في وقتها و توفير ظروف العمل المناسبة، خاصة تلك المتعلقة بحماية العمال من أخطار العمل بتوفير وسائل الوقاية وشرب الحليب باعتبارهما من ضروريات العمل في ظل تعامل العمال مع المواد الكيميائية، هذا ما لمسناه من خلال الملاحظات الميدانية لمختلف ورشات العمل، مما خلق مشاكل أمنية وصحية للعمال، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية "..."**في ظل تأخر الأجرة، العامل لم يعد يبحث على لباس الوقاية، ولا الامتيازات الأخرى رغم أنها محددة في الاتفاقيات الجماعية، الحليب ونسبائه رغم أنه يجب شربه لخطورة المواد التي نتعامل معها...**". إضافة إلى نقص المكيفات في المكاتب الإدارية، باعتبار أن المنطقة معروفة ببرودتها الشديدة في الشتاء والحرارة الشديدة في الصيف، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإدارة، و يضيف نفس المبحوث "..."**في المكاتب لا توجد تدفئة رغم أن المنطقة معروفة بالبرودة القاسية في الشتاء، و لا مكيفات في الصيف...**".

كما أن قدم وتعطل الآلات يعتبر مشكلا آخر فرض على العمال التعامل مع المواد الكيميائية بطريقة مباشرة عن طريق تدشين العمل اليدوي، هذا ما لمسناه من خلال الملاحظات الميدانية في إطار الزيارة لمختلف الورشات الإنتاج، و يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة "..."**الآلات يربطونهم بالأسلاك ويعملون...**"، و يضيف المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات، يعمل في قسم الإنتاج نتيجة نقص عدد العمال "..."**الآلات معطلة، روح الملح" لاسيد" نعبه بأيدينا...**".

كما أن الوضعية المالية التي تعيشها المؤسسة في ظل ارتفاع مديونية المؤسسة جعلها تعجز عن تحقيق أدنى احتياجاتها وتسديد ديونها، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة " ... المؤسسة تعاني من الديون للبنك... ". و يضيف المبحوث رقم 14، 43 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... المؤسسة تستهلك الماء و الكهرباء، وليست قادرة على تسديد فواتيرهم، ماذا ننتظر منها، المؤسسة أصبحت في الإنعاش... ". فهذه المديونية تفاقمت بسبب خروج معظم العمال على التقاعد وعدم تسديد مستحققاتهم، مثلما يؤكد معظم المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 17، 45 سنة من العمر، 23 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات " ... أحيل حوالي 80 عاملا للتقاعد ولم يتقاضون مستحققاتهم منذ سنة 2013، وهم الآن يُقاضون في المؤسسة ويُغلقون حسابها... ".

إن انتشار العلاقات الاجتماعية المعتمدة على المحسوبية و الجهوية منذ نشأت المؤسسة أدى إلى ارتفاع نسبة التوظيف غير العقلاني، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... نحن وظفنا بالعلاقات الشخصية " المعروفة"، في ذلك الوقت الحصول على منصب في هذه المؤسسة يتطلب وساطة وعلاقات شخصية قوية... " و هذا ما أثر على التوازن بين كفاءة الأفراد ومتطلبات الوظيفة و انعكس على فعالية المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... لو أنه كل واحد موظف حسب مؤهلاته لتفادينا المشاكل... ".

كما أن عدم توضيح القوانين و حجبها عن العمال أدى على جهل العامل بالقوانين الأساسية التي تنظم علاقات العمل وتحدد واجباته و حقوقه، مما انعكس سلبا على علاقات العمل الرسمية و غير الرسمية في المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، مستوى التعليمي ثانوي إشراف، قسم الخدمات " ... المشكل في الإدارة لا توضح القوانين للعمال... ".

إن نقص العمل جعل نسبة التغيب تتزايد خاصة في القسم الإداري، و جعل المؤسسة تصبح مكان لالتقاء العمال لتبادل أطراف الحديث وارتشاف القهوة وتناول الوجبات، هذا ما لمسناه من خلال الملاحظات الميدانية ومعايشة بعض الأوضاع مع العمال في إطار الدراسة الميدانية، مما أدى إلى ابتعاد المؤسسة على أهدافها الأساسية وهي تحقيق الإنتاج، و مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإدارة، ويوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..." الذي يملك ضمير يعمل، أصبحنا نأتي للمؤسسة نأكل ونشرب ونعود إلى البيت مساء، العمل يوم موجود ويوم لا يوجد، يوم نتوقف عن العمل وأحيانا نأخذ عطلة...".

إن مكانة المؤسسة في الاقتصاد الوطني في ظل التسيير الاشتراكي بالنظر إلى أولوية القطاع الاقتصادي الذي اهتم بالجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي و مع سوء التسيير، ساعد على انتشار الفساد والفساد الإداري، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، و يوضحه نفس المبحوث السابق رقم 07 "..." المؤسسة كانت في وضعية جيدة، هناك ناس أقامت مشاريع منها، أخذوا أموالا، لأنه كانت هناك ثغرة كبيرة كان ناس يأكلون منها كالفنران، كانت هناك سرقة كبيرة..."، كما أن التبذير في إطار سوء التسيير لعب دورا كبيرا في تدهور المؤسسة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." كان في المطعم يحضرون لنا الجمبري الملكي، كان العمال يرمونه ولا يأكلونه، كنا في فائض كبير...".

إن انعدام الحوافز لتشجيع العمال ورفع معنوياتهم خاصة الترقية باعتبار أن الترقية تؤدي إلى رفع الأجرة في ظل تدهور القدرة الشرائية للعمال، أصبح الحصول على علاوة إضافية من أكثر انشغالات العمال، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..." هناك من لم يتلقى ترقية منذ 1987، بقي في الفئة المهنية 10، وأنا الآن

عندي فئة 12 عندي خمسة سنوات فقط منذ حصولي عليها، لأنه كان انتخاب المندوب العمالي..."، فعدم توفر الحوافز جعل العمال يعطون الأولوية للمصالح الشخصية على المصالح العامة للمؤسسة، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج والخدمات، ويوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...ألغيت كل الحوافز، الأجرة لم تعرف زيادة منذ سنوات عديدة، كيف يمكنني أن أعطي للمؤسسة، فكروا فقط في المؤسسة على ظهر العمال، أنا أيضا أنتج قيمة الأجرة التي أتقاضاها فقط...".

إن غياب العدالة الاجتماعية في ظل انقسام العمال إلى تكتلات، أثرت بشكل كبير على التعاون بين العمال في العمل مما زاد الهوة في التفاعل الاجتماعي والتواصل بينهم، فجماعة تحقق مصالحها بارتباطها بالتنظيم النقابي وجماعة أخرى تحاسب بسبب رفضها للجماعة الأولى، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...هناك من يغيب ثلاث وأربع سنوات و أجرته لا تنقص منها ساعة واحدة، وهناك يعمل دائما يغيب يوم واحد يحاسب عليه...".

إن تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والأمنية في الجزائر ابتداء من نهاية الثمانينيات، أدت إلى دخول الجزائر إلى اقتصاد السوق خاصة بعد تبنيها سياسة الاستثمارات الأجنبية كخطوة أساسية، مما جعلها تضحي بمؤسسة "اناد الجزائر" ببيع العلامة التجارية الأساسية، باعتبار أنها كانت في وضعية مريحة، إضافة إلى سمعة مؤسسة "هنكل العالمية"، وما يمكن أن تعطي صورة للجزائر في العالم، من أجل إنجاح سياسة الاستثمار التي تبنتها مع برنامج التعديل الهيكلي الثاني وجدولة الديون، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، قسم الخدمات، بحكم منصبه باعتباره هو من يتعامل مع السوق الخارجية للمؤسسة"...الدولة كانت تتخبط في مشاكل اقتصادية، وحتى تُنجح الخوصصة في الجزائر تمت التضحية بأكثر

مجمع في البلاد، لأن هنكل في المجتمع الدولي اسم ثقيل، واستثمار هنكل في الجزائر، معناه أن استثمار ناجح و هناك الأمن...".

فبيع علامة المنتج الأصلي أدت إلى ضرورة خلق علامة جديدة في السوق، غير أن شروط اتفاقية الشراكة المجحفة في حق المؤسسة الأم بمنعها من الإشهار وتحديد نسبة تسويق المنتج¹، أدى إلى تراجع في مكانة المؤسسة و المنتج على حد سواء مثلما تؤكد المعطيات الميدانية²، و كذلك معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 14، 43 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... هنا في صور الغزلان منتج المؤسسة لا يعرفونه وهذا جعل المؤسسة تنهار، منذ بيع اسم الشركة لهنكل إضافة إلى غياب الإشهار..."، و يضيف المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، قسم الخدمات "...كان لا يسمح لنا بإنتاج أكثر من نسبة 12% من الإنتاج لأنه كانت هناك اتفاقية مع هنكل...".

فبيع العلامة التجارية و فتح السوق الجزائرية على مختلف المنتجات الوطنية والعالمية في ظل الظروف الصعبة للمؤسسة جعلها تعجز عن منافسة هذه المنتجات، خاصة في ظل تنوع ذوق المستهلك، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 14، 43 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...تدخل السوق تجد أكثر من 100 منتج، نحن نتج ولا نشترى منتج مؤسستنا نشترى المنتج الذي سعره أقل...".

إضافة إلى كل هذا مشكل التسيير والتنظيم بحيث أنه هناك وحدات توقفت على الإنتاج ومازالت في هيكل التنظيم للمؤسسة مما زاد من أعباءها، باعتبار أن هؤلاء العمال يتقاضون أجورهم بدون بذل أي مجهود على حساب الوحدات المنتجة، وهذا ما يفسر نسب التغيب الكبيرة في المؤسسة، مثلما تؤكد مسؤولة قسم الموارد البشرية للمركب، ويؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 27، 39 سنة من العمر،

¹- انظر الملحق رقم 06 : المتعلق ببنود اتفاقية الشراكة بين اناد وهنكل الالمانية.

²- انظر الملحق رقم 3، الجدول رقم 2، يبين تطور كمية الإنتاج والمبيعات والفرق بينهما في كل من مركب صور الغزلان ووحدة كوسمتيك-روبية ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2016.

20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "المشكل في الهيكل التنظيمي لا بد من إعادته، هناك عمال يعملون من ورشة إلى ورشة، وهناك عمال لا يدخلون المؤسسة، هناك وحدات معطلة و فيها عمال، يعني هناك المشكل في التسيير...".

هذا ما زاد الضغط على عمال الوحدات الإنتاجية المنتجة، فهم مجبرين على إنتاج كمية المحددة من الإنتاج وفقا للطلب عليه بتعداد عمالي محدود، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج، و يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج الذي كان يتكلم وهو متذمر جدا "المسؤول يحدد كمية الإنتاج، ولا يهتم لعدد العمال وقدرتهم، المهم الوصول إلى الكمية المطلوبة...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية":

إن قدم وتعطيل آلات الإنتاج في بعض الأحيان عن العمل فرض على العمال العودة وتدشين العمل اليدوي لتحقيق الإنتاج المطلوب و الحفاظ على المؤسسة، هذا ما لمسناه من خلال الملاحظات الميدانية من خلال زيارة ورشات العمل، و يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج والخدمات، و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "هنا آلات من 1983 مربوطة بالأسلاك... و يضيف المبحوث رقم 17، 29 سنة من العمر، 06 أشهر أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "العمال يعبئون المنتج بالقارورة و الحنفية، و المؤسسة كلها تحتوي ناقل إنتاج "كلاك" واحد فقط...".

كما أن الظروف الفيزيكية للعمل سيئة جدا خاصة في الورشات أصبحت تشكل عائقا للعمال للقيام بمهامهم، هذا ما لمسناه من خلال الملاحظات الميدانية، و مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 03، من جنس أنثى، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "الماء يصب علينا من كل جهة في الشتاء، لا توجد وسائل العمل، وعند سقوط الثلج في جبال "الشريعة" نموت من البرد...". كما أن نقص وسائل الحماية، في ظل طبيعة العمل يعتبر مشكل آخر خاصة

وأن العمال يتعاملون بطريقة مباشرة مع المواد الكيميائية المسببة للعديد من الأمراض، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... لا توجد وسائل الحماية نحن نعمل بدون حماية، مواد سرطانية نشمها، نمسها، لا توجد تدفئة، لا الضوء فتغيير ملابسنا في الظلثة، لا يوجد الماء، نعمل طول النهار جالسين، ليست لدينا كراسي مريحة...".

إن تقليص عدد العمال ونقص التوظيف¹، خاصة بالنسبة لعمال الإنتاج، زاد من ضغط على العمال بحيث يقوم عامل واحد بعدة مهام، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج، ويوضحه المبحوث رقم 14، 38 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... نحن نعمل ثلاث وحتى أربعة مناصب في اليوم، المشرف لو يستطيع كيف يقسمنا إلى ثلاثة قطع، كل قطعة يضعها تعمل في منصب، فالمدير عندما يحدد كمية الإنتاج، لا بد من تحقيقها، لا يهتم لعدد العمال أو للظروف التي يعمل فيها العامل...". و أكده لنا مسؤول الموارد البشرية للوحدة، ويوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...خرجوا عمال للتقاعد وهم كل عام في تناقص ولا يوجد توظيف...".

كما أن عدم توفر الحوافز بمختلف أنواعها المادية والمعنوية خاصة ضعف الأجرة وعدم توفر الإطعام، فالمنطقة معزولة ولا تتوفر فيها المرافق الأساسية باعتبارها منطقة صناعية، إضافة إلى عدم توفر النقل مما زاد من الأعباء العمال وساهم في خفض معنوياتهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، من جنس أنثى، 30 سنة من العمر، 08 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...هناك مشاكل مادية ومعنوية، الأجرة ضعيفة، عندما نطلب أي شيء يقولون لا يوجد أموال، المهم إنكم تتقاضون الأجرة، لا يوجد مطعم لا نجد ما نأكله في منتصف النهار، لا يوجد نقل، لا توجد الإمكانيات...".

¹ - انظر الملحق رقم 3، الجدول رقم 1، يبين المقارنة بين تطور عدد العمال وكمية الإنتاج في كل من مركب صور الغزلان ووحدة كوسمتيك- رويبة ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2016.

إضافة إلى عدم وجود العدالة الاجتماعية والتي تعتبر مشكل آخر يعاني منه العمال في المؤسسة، فاستغلال العلاقات الشخصية أصبحت عائقا في تفعيل العلاقات الاجتماعية، بحيث أن العمال لا يحضون بنفس فرص التعامل، خاصة التساهل عند التأخر أو التغيب، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ...لا توجد عدالة، اثنان يتأخروا أو يغيبوا يخضم لأحد ولا يخضم للآخر...". و كذلك التمييز في توزيع وتقسيم المهام بين العمال في ورشات الإنتاج بدون مراعاة قدرات العمال ورغباتهم، مثلما يضيفه نفس المبحوث " ...في قسم الإنتاج هناك مهام كثيرة، واحد تعطى له مهمة سهلة، يعبى المنتج في العلب، عمل خفيف و الآخر يعمل على الآلة...". مما أدى إلى الصراع بين العمال فيما بينهم، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 35 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ...البارح المسؤول أسند لعاملة مهمة لصق علامة المنتج و للأخرى مهمة تعبئة المنتج، وبذلك لم ترضى العاملتان، وبدأ السب والشتم بينهما...".

إضافة إلى النميمة التي أصبحت سمة أساسية، أدت إلى تحطيم للعلاقات الاجتماعية بين العمال في المؤسسة، فالنميمة أدت إلى ترسيخ الهوة بين العمال وأثرت على تعاونهم حتى في المجال الرسمي، و أصبحت مشكل أساسي يهدد علاقات العمل بين العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج الذين كان مستاء من الأوضاع الاجتماعية بشكل عام سواء داخل المؤسسة أو خارجها بسبب المشاكل التي يعيشها داخل و خارج المؤسسة مع أهله " ...النميمة كثرت خصوصا بوجود النساء في وسط العمل، الغيرة ازدادت بينهم، وهي التي زادت من المشاكل، أصبح هذا يسبب هذا، وهذا ينشر النميمة في هذا، بقي هنا إلا النميمة و الكلام المعرض والشتم...".

كما أن مشكل سوء التسيير الذي يظهر جليا من خلال التأخر في بعض الأحيان عن جلب المواد الأولية، خاصة تلك المتعلقة بالمنتجات المطلوبة في السوق، بحيث هناك فترات تعجز المؤسسة عن توفيرها، فالمؤسسة لا تملك بعد النظر باعتبار أنها لا تقوم بتوفير هذه المواد إلا بعد نفاذها من المخزون تماما، مما يؤدي إلى توقف العمل نهائيا، وهذا ما لاحظناه من خلال معاشية الفترة أين توقف المنتج الأكثر طلبا في السوق لمدة أكثر من شهر والتي تزامنت مع قيامنا بالبحث الميداني، و يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 08، من، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... المشكل الذي تعيشه المؤسسة هو سوء التسيير، المواد الأولية التي نستوروها من 1982، والتي تفرض بقاء المؤسسة على اتصال مع هذه المؤسسات، فهناك مواد نفذت نهائيا، من المفروض لا يمكن تركها حتى تنفذ ويتعطل الإنتاج مدة ثلاث أشهر أو أربعة أشهر...". و توجيه العمال لانجاز مهام أخرى خارج مجال الإنتاج، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الخدمات و الإنتاج، ويوضحه المبحوث رقم 23، 44 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...في بعض الأحيان يتوقف الإنتاج، ويوجه العمال لتنظيف الساحة من الحشائش...".

كما أن سوء التسيير يتجلى أيضا من خلال شراء سلع و مواد أولية بطريقة غير مدروسة لا تستجيب لاحتياجات المؤسسة، فكثير من المواد تشتري ولا تستعمل، مثلما يوضحه المبحوث رقم 28، من جنس أنثي، 29 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...أحيانا نشترى سلع غير مناسبة، نفرغها في المخازن وبعدها نعيد إرجاعها، وأحيانا تبقى في المخازن، المخزن يحتوي بمليارات الدنانير مخزنين، هناك مواد انتهت صلاحيتهم، مستحيل تُرمى لأنه رأس مال المؤسسة...".

فسوء التسيير أدى إلى عجز المؤسسة عن إيجاد أسواق مما جعل المنتجات المصنوعة تبقى مكدسة في مخازن الوحدة، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج والخدمات، ويوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، إشراف، قسم الإنتاج "...لا يبحثون على الإنتاج، هناك سلع عندها أربعة سنوات في المخزن، المشكل

ليس في البيع، لكن المؤسسة تتعامل مع مشتري واحد فقط، هل الجزائر كلها فيها مشتري واحد فقط؟...". ويضيف المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "نحن ننتج السلع التي لا تباع...".

إن نقص إنتاج بعض المواد و توقف إنتاج البعض الآخر نتيجة عدم القدرة على مواجهة المنافسة بعد انفتاح الجزائر على المنتجات الوطنية و العالمية، بعدما كان الوحيد في السوق الوطنية في ظل احتكار السوق مع سياسة التسيير الاشتراكي، مما أدى إلى إضعاف المنتج الوطني، مثلما يوضحه المبحوث رقم 09، 50 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، قسم الإدارة "كنا ننتج العديد من المنتجات والآن أصبحت المنافسة" الخواص، الاستيراد "نقص الإنتاج كانت المؤسسة الوحيدة التي تنتج...".

فعدم قدرة المؤسسة على المنافسة وعدم مواكبتها للتطورات الحالية و التجديد في منتجاتها بسبب عدم وجود القدرة على التخطيط والتطوير لمنتجاتها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "هناك بعض المنتجات توقف إنتاجهم أصبحت لا تباع، لا تباع ليس مشكل السوق، لكن مشكل الإدارة لم تواكب السوق، قارورة عطر من 1962 لا تزال نفسها حتى الآن...".

وبسبب سياسية القرارات المركزية، التي جعلتها تعجز عن اتخاذ القرارات الحاسمة لمواجهة المنافسة الشرسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة، بحكم علاقته المباشرة مع المسؤولين القياديين للمجمع "نحن نبيع في سلعة قديمة، والسوق يتطلب منتجات جديدة، ونحن لسنا أحرار، لا نستطيع الخروج على الأوامر، فالقرار في يد الوزارة...". و يضيف المبحوث رقم 30، 54 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "مشكل المؤسسة ليس البيع، والوضعية هذه وصلنا إليها بسبب سياسة الدولة للشركة وطنية، وقطاع صناعي قديم، أرادت الدولة تصفيته، ليست مشكلة العامل ولا الإطار المسيرة للمؤسسة، لا توجد استقلالية، القرارات كلها في يد الوزارة، الإدارة هنا شكلية "خضرة فوق الطعام" ... الوزارة هي التي تسيير...".

إضافة إلى المشكل نقص مفهوم الوطنية وحب الوطن والذي ساعد على ترسيخ مفهوم الأنا وحب الذات، في إطار أولوية المصالح الفردية على المصالح العامة للمجتمع، مما ساعد على تدهور البنية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع والمؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، إشراف، قسم الإنتاج " ... لا يوجد المسؤول هنا يراعي مصلحة البلد، وحتى نحن لم ندرس حب الوطن، لم نتعلم ما معنى حب الوطن والمواطنة...". ويضيف المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...البارحة كان العمال يعبنون منتج "الشمبوان" احد العمال جاءه اتصال هاتفى ترك الحنفية مفتوحة، ذهب و أغلقتها، ينطق عامل آخر يقول لي اتركها، ليست خسارتك، خسارة المؤسسة، قلت له الشركة هي رزقنا "نأكل منها الخبز" قال لي اتركها المسؤول هو يتولى الأمر...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة من خلال عرض المشاكل التي يعاني منها العمال والمؤسسة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- روبيه"، والتي أثرت على معنويات العمال من جهة وعلى وضعية الاقتصادية للمؤسسة من جهة أخرى، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقات والاحتياجات الرسمية و اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في ما يلي :

- في كلا المؤسساتين يعاني العمال فيها مشاكل مادية ومعنوية من خلال نقص الحوافز بجميع أنواعها.
- ظروف العمل السيئة في ظل عجز المؤسسة على توفير أدنى الشروط العمل.
- قدم وتعطل الآلات الأمر الذي أدى إلى إعادة تدشين العمل اليدوي.

- تدهور العلاقات الاجتماعية في المؤسسة سواء كانت هذه العلاقة بين العمال فيما بينهم أو بين العمال و الإدارة خاصة في ظل انتشار المحسوبية والعلاقات الشخصية في ظل غياب العدالة الاجتماعية.
- سوء التسيير الذي أدى إلى تهديد المؤسسة بالإفلاس في ظل تزايد مديونية المؤسسة ونقص الإنتاج، مع عدم القدرة على بيع المنتج الذي أدى إلى تكديسه، في ظل المنافسة الحادة مع غياب الإشهار لمنتجات المؤسسة .
- مشاكل قانونية باعتبار أن المؤسسة غير قادرة على اتخاذ القرارات المصيرية إلا بالرجوع إلى السلطة المركزية، وهي الوزارة الوصية مما شكل عائقا على التسيير العقلاني للمؤسسة .

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية هناك تأخر كبير في تقاضي العمال لرواتبهم أما بالنسبة لعمال البيئة الحضرية يتقاضى العمال أجرتهم في وقتها.
- تدهور العلاقات الاجتماعية في المؤسسة ذات البيئة الحضرية نتيجة الجهوية والتي أدت إلى ظهور تكتلات، أما بالنسبة للبيئة الحضرية نتيجة الأنانية والتي ولدت الغيرة والحسد بين العمال.
- نقص اليد العاملة في المؤسسة ذات البيئة الريفية نتيجة لسوء التسيير في ظل غلق معظم وحدات الإنتاج في المركب والذي أدى إلى زيادة معدل التغيب، أما في ما يخص نقص اليد العاملة في المؤسسة ذات البيئة الحضرية نتيجة عدم التوظيف في ظل خروج معظم العمال للتقاعد، خاصة في ظل مقارنة بين كمية الإنتاج وعدد العمال في كل مؤسسة.
- ظهور الهوة بين العمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية بسبب التكتلات العمالية بينما في المؤسسة ذات البيئة الحضرية نتيجة لانتشار الأنانية وغياب مفهوم الوطنية.

المبحث الثاني

الثقة في المؤسسة

- 1- قدرة العمال على التعاون مع بعضهم البعض في العمل.
- 2- قدرة العمال على التعاون مع الإدارة.
- 3- تضامن العمال لمواجهة المشاكل المشتركة.
- 4- العوامل المؤثرة على الثقة في المؤسسة.
 - أ- العوامل المؤثرة على الثقة بين العمال.
 - ب- العوامل المؤثرة على الثقة بين العمال والإدارة.

1- قدرة العمال على التعاون مع بعضهم البعض في العمل:

نشير هنا إلى قدرة العمال على التعاون مع بعضهم البعض في مجال العمل، باعتبار أن العمل هو نظام للتعاون وهو سلوك يعبر عن قبول التعاون في إطار العلاقات الاجتماعية التي تنطوي على الثقة التي تربط بين العمال، والتي تسمح من خلالها بتنسيق الروابط و التفاعل مع بعضهم البعض بطمأنينة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة و الحفاظ عليها، ونشير هنا إلى المقارنة بين قدرة التعاون بين العمال في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن تدهور وضعية العمال و المؤسسة و تراجع مكانتها في السوق الوطنية والدولية مع ظروف العمل السيئة خاصة مع تأخر الكبير الذي تعرفه الأجرة، فإن العمال يسعون إلى تحسين مكانة العمل والمؤسسة، من خلال رفع الإنتاج بالوسائل المتاحة عن طريق التعاون فيما بينهم خاصة في ظل تذبذب سوق العمل للحفاظ على مناصب العمل المتواجدة من جهة، ومن جهة أخرى ضمان الأجرة، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب " ...نحن هنا هذا يساعد هذا، هذا يغطي على هذا ، لأن العامل إذا لم يقف على رزقه "خبزته" يأكلونه..."، ويضيف المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة" ...أنا الآن ذاهب إلى الورشات، أتعاون معهم...".

إن الأقدمية بين العمال في العمل تشكل عامل مهم في تعاون العمال مع بعضهم البعض، فهي تسمح للعمال باكتساب نوع من التآلف والانسجام بينهم مما يساعدهم على التعاون و تنسيق الجهود بينهم، مثلما يؤكد أكثر من ثلثي المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ...الأقدمية والعشرة التي بيننا، تجعلنا نقف مع بعض...".

إن لجماعة العمل دور في تحفيز وإعطاء القدرة للعمال على التعاون مع بعضهم البعض، بما تمنحه من تماسك في إطار الثقة المتبادلة، خاصة عندما يكون هناك طلب على المنتج، مما تجعلهم يقومون بالعمل عن طيب خاطر حتى ولو لم يكن من ضمن وظائفهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 09، من جنس أنثي، 41 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات، مستوى ثانوي، التي كانت تتكلم بافتخار عن الجماعة التي تعمل معها " ...اليوم أنتجنا منتج من المفروض ينتج في الورشات، نحن اتفقنا وأنجزنا العمل، قمنا بتسهيل الأمور بما أنه هناك طلب...".

كما أن جماعة العمل تلعب دورا آخر باعتبارها تفرض على العمال التعاون من أجل تحقيق أهداف الجماعة، بغض النظر على طبيعة العلاقات والروابط الاجتماعية التي تجمعهم، فبالرغم من عدم الارتياح للتعامل مع البعض إلا أن المصلحة تفرض ذلك، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20 ، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...على حسب الأشخاص الذين أتعامل معهم، ممكن العمل يجبرني على العمل مع شخص لا أحتمله، أتعامل معه رغم عدم ارتياحي له...".

إن تدهور القدرة الشرائية للعمال أجبرت العمال على الاهتمام بالمصالح الخاصة على المصالح العامة، مما فرض على العمال التعاون بغض النظر على نوع الروابط والعلاقات الاجتماعية بينهم، خاصة مع ضعف الأجرة وتأخرها لعدة أشهر، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 05، من جنس أنثي، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ...لما تصل إلى الجيب أتعاون، من أجل المصلحة و الأجرة أعمل مع العدو، عدوي أتعاون معه..."، و يضيف المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية بدون منصب " ...العامل جيبه وفائدته، المؤسسة آخر اهتماماته لا يوجد من العمال من يفكر كيف ينقذ المؤسسة، هذه تكون عندما تكون الإدارة إدارة ردعية، لكن هذه غير موجودة، لذلك العامل أصبح يفكر فقط في نفسه..."، وبالتالي فإن تفاقم المشاكل في المؤسسة فرض على العمال الاستسلام والتعاون بدون أي حسابات للأخر، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15، 38

سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..."التعاون الآن أصبح عادي، من قبل كان هناك التخوف عند التعامل مع بعضنا، العامل مات قلبه...".

غير أن غياب الإمكانيات اللازمة والوسائل الضرورية للعمل، وقف حاجزا أمام قدرة العمال على التعاون لتحقيق إنتاج أفضل لتحسين وضعيتهم الاقتصادية والاجتماعية بتحسين وضعية المؤسسة، وبالتالي ضعف الإمكانيات جعل العمال ييأسون من إمكانية عودتها لما كانت عليه من قبل، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 14، 43 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، مستوى ثانوي، تنفيذ، قسم الإنتاج "..."لو تتوفر الإمكانيات نستطيع فعل شيء، لقد مررنا بفترة صعبة والآن نعرف قيمة المؤسسة جيدا، فعندما يتوقف الإنتاج تجعلهم يهتمون فقط بالنميمة والقييل والقال..."، و يضيف المبحوث رقم 29، 40 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج الذي كان يائسا تماما من وضعية المؤسسة "..."توجد الإرادة عند العمال، كنا نتكاثف لإنقاذ المؤسسة، الآن الوضع أصبح ميئوس منه...".

إن التكتلات التي تشكلت في المؤسسة خاصة بعد الأحداث التي خرج على إثرها أكثر من 30 عاملا بسبب الصراع النقابي، عملت على تقسيم عمال المركب إلى مجموعتين، مما أفقد العمال القدرة على التعامل والتعاون بينهم، في ظل التمييز و الجهوية التي مارسها النقابة للضغط على العمال، التي عملت على توسيع الهوة بينهم، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "..."مستحيل، لا نستطيع التعاون والتوحد، تشتتنا منذ إقصاء واحد وثلاثين عاملا، تضامنا معهم وعند تبرئتهم أمضت جماعة لرفض عودتهم، فلو عادوا سيسعون لخلق المشاكل في المؤسسة، والآن تجد عاملين في نفس المنصب وبنفس المؤهلات بفئة مهنية مختلفة...". بويضيف المبحوث رقم 30، من جنس أنثي، 50 سنة من العمر، 29 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..."وجود العنصرية بالمؤسسة منذ نشأتها صعبت من التفاهم بين العمال،

ومع ذلك كنا نعمل، ولكن الآن لو كنا نملك القدرة على التعاون لما وصلنا إلى هذه الوضعية، المركب فُتح حديثاً "1986"، لكن بغصرتهم أرجعوه للوراء...".

إن سياسة الدولة المنتهجة للدخول للسوق الحرة عملت على تصفية المؤسسات الاقتصادية الوطنية، جعلت العمال متدمرين و يائسين من عودتها إلى السوق، في ظل نقص العمل ومحدودية الإنتاج وانعدامه في بعض الوظائف بسبب غلق مختلف وحدات المركب، مما قلص فرص التعاون بين العمال، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 07، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... لا توجد القدرة على التعاون، لو أحببنا التعاون لتعاوننا من قبل، الآن لا يوجد عمل، نحن ننتج كمية محدود من الإنتاج...".

هذه الوضعية جعلت العمال يبحثون عن فرص عمل أخرى من خلال إرسال "السيرة الذاتية" لمختلف المؤسسات العامة والخاصة، خاصة بالنسبة للعمال الشباب، كما عملت على بحث عن فرص للتقاعد بالنسبة للعمال كبار السن رغم عدم بلوغهم سن التقاعد، مثلما يوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، مستوى ثانوي، إشراف، قسم الإنتاج " ... لا يوجد حتى دليل يثبت أن وضعية المركب ستتحسن، نتحدث مع عامل كبير يقول لك أخرج للتقاعد إن شاء الله أصل سن الخمسين، عامل صغير يقول لك أرسلت السيرة الذاتية لو أجد عملاً آخر سأذهب...".

كما أن وجود جواسيس في المؤسسة وكذلك انتشار ظاهرة النميمة بين العمال، أدت إلى انتشار التخوف والريبة في التعامل بينهم، مما أدى إلى تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية، لذلك فالعمال يتعاملون بحذر فقط من أجل انجاز العمل و رفع الإنتاج، للحفاظ على مناصبهم في إطار المصلحة الفردية وليس عن طيب خاطر، باعتبار أن الشك أصبح السمة الأساسية التي تميز تعاون العمال مع بعضهم البعض، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب " ... هناك شك بين العمال في بعضهم البعض... " ويضيف المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... يوجد

جواسيس في المؤسسة معروفين، عندما يحضر أبحث فقط على كيفية إنهاء عملي والخروج من المؤسسة، لا توجد ثقة بيننا...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية":

إن الانضباط المفروض من طرف الإدارة، فرض على العمال ضرورة التعاون خاصة في إطاره الرسمي من أجل التنسيق لتحقيق كمية العمل والإنتاج المطلوبة منهم، بغض النظر على العلاقات والروابط الاجتماعية التي تربط بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثي، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "... توجد القدرة على التعاون في إطار العمل الرسمي، الأسبوع الماضي كنت أتجادل مع زميل على شيء تافه، يوم بعدها جاء عندي تعاملت معه عادي والتزاماتي قمت بها في وقتها...".

إن إبرام المؤسسة لعقد العمل مع "مؤسسة نפטال" أدى إلى إيجاد البديل للإنتاج الأصلي للحفاظ على مناصب العمل، إضافة إلى زيادة الطلب على بعض المنتجات الأصلية للمؤسسة و في ظل نقص اليد العاملة، الأمر الذي أجبر العمال على التعاون مع بعضهم البعض، مثلما يؤكد أقل من ربع مبحوثي قسم الإنتاج، و يوضحه المبحوث رقم 14، 38 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...الآن كنت أعمل معهم في الآلة أرحتهم، نتعاون قليلا بيننا، عندما أنهى عملي أذهب لأساعدهم...".

إن طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تميز المجتمع الحضري في ظل انتشار الفردانية والمصلحة الشخصية، انعكست على العلاقات الاجتماعية بين العمال فيما بينهم و أصبحت مبنية على أولوية تحقيق المصالح الشخصية على المصالح العامة، بغض النظر على أساليب تحقيقها وبدون مراعاة لمصالح الطرف الأخر، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، من جنس أنثي، 30 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...التعامل بين العمال يسوده النفاق...". وهذا ما أدى إلى هشاشة العلاقات والروابط الاجتماعية التي أصبحت علاقات سطحية ظرفية تنتهي

بانتهاه المصالح، مثلما ويضيف المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "..." العمال كلهم مؤسسون، لا يوجد تعاون بينهم..."

وبالتالي فإن التعاون بين العمال في ظل الروابط الحديثة باعتبار التشتت في الأصل الاجتماعي بينهم، مبني على المصلحة والتخوف وعدم الثقة المطلقة خاصة في ظل انتشار النميمة والغيرة بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..." عندي جرتي أضع فيها الثقة نحكي على كل شيء لكن بحذر، لن تتجاوز الأخوة ولو بدرجة، لأنني أخاف حدوث أي شيء، فلا تضرنى..." ويضيف المبحوث رقم 15، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." لا توجد صداقة حقيقية في محيط العمل، كانت عندي صديقة قريبة مني و خدعتني، أسرار بيتي وجدتها كلها في الخارج، هناك حدود الآن، أصبحنا عندما نريد الحديث نخاف، كما يقال "الحيطان ليها أذان"..."

إن انتشار النميمة بين العمال في ظل أولوية المصالح الشخصية عملت على تحطيم العلاقات الاجتماعية بينهم، و أصبحت تتميز بعدم الثقة، مما حدث من قدرتهم على التعاون في مجال العمل إلا في إطار الخضوع للتنظيم الرسمي، في ظل الانضباط المفروض من طرف الإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." هناك من تستطيع وضع ثقتك فيه، تتعاون معه وهناك من لا تعرف كيف يدور عليك بقطعة خبز يشتروه..." ويضيف المبحوث رقم 21، 40 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، المستوى التعليمي متوسط، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." لا يوجد تعاون كبير، كل عامل يراقب الآخر، ينم فيه، كل واحد يبحث على مصلحته، مصلحته فوق كل اعتبار..."

إن الغيرة التي ظهرت في المؤسسة أدت إلى تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية، وزيادة العنف في المؤسسة خاصة العنف اللفظي في ظل انتشار مبدأ عدم الاحترام بين العمال في التعاملات بشكل عام، خاصة بسبب تقسيم العمل والذي أدى

بالعمال إلى المقارنة بين الوظائف التي يشغلونها والوظائف التي يشغلها زملاؤهم، مما أدى إلى عجز المسؤول المباشر للتحكم في سلوك العمال، مما فرض عليه ضرورة استخدام القانون للسيطرة على هذا الوضع، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 03 ، من جنس أنثى، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... توجد القدرة لكن لم يتركونا نتعاون، المسؤول هنا كسر العمال، ميز بيننا، أشاجر مع زميلتي لا يصلح بيننا، يتركنا نتشاجر، وبعدها يقول لنا أكتبوا تقريركم...". و يضيف المبحوث رقم 06، من جنس أنثى، 30 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... لا يحبون التعاون، الحسد الغيرة، مراقبة الغير، المسؤول والنقابة يحبون عامل ولا يحبون آخر، وهذا التمييز خلق التوتر بين العمال، وأدى إلى الصراع مع بعضهم البعض...".

إن ظروف العمل السيئة التي يعيشها العمال في المؤسسة مع العجز المالي والتدهور الاقتصادي الذي انعكس على العمال خاصة من خلال الأجرة التي لا تستجيب لتلبية أدني الاحتياجات الاجتماعية، أدت إلى كسر الثقة بين العمال بسبب انشغال كل عامل بوضعيته الاجتماعية، الاقتصادية والمهنية في ظل انتشار مبدأ الفردانية كمحدد للعلاقات الاجتماعية والمهنية، التي حدت من قدرة العمال على التعاون فيما بينهم من أجل رفع الإنتاج وتحسين مستوى العمل والمؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 04 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... لو تقدم المؤسسة الحوافز للعمال لساعدت على راحتهم، لأن التعاون يحتاج إلى راحة البال، الخبز كان 5 دج أصبح 10 دج، والأجرة لا تزال على حالها..."، و يضيف المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، مستوي التعليمي متوسط، تنفيذ، قسم الخدمات " ... نسبة كبيرة من العمال قلبهم ميت، لو لم تكن المراقبة لا يعمل، وهذا نتيجة غياب الحوافز وضعف الأجرة ...".

كما أن سياسة الدولة لتصفية القطاع العمومي في ظل تبني سياسة الاقتصاد الحر، ساعد على تحطيم الروابط بين العمال من خلال نشر الجوايس بينهم، مما

أفقدتهم القدرة على التعاون بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ...عملوا على تفرقتهم "فرق تسد"، هناك عمال أعطيت لهم هواتف من أجل الوشاية بعمال آخرين..."، و يضيف المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، مستوى التعليمي متوسط، تنفيذ، قسم الخدمات " ...المشاكل كلها من السلطة، ليس لدينا ما نخفيه ...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة من خلال عرض قدرات العمال التي تؤدي إلى التعاون فيما بينهم في إطار الثقة المتبادلة، في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة"، والتي يمكن أن تؤثر على الروابط الاجتماعية والتنسيق بينهم، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقات والاحتياجات الرسمية و اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في ما يلي :

- التعاون إجباري بالنسبة للعمال في ظل انتشار النميمة وجود جواسيس لصالح أطراف معينة في كلتا المؤسستين.
- أولوية تحقيق المصالح الخاصة على المصالح العامة.
- إن التكتلات التي ظهرت في المؤسسة شكلت عائقا للعمال من أجل التعاون مع بعض البعض بسبب نشر الخوف بينهم مما ولد عدم الثقة بينهم.
- وجود المشاكل القانونية باعتبار أن المؤسسة الأم غير قادرة على اتخاذ القرارات المصيرية إلا بالرجوع إلى السلطة المركزية وهي الوزارة الوصية مما شكل عائقا على التعاون العمال مع بعضهم البعض و بالتالي استسلام العمال للظروف الحالية.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- إن قدرة العمال على التعاون في المؤسسة ذات البيئة الريفية خاصة في ظل عدم تقاضي الأجرة في وقتها أكثر مقارنة بقدرة العمال على التعاون في المؤسسة ذات البيئة الحضرية.
- الأناية تعتبر العائق لتحفيز العمال على التعاون في البيئة الحضرية أكثر منه في البيئة الريفية.
- العمال في البيئة الريفية يتعاونون في إطار الإمكانيات المتوفرة، في حين أن عمال البيئة الحضرية يبحثون فقط على الثغرات من أجل كبح الإنتاج وعدم التعاون.
- بالنسبة لعدم الثقة في البيئة الحضرية هي مطلقة بينما بالنسبة للعمال في البيئة الريفية فإن عدم الثقة موجه للعمال المعروفين بسلوكياتهم السلبية كالنميمة، والجوسسة.
- عدم الثقة ميزة أساسية للتفاعل الاجتماعي بالنسبة لعمال المؤسسة في البيئة الحضرية، بينما بالنسبة لعمال البيئة الريفية الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يمر بها العمال والمؤسسة هي التي فرضت مبدأ عدم الثقة.

2- قدرة العمال على التعاون مع الإدارة:

نشير هنا إلى قدرة العمال على التعاون مع الإدارة في مجال العمل، بحيث أن المؤسسة هي نظام للتعاون باعتبارها نظام جماعي، وهو سلوك يعبر عن قبول للتعاون في إطار العلاقات الاجتماعية التي تنطوي على الثقة التي تربط بين العمال والإدارة في المؤسسة والتي تسمح من خلالها بتنسيق الروابط و التفاعل بين العمال والإدارة بطمأنينة من أجل الحفاظ على المؤسسة، ونشير هنا إلى المقارنة بين قدرة التعاون بين العمال و الإدارة داخل المؤسسة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية ، والمناظرة بينهما.

أولاً - بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان":

إن ارتفاع نسبة تغيب العمال المتزايد بسبب غلق معظم وحدات الإنتاج، ساهم في زيادة الضغط على عمال وحدات العمل المنتجة، مما أدى إلى ضرورة التعاون بين

العمال في انجاز المهام في إطار التعاون مع الإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب "... التغيب منتشر بشكل كبير جدا نحن حوالي 70 عامل في الإنتاج، والذين يعملون 20 عامل فقط، العامل يعمل عدة مهام يأخذوه للعمل في ورشة "جافيل" يأخذوه لورشة "نظاف"... الخ...".

كما أن تدهور الوضع الاقتصادي الذي أدى إلى العجز التام للمؤسسة عن الاهتمام بمختلف مواردها خاصة البشرية والتكنولوجية، والذي أدى بالعمال الأخذ على عاتقهم و بإمكانياتهم الشخصية إصلاح آلات المعطلة، خاصة تلك التي تساهم بطريقة مباشرة في تحقيق العملية الإنتاجية، و المساهمة في شراء قطع الغيار لآلات الإنتاج على حسابهم الخاص، أملا منهم في تحسن وضعية المؤسسة والانطلاق من جديد للحفاظ على مناصبهم ومصالحهم، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه نفس المبحوث السابق رقم 01 "...هناك عمال بإمكانيات محدودة أصلحوا آلات نتيجة لخبرتهم، كانت متوقفة تقريبا لمدة خمسة أشهر، شُغلت البارحة، العامل عند تلقي الأوامر من الإدارة ينفذها...". ويضيف المبحوث رقم 18، 41 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...قمنا بالاشتراك لجمع الأموال من أجل شراء محرك، شركة كبرى وأنا أضيف لها مبلغ 500 دج، لكن لا يهم من أجل العمل وأكل الخبز...".

إن عجز المؤسسة على تلبية احتياجات العمال في ظل تدهور أوضاعها الاقتصادية، لم يمنع الإداريين على العمل مع العمال يدا بيد في ورشات الإنتاج، و التعاون معهم من أجل استمرارية المؤسسة، والحفاظ على المناصب في ظل تذبذب سوق العمل، هذا ما لمسناه من خلال الملاحظة الميدانية ومعايشة بعض مظاهر التضامن، و مثلما يوضحه المبحوث رقم 09، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...الإداري ينزل إلى الورشات ويعمل يدا بيد مع العمال، الوضعية التي وصل إليها المركب جعلت فقط الاهتمام بالكيفية التي يمكن من

خلالها استمرار الإنتاج، الإنتاج والبيع، في الصباح قاموا بالصاق ملصقات العلامة التجارية، والبارحة قاموا بتعبئة قارورات الصابون السائل...".

كما أن عجز المؤسسة عن تلبية احتياجات العمال المتزايدة في ظل التغييرات الاجتماعية والاقتصادية و تدهور القدرة الشرائية وازدياد نسبة الفقر في وسط العمال، أفقدت التعاون بين بعض العمال والإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 21، 43 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... العامل له القدرة على التعاون مع الإدارة لو تلبى كل مطالبه... ". فالعجز الكلي للمؤسسة أفقد القدرة على التواصل بين العمال والإدارة و القدرة على التعاون بينهم في بعض الأحيان، خاصة وأن الإدارة تحاول النهوض بالمؤسسة بغض النظر عن الأساليب التي تنتهجها لتحقيق لذلك، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية " ... لا يوجد تواصل لأنه لا يوجد تجاوب من الإدارة، لم يستطيعوا توفير حتى قفاز أو "ماسك"، لا يلبي أي طلب، الإدارة تبحث فقط على الإنتاج ... ".

إن ضعف الكبير في الإنتاج ونقص العمل خاصة في المناصب الإدارية أدى إلى فقدان علاقات العمل بين العمال والإدارة، هذا ما زاد من استياء العمال خاصة و أن هذه المناصب مرتبطة بنظام الدوام 8 ساعات، مما أفقد القدرة على التعاون بين العمال والإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، قسم الإدارة " ... لا يوجد عمل الآن، نأتي نجلس حتى الرابعة مساء، من قبل كنت أفرح عند الانتهاء من العمل، الآن أصبحت أفرح عندما يعطى لي عمل... ".

إن تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية وعجزها عن توفير أدنى شروط العمل، أفقدها القدرة على فرض الانضباط واحترام القواعد والقوانين الرسمية، ما زاد من العنف و ساهم في فقدان القدرة على التعاون من أجل تحسين وضعية المؤسسة، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج، و يوضحه المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... من قبل لم نكن ندخل الإدارة، الآن نذهب ونصرخ... ". خاصة العنف اللفظي من خلال تبادل الشتائم، مثلما يوضحه المبحوث

رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." الضغط الذي يعيشه العامل وإحساسه بالظلم جعلته يذهب للإدارة للسب والشتم، الإداري يهين كرامة العامل ويهضم حقوقه...". هذه الوضعية أدت إلى فقدان الثقة في التعامل مع بعضهم البعض، مثلما يوضحه المبحوث رقم 24، 42 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." لو كانت بيدي لألغوا شيء اسمه الإدارة، ليس لهم أي دور، الإداري وراء المكتب ولا يتقن الحديث مع العمال، الآن المدير لا نُعيره أي اهتمام هو يصرخ ونحن نصرخ، لأنه لم يحترمنا...".

إن ممارسة التمييز بين العمال وفي ظل غياب العدالة الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بالترقيات في إطار غياب المعايير الموضوعية، ساهمت في تحطيم الروابط الاجتماعية، وبالتالي عملت على كسر الثقة وفقدان القدرة على التعاون خاصة بين العمال والإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 22، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إطار، قسم خدمات، الذي كان يتكلم بطريقة عنيفة جدا بعد سحب الإدارة لمسؤولياته المهنية بدون تغيير الفئة المهنية "..." لا توجد ثقة هنا، أتيت اليوم للإدارة لو لم تصل الأمور إلى ذروتها...". و يضيف المبحوث رقم 05، من جنس أنثى، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..." لا يوجد تعاون مع الإدارة ليست لدى ثقة فيهم حقي مهضوم، هناك من لا يعرف كتابة حتى اسمه و فنته المهنية 18...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميك-روبية":

إن طبيعة العلاقة بين العمال و الإدارة المبنية على تضارب المصالح، باعتبار أن الإدارة تسعى إلى تحقيق الأهداف بأقل التكاليف الممكنة، خاصة في ظل التحولات و الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر، والمحاولة الحفاظ على المؤسسة من أجل الحفاظ على المناصب، والعمال يطمحون إلى تحقيق مطالبهم بأقل جهد مبذول خاصة في ظل الثقافة المكتسبة من خلال سياسة التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي أعطت اهتماما بالغا للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، مما أدى إلى تعارض الأهداف بين العمال والإدارة، وبالتالي عرقل عملية التعاون بينهما، مثلما يوضحه

المبحوث رقم 01، من جنس أنثي، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..." ليس سهلا الهدف الذي يسعون لتحقيقه، فوق طاقتهم، عندنا المدير منضبط، والعمال لا يحبونه لأنه منضبط..."، ويضيف المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "..." المسؤول يعرف فقط سن و تطبيق القوانين، العامل لم يلبس الحذاء، جاء متأخر اخضم له، عنده مريض لا يذهب، والعامل هكذا يتعب..."

إن جدية الإدارة في التعامل وفرض الانضباط في المؤسسة جعل من العلاقة بين العمال والإدارة مبنية على أساس العلاقات الرسمية، وبالتالي التعاون بينهم يكون على أساس احترام القوانين، لذلك فالتعاون يفرض عن طريق استخدام السلطة والقواعد الرسمية من خلال تنفيذ الأوامر التي تفرضها الإدارة، باعتبار العامل مجبر على ذلك، في إطار الحفاظ على مصالحه، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 03، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." ليست لدينا علاقة مع الإدارة، هنا المدير لا يمكن حتى إلقاء التحية عليه، ممنوع منعا باتا، وضعت حدود بيننا وبينهم..."، ويضيف المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." عندنا المشرف لو كان يخطا العامل يقصيه، المشرف علينا ليس متواضع مع العامل لا يعرف كيف يسير مع العامل..."

إن الانضباط الذي فرضته الإدارة على العمال جعل التعامل محدود بينهما، فالتعامل يكون وفقا لاحترام السلم الهرمي للمؤسسة، فلا يمكن للعامل تجاوز ذلك مهما كانت الأسباب، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "..." لا نتعامل مع الإداري نتعامل مع رئيس الورشة، وهو مسكين عامل مثلنا..." لذلك فهذا الانضباط المفروض من قبل الإدارة ولد الكره بين الإدارة والعمال، فالعامل دائما يرى الإدارة بأنها عدوه وتعمل ضده، مثلما يوضحه المبحوث رقم 09، 50 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..." والإدارة فيها مشاكل كثيرة، و العامل عندما يخطئ ويعاقب،

يحفّد على الإدارة و يشعر أنها ضده...". وبذلك أصبحت العلاقة بينهم تتميز بالفتور، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، من جنس أنثي، 30 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... العلاقة بين العامل والإدارة علاقة باردة...".

فالانضباط المفروض ولد التخوف لدى العمال من تجاوز القوانين الرسمية، خوفا من العقوبة التي يمكن أن تسلط عليه نتيجة ذلك، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج، ويوضحه المبحوث رقم 12، 50 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، منفذ، قسم الإنتاج " ... إذا كان عندي مشكل في الإدارة يجب أن أخبر رئيسي، أخاف عندما يراني المدير و يقول لي ماذا تفعل هنا...".

إن عدم قدرة المنتج الأصلي على المنافسة، أجبر المؤسسة عن إيجاد البديل من خلال عقد اتفاقية عمل مع الشركة الوطنية نفضال، للحفاظ على مناصب العمل، مما ساعدها على تحقيق الأرباح¹، الأمر الذي زاد من تذمر العمال خاصة في ظل ظروف العمل الصعبة من جهة ومن جهة أخرى عدم تلقي نسبة من هذه الأرباح، مثلما يؤكد معظم المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 10، 52 سنة من العمر، 32 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة " ... نحن الآن متعاقدين مع شركة نفضال، العمال يبذلون قصارى جهدهم، وعند تحقيق كمية الإنتاج المحددة لا نأخذ الفائدة...". و يضيف المبحوث رقم 30، 54 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... نتعاون، العامل تستدعيه بالجمعة يأتي للعمل إنه يعمل مجانا، على " العلم الوطني " أحيانا...".

إن عدم تطبيق العدالة الاجتماعية بين العمال في ظل عدم وجود معايير للترقية، خاصة عندما يكون المسؤول بنفس مستوى وخبرة المرؤوسين، مما يولد الغيرة والحقد بينهم، ويصعب بذلك عملية التواصل والتعاون، هذا ما يؤدي إلى ظهور وانتشار الأنانية والمصلحة الشخصية كأساس للتعاون بين العمال والإدارة خاصة مع المسؤول المباشر، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 06، من

¹ - انظر الملحق رقم 3، الجدول رقم 2، يبين تطور كمية الإنتاج والمبيعات والفرق بينهما في كل من مركب صور الغزلان ووحدة كوسمتيك - رويبة، ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2016.

جنس أنثى، 30 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... عندما نريد أن نتعاون نتعاون، وعندما نحب العوج نتعوج، والشيء الذي لا يجعلنا نتعاون هو الغيرة، عندما أرى أحد نفس المستوى معي ورتبته أحسن مني تُغيظني، وهذا التمييز يخلق المشاكل..."، و يضيف المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... لا يوجد تعاون مع الإدارة والإدارة لا تتعاون معنا، الكل نفسي نفسي...".

إن اهتمام العمال بأولوية تحقيق مصالحهم الشخصية في ظل مبدأ الأناية أدت إلى ضرورة التعاون بين العمال و الإدارة في إطار تبادل المصالح، مثلما يوضحه المبحوث رقم 21، 40 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، المستوى التعليمي متوسط، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...مصلحة العمال هي التي تجعلهم يتعاونون مع الإدارة...". فالعامل دائما يقارن بين ما يأخذه من المؤسسة وما يمكن أن يعطيه من جهد، مثلما يوضحه المبحوث رقم 25، 41 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...الإدارة عندما توفر المزايا للعامل، العامل يجب أن يبذل قصارى جهده، وإذا كان ما يطلبه لا يحصل عليه ماذا يمكن أن يقدم...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة بين قدرة تعاون العمال مع الإدارة في المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك - رويبة"، والتي يمكن أن تؤثر على الروابط الاجتماعية والتنسيق بينهم، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقات والاحتياجات الرسمية و اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في مايلي:

- إجبارية التعاون في إطار الخضوع للأوامر الرسمية.

- التعاون من أجل تحقيق المصالح الشخصية.

- عدم قدرة المؤسسة على توفير الاحتياجات الأساسية للعمال ساعد على ظهور وانتشار عدم الثقة بين العمال والإدارة مما أدى إلى فقدان القدرة على التعاون مع بعضهم البعض.

- عدم ارتياح العمال عند التعامل مع الإدارة في ظل غياب العدالة الاجتماعية.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- تعاون العمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية في إطار الوسائل المتاحة وبوسائلهم الخاصة للنهوض بالمؤسسة وتحقيق الإنتاج خاصة في ظل تأخر الأجرة، بينما العمال في المؤسسة ذات البيئة الحضرية تعاونهم خاضع لأوامر الإدارة في إطار فرض الانضباط خاصة وأن الأجرة يتقاضاها العمال في وقتها.

- الانضباط الذي فرضته المؤسسة على العمال في البيئة الحضرية وضع حاجزا للتعاون بين العمال والإدارة، بينما وضعية المؤسسة في البيئة الريفية جعلها تعجز عن فرض هذا الانضباط، مما أعطت الأولوية للتعاون من أجل تحقيق الإنتاج على فرض القواعد والقوانين الرسمية.

- وجود العمل أساسا للتعاون بين الإدارة و العمال في البيئة الحضرية خاصة بعد إبرام اتفاقية عمل مع المؤسسة الوطنية نفضال، أما بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية فغياب العمل أدى إلى غياب علاقات العمل، مما أدى إلى فقدان القدرة على التعاون بين العمال والإدارة خاصة على مستوى العمل الإداري.

- عدم الثقة الميزة الأساسية للعلاقات الاجتماعية وذلك لعجز المؤسسة عن تلبية احتياجات العمال بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الريفية، بينما في المؤسسة ذات البيئة الحضرية فالانضباط واحترام القواعد واللوائح حد من التفاعل بين العمال و الإدارة وأجبرهم على الاستسلام لذلك .

3- تضامن العمال لمواجهة المشاكل المشتركة:

نشير هنا إلى تضامن العمال فيما بينهم لمواجهة المشاكل المشتركة لا سيما تلك التي يواجهونها مع الإدارة، و سعى لحل تلك المشاكل، باعتبار أن القوة في الجماعة وليست في الفرد ، ونشير هنا إلى المقارنة بين تضامن العمال في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن سياسة الدولة في تسيير القطاع الصناعي مبنية منذ البداية على أولوية الجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، ومع التحولات الاقتصادية والسياسية والأمنية في الجزائر بشكل عام والمؤسسة بشكل خاص مازالت الدولة تلعب دورا مهما في تسيير المؤسسة في ظل مركزية السلطة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة "..." المدير يبذل قصارى جهده يتصل بالوصاية لكن، الوصاية في الجزائر لا يسمعونه يعدونه وبعدها يُخلفون و عدهم...".

فرغم أن المؤسسة هي مؤسسة مفلسة أساسا¹، إلا أنها لا تزال قائمة لحد اليوم، هذا من أجل الحفاظ على الأقل على المناصب الموجودة في ظل شراء السلم الاجتماعي، وتخفيف المواجهات التي يمكن أن تحدث داخل أو خارج المؤسسة خاصة تلك التي تحدث بالعنف، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية "..." لو نعمن النظر الشركة ليست في وضعية جيدة، لا نتقاضى أجرتنا، لكن سياسة البلاد وحتى يقضى على الاحتجاجات و يشتتوننا، يعطون لنا الأجرة، و كأنهم يعملون معنا حسنة...".

إن تفاقم المشاكل في المؤسسة خاصة التأخر الذي تعرفه الأجرة أدت إلى ضرورة التضامن من أجل القيام بحركات احتجاجية كتعبير على الوضعية المزرية

¹ - انظر الملحق رقم 3، الجدول رقم 2، يبين تطور كمية الإنتاج والمبيعات والفرق بينهما في كل من مركب صور الغزلان ووحدة كوسمتيك -روبية ، ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2016.

التي يعيشونها في المؤسسة، فمن خلال معاشة الباحثة للحركة احتجاجية التي كانت يوم 21 سبتمبر 2016 والتي أدت إلى غلق الطريق الوطني رقم 8 بحرق الإطارات المطاطية والقيام بالفوضى وكانت نتائج هذه الحركة حسب تصريح مدير الإدارة و الموارد البشرية لمجمع "ENAD"، توقيف خمسة عمال من طرف الدرك الوطني، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب "..." قمنا باحتجاج وخرجنا للطريق، قام الدرك بضربنا بالعصي وأدخلونا حتى هنا...". و يضيف المبحوث رقم 05، من جنس أنثى، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..." قمنا باحتجاج على الأجرة المرة الماضية، جاء الدرك ضربنا و احتجز البعض منا، بعدها كل عامل يُأخذ صاحبه يأخذه يغازظ يقول لهم خذوني أنا أيضا، غلقنا الطريق جاء الوالي، المدير، الصحافة...".

كما أن تدهور الأوضاع وتفاقم المشاكل في ظل عجز مسؤوليها المباشرين عن اتخاذ القرارات في ظل التسيير المركزي و تراخي الإدارة على إيجاد الحلول لها، رأى العمال الحل في الخروج للمجتمع لإيصال مطالبهم للسلطات المعنية وللرأي العام أجمع، خاصة وإنها متعلقة بضروريات الحياة وهي الأجرة والتي تعتبر حق دستوري يضمنه القانون، لكن بعد تدخل السلطات الأمنية أدى إلى تخوف العمال فرغم أن المشاكل التي قامت على أساسها الحركات الاجتماعية لا تزال عالقة لحد اليوم، مما فرض على العمال القيام بحركات احتجاجية سلمية داخل المؤسسة وهذا ما حدث من خلال الاحتجاج الذي حدث في المؤسسة يوم 07 ديسمبر 2016 والذي عاشته الباحثة و يوضحه نفس المبحوث السابق رقم 01 "..." نتجمع هنا ونصرخ، لكن الفوضى في الخارج انتهت، هناك من لا يجب المشاكل مع الأمن...".

رغم أن هناك اختلافات كبيرة بين العمال والتي ميزها عدم الاتفاق بينهم في ظل التكتلات، إلا أن المساس بالأجرة التي تعني المساس بكرامتهم جعلت من العمال يتناسون الخلافات من أجل مواجهة الإدارة، والتضامن كيد واحدة مما أكسبهم الثقة و القوة لمواجهتها، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 12، 37 سنة

من العمر، 16 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... أحيانا نكون على كلمة واحدة، لأنه عندما يُقاس جيب العامل لابد من إيجاد الحل، رغم أننا لسنا متفقيين على العموم، لكن تأخر الأجرة أضرت بجميع العمال، لذلك اتفقوا وقاموا بالتجمع و الاحتجاج... "

غير أن ولاء بعض العمال للإدارة لارتباط مصالحهم الخاصة معها، شكل عائقا لتضامن العمال، بسبب الخيانة التي يتعرضون لها عند تضامنهم والقيام بحركات احتجاجية بغية إفشال التضامن وكسر الثقة بينهم، من خلال نشر الخوف في أوساطهم عن طريق نقل الإشاعات، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 08، 47 سنة من العمر، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... لا نستطيع أن نقول بأن هناك اتحاد العمال 100%، لأن الخائن موجود موجود ... ". ويضيف المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات " ... أغلب الاحتجاجات يتضرر فقط من يطيل رأسه، نحتج و بعدها يصوروننا، أنا حدث معي هذا، ففي الوقت مضى كنا نقوم بالاحتجاج، نصف العمال يحتج والنصف الآخر يأخذ عطلة مرضية لحماية نفسه، هكذا تزول الثقة، فعندما التقى المدير أو المدير العام أقول له ربي يعينك... "

كما أن هناك بعض الفئات المهنية التي لا يسمح لها القانون بالمشاركة في التضامن الاجتماعي القائم على الحركات الاحتجاجية باعتبار أن وظيفتهم هي حماية العمال وممتلكات المؤسسة كالأمن، فالقانون هنا يصبح عائقا لتماسك العمال لمواجهة المشاكل والضغط على الإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 10، 36 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... لا نستطيع التضامن والاحتجاج مع العمال حتى ولو أن المشاكل مشتركة، الأمن وظيفته حماية العمال و ممتلكات المؤسسة... ".
ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الحضرية "وحدة كوسميك-روبية":

إن انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية التي طغت على العلاقات والروابط الاجتماعية بين العمال، حدثت من التضامن بينهم للدفاع عن مطالبهم و حل مشاكلهم مع الإدارة في ظل تفاقمها، وبالتالي ظهور الفردانية في ظل الاهتمام بالمصالح الشخصية لم تستطع

أن توحد مشاكل العمال، وبذلك التضامن كيد واحدة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "لم نصل بعد لمرحلة التضامن، كل من لديه مشكل يعالجه لوحده...".

إن التكتلات التي ظهرت في المؤسسة عملت على تحطيم العلاقات و الروابط الاجتماعية بين العمال وإضعاف الثقة، خاصة في ظل انتشار الفردانية و أولوية المصالح الخاصة على المصالح العامة، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين يوضحه المبحوث رقم 13، 42 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... إذا كان مشكل أعالجه مع رئيس الورشة، وإذا لم يستطع حله يبقى مثلما هو، دائما المشاكل نفسها، لا يوجد تضامن لأن هناك تكتلات، الكل نفسي نفسي...".

في ظل سياسة التوظيف التي انتهجتها المؤسسة والقائمة على المحسوبية والعلاقات الشخصية عملت على نشر الجوايسيس في ظل الولاء للإدارة، والذي وقف حاجزا لتضامن العمال وتوحيد صفوفهم لمواجهة مشاكلهم خوفا من خسارة مناصبهم في ظل ارتفاع مستوى البطالة وتدنى القدرة الشرائية للعمال، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "المشكل أنه لا يوجد تضامن، منذ البداية العمال يوظفون بالمعارف، من قبل عندما يوظف العامل من أجل العمل يقال له "حمرلي وجهي"، الآن يوظفه من أجل أن يوصل له أخبار العمال يدخل جديد بالهاتف، الذي يعمل يُحطموه...". و يضيف المبحوث رقم 09، 50 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "لم يتضامن العمال أبدا، لأنهم يخافون من خسارة مناصبهم، أو معاقبتهم، المهم " تخطي رأسي"...".

إن الخوف من ضياع المناصب في ظل تدني وضعية المؤسسة وسياسة الدولة لتصفية القطاع العمومي في ظل تبني سياسة الاقتصاد الحر حد من تضامن العمال لمواجهة المشاكل التي يواجهونها داخل المؤسسة، وبالتالي أدت إلى استسلامهم والرضوخ لها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 18، 56 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية،

إشراف، قسم الإنتاج، رئيس نقابي ومسول فوج " ...على ماذا أتضامن، الوحدة لو تريد الإدارة تطبيق القوانين لأغلقها سريعا، المؤسسة ليس لها مدخول...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة من خلال عرض التضامن المبني على الثقة بين العمال في إطار التنسيق بينهم لمواجهة مشاكلهم مع الإدارة، في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك - رويبة"، والتي يمكن أن تؤدي إلى مواجهة الإدارة لحل مشاكلهم، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقات والاحتياجات الرسمية و اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في مايلي:

- هناك من لديهم مصالح مع الإدارة تتعارض مع مصالح العمال، مما أعاق التضامن بين العمال لمواجهة مشاكلهم معها.

- انتشار الجواسيس بين العمال مما أفقد التماسك بين العمال و التضامن قوته.

- سياسة الدولة لفرض الأمن والسلم الاجتماعي وقفت عائقا لتضامن العمال.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- بالنسبة للعمال في البيئة الريفية هناك تضامن بينهم لمواجهة المشاكل مع الإدارة بحيث في بعض الأحيان يأخذ طابعا عنيفا، عكس البيئة الحضرية أين يغيب التضامن نهائيا في غياب القدرة على توحيد المشاكل بين العمال.

- رغم الاختلافات والتكتلات التي فرقت بين العمال إلا أنه توجد مشاكل استطاعت أن توحدهم لمواجهتها في المؤسسة ذات البيئة الريفية، عكس المؤسسة ذات البيئة الحضرية أين المشاكل العمالية هي مشاكل فردية وليست جماعية.

- رغم وجود جواسيس للإدارة بين العمال هذا لم يمنع من تكتل العمال في البيئة الريفية، عكس البيئة الحضرية أين الجواسيس كسرت التضامن وتوحيد مشاكل العمال من أجل تسهيل مواجهتها.

- العمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية لهم القوة في مواجهة المشاكل، عكس عمال في المؤسسة ذات البيئة الحضرية أين يسود الخوف بينهم لمواجهة المشاكل، مما يجعلهم مستسلمون للإرادة الإدارية والسياسية.

4-العوامل المؤثرة على الثقة في المؤسسة :

نشير هنا إلى العوامل التي تؤثر على الثقة في المؤسسة كمحدد للتفاعل الاجتماعي وبناء العلاقات سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والإدارة لتحقيق أهداف المؤسسة في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يمر بها المجتمع بشكل عام، ونشير هنا إلى مقارنة تأثير هذه العوامل على الثقة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية والمؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أ- **العوامل المؤثرة على الثقة بين العمال:** نشير هنا إلى العوامل التي تؤثر على الثقة بين العمال في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها المؤسسة ودورها في تحديد عملية التفاعل مع بعضهم البعض، ونشير هنا إلى مقارنة تأثير هذه العوامل على الثقة بين العمال فيما بينهم في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية والمؤسسة ذات البيئة الحضرية، والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان ":

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يعرفها المجتمع في ظل تبني الجزائر سياسة الاقتصاد الحر، والتي تفرض على الدولة ضرورة التخلي عن تدعيم القطاع الاقتصادي الصناعي، وبالتالي ضرورة تصفيته، مما جعل العمال ييأسون من قدرة المؤسسة للعودة للاقتصاد الوطني من جديد، خاصة في ظل المنافسة الشرسة، مما أفقدهم الثقة في التعامل والتعاون مع بعضهم البعض، مثلما يوضحه

المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب "...هناك فئة قليلة مازالت تؤمن بأن هذه المؤسسة هي رزقهم، و هناك من فقد الأمل سيأتي يوم وتصفي أحببنا أم كرهننا...".

إن ولاء العمال للإدارة في ظل الحفاظ على المصالح الشخصية ساعد في انتشار الجوايس بين العمال، مما ساعد على انتشار النميمة التي كانت سبب في تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال والتي تعتبر كعامل آخر لإضعاف الثقة بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...عرفت عامل منذ 17 سنة وهو أصبح حبيب للمدير و لرئيس القسم، يوصل لهم الأخبار كلها، الآن لن أثق فيه...".

إن التكتلات إلي ظهرت في المؤسسة بسبب النقابة، التي عملت على تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية مما ساعد على فقدان الثقة بين العمال، خاصة في ظل التمييز الذي تمارسه في تحقيق المطالب لبعض الفئة وحرمان فئة أخرى خاصة تلك المتعلقة بالترقية، مما أدت إلى بروز الصراع والعنف بين العمال فيما بينهم، مثلما يؤكد معظم المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...النقابة وضعت مجموعة من العمال في اليمين و أخرى في اليسار ، تسانده ما تطلبه تجده، وعندما لا تسانده تبقى مثلما أنت...".

غير أن المشاكل المشتركة التي يعيشها العمال في ظل تدهور الاقتصادي للمؤسسة خاصة تلك المتعلقة بتأخر الأجرة لعدة أشهر، عملت على تقريب العمال فيما بينهم، وجعلتهم يتناسون الاختلافات، وبذلك عملت على بعث الثقة بينهم، والتضامن من أجل مواجهتها، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 09، 41 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...الظروف التي نعيشها جعلت العمال متماسكين يتحدثون كثيرا على المشاكل وعلى وضعيتهم، يعني هذه المشاكل نمت الثقة بين العمال وكسرت الثقة بين العمال والإدارة...".

ثانيا-أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-رويبة":

إن الانضباط الذي فرضته الإدارة باحترام القوانين الرسمية لتحقيق أهداف المؤسسة مع عدد العمال المحدود خاصة في قسم الإنتاج، أدى إلى زيادة الضغط على العمال باعتبار أن العامل يقوم بأكثر من مهمة، والتي أدت إلى تقييم العمال لبعضهم البعض، مما زاد من الغيرة بينهم وساعد على انتشار النميمة التي أدت إلى تحطيم الروابط بينهم وبذلك الثقة، مما جعل ضرورة توخي الحذر في التعامل مع بعضهم البعض، مثلما يؤكد معظم مبحوثي قسم الإنتاج، و يوضحه المبحوث رقم 03، من جنس أنثى، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... لا توجد الثقة بين العمال، هذا يراقب هذا، كل واحد يحرس نفسه إذا يخطأ...".

كما أن سيطرت الروابط الحديثة المبنية على المصلحة الشخصية في إطار تبادل المصالح، جعلت الروابط هشة باعتبار أن العامل يهتم بمصلحته بغض النظر على طبيعة هذه العلاقات وبدون احترام للقيم والمعايير الاجتماعية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية ، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... يوجد هنا النفاق أكثر من الثقة...". و يضيف المبحوث رقم 28، من جنس أنثى، 29 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...هنا لا نستطيع تحدث براحتنا إلا إذا أردت إيصال ذلك الحديث، هنا تكلم فقط الرسالة ستصل إلى الشخص المطلوب...".

إن ولاء العمال للإدارة ساعد على نشر جواسيس بين العمال والتي جعلتها تتابع تحركات كل عامل في المؤسسة، لفرض السلم و الأمن للحفاظ على التوازن الاجتماعي، مما ساعد على كسر الثقة وتحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال و لإضعاف التعاون بينهم لمواجهة المشاكل والتحديات، مثلما يوضحه المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ...الانشقاقات سببها ولاء بعض العمال للإدارة..."، مما جعلهم مستسلمين للأوضاع الراهنة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، مستوى التعليمي ثانوي، إشراف، قسم الخدمات " ...هنا مرة أردنا القيام باحتجاج و أنا الأول من تكلم،

أخذوا اسمي للإدارة المركزية واخبروهم بأنني أريد القيام بالفوضى، جاء عندي المدير ليعاتبني، لماذا الناس هنا تسخر على ناس، لا يوجد تضامن...".

إن الأوضاع المزرية التي يعيشها العمال في المؤسسة في ظل عجزها عن تلبية أدنى احتياجات العمال في ظل تدهور القدرة الشرائية أدت إلى انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية في بناء العلاقات الاجتماعية، والتي أعطت أولوية للمصالح الشخصية على المصالح العامة، مما أدت إلى تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية الموجهة نحو الفعل التضامني بينهم المبني على الثقة المتبادلة، من أجل مواجهة مختلف التحديات التي تواجهها المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 18، 56 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج، رئيس ورشة "المشاكل زادت الأنانية وأصبح كل واحد يهتم بمشاكله " يسلك رأسه"، المهم يقضي مصالحه...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة من خلال عرض العوامل التي تؤثر على الثقة بين العمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك - رويبة"، والتي يمكن أن تؤثر على الروابط الاجتماعية والتنسيق بينهم لتحقيق التضامن و مواجهة مختلف التحديات، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقات والاحتياجات الرسمية و اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في مايلي:

- السياسة التي انتهجتها الدولة لتصفية القطاع العمومي كخطوة للدخول في الاقتصاد الحر عامل أساسي أفقد العمال الثقة في البقاء في المؤسسة وفي مناصبهم.
- انتشار النميمة بين العمال ساعد على كسر الثقة بين العمال.
- التكتلات التي ظهرت في المؤسسة عامل آخر لكسر الثقة بين العمال باعتبار إن كل تكتل يدافع عن عناصره مما خلق مجموعات متصارعة في المؤسسة.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية :

- وجود احتياجات مشتركة بين العمال خاصة المتعلقة بالأجرة ساعدت في بروز و بعث الثقة بينهم من أجل التضامن لمواجهتها في المؤسسة ذات البيئة الريفية، في حين عمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية الأوضاع التي يعيشها زادت من مبدأ عدم الثقة في ظل انتشار الأنانية وإعطاء الأولوية للمصالح الشخصية على المصالح العامة.

- رغم التكتل في البيئة الريفية الذي سببه النقابة وفي ظل تشابه المشاكل أدت إلى رفع الثقة لمواجهة المشاكل بينما في البيئة الحضرية التكتلات التي سببها المسؤول عملت على كسر الثقة بين العمال.

ب- العوامل المؤثرة على الثقة بين العمال والإدارة: نشير هنا إلى العوامل التي تؤثر على الثقة بين العمال و الإدارة في ظل الظروف التي تعيشها العمال في المؤسسة، ودورها في عملية التفاعل و التعاون بينهم، خاصة بعد انتقال الجزائر من الاقتصاد الموجه أين كان للعمال مكانة اجتماعية مهمة في المؤسسة إلى اقتصاد السوق القائم على ضرورة تصفية المؤسسات الاقتصادية العمومية، و نشير هنا إلى مقارنة تأثير هذه العوامل على تفاعل وتعاون و وبناء الثقة بين العمال والإدارة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن تدهور الأوضاع الاقتصادية للمؤسسة و عجزها عن تلبية أدنى متطلبات العمال، في ظل تدهور ظروف العمل خاصة مع طبيعة العمل الذي يفرض ضرورة توفير وسائل الوقاية لضمان سلامة العمال، الأمر الذي أدى إلى توتر العلاقات وفقدان الثقة بين العمال و الإدارة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة " ... نتحدث مع الإدارة على أي مشكل يقول لك لا توجد الأموال، حتى لشراء " ماسك" أو قفازات ...".

إن الوعود الكاذبة التي تمارسها الإدارة ضد العمال لتخفيف الضغط عليها في ظل عجزها عن تلبية أدني احتياجاتهم في ظل التسيير المركزي للمؤسسة، مثلما يوضحه مدير الإدارة والموارد البشرية للمؤسسة الأم " ... ليس بأيدينا شيء، الوصاية تكذب علينا ونحن نكذب عليهم...". خاصة تلك المتعلقة بالأجرة وظروف العمل بالنظر إلى طبيعته، زادت من استياء العمال و فقدان الثقة بينهم وبين الإدارة، مثلما يوضحه نفس المبحوث السابق "...الإداريون يعدون ولا يوفون، قالوا أن الأجرة ستدخل الأسبوع الماضي، ولحد اليوم لا شيء، الآن أصبحت الثقة منعدمة...". لذلك ففي ظل التدهور الذي تعيشه المؤسسة أصبح من الصعب التحكم في العمال وتوجيه سلوكهم نحو سلوك تعاوني مبني على الثقة المتبادلة بينهم، وبذلك فقدان الثقة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...لم يستطع المسؤول إقناعنا بأسباب الوضعية التي آل إليها المركب، عدم الثقة تجذر، هذه سنوات المدير الذي يأتي يعد بالإصلاح، و لكن كل عام تتدهور أكثر...".

إن تدهور الوضع الاقتصادي الذي تعرفه المؤسسة في ظل غلق مختلف وحدات الإنتاج، ساهم في ظاهرة التغيب بشكل كبير، مما أدى بالعمال إلى عدم الخضوع للقوانين الرسمية، وبذلك فقدان علاقات العمل التي تربط بين العمال والإدارة بفقدان الانضباط، وانتشار عدم الاحترام للمعايير الاجتماعية والقانونية في المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 05، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، المستوى التعليمي ثانوي، إشراف، قسم الإدارة " ...من قبل كانت للمدير قيمة، الآن أحضر القهوة، أكل، أتحدث في الهاتف أمامه، لا اهتم نهائيا بهذه الإدارة، من يتحدث معي بكلمة أرجعها بعشرة، أحيانا أغيب، لكن لو يحاسبني أقول له لماذا فلان وفلان لا تأتي أبدا...".

إن القوانين التي وضعتها الدولة كخطوة للانتقال من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر، خاصة في ظل تسيير المركزي للمؤسسة أدى إلى إغراقها في عدة مشاكل، وهذا لتسهيل عملية تصفيته وفتح المجال للقطاع الخاص خاصة بعد عقد الشراكة المبرم بين المؤسسة الأم ومؤسسة هنكل الألمانية، في ظل التخلي عن علامة

المنتوج الأصلي لها، الأمر الذي أدى إلى ضرورة إيجاد علامة جديدة للمنتوج، والذي كان له دور كبير في مآل و وضعية المؤسسة بسبب بنود الاتفاقية المجحفة¹، مثلما يوضحه المبحوث رقم 22، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "... الدولة أعطتنا مشروع العراق في إطار برنامج الغذاء مقابل النفط، و باعت ثلاث شركات لهنكل، سُلّم لنا مشروع دولي وتركت السوق الوطنية لهنكل، هنكل أخذ منا العلامة التجارية، والعلامة الجديدة لتربيتها في السوق لابد من الوقت، هذا ما جعل هنكل يبيع بالتعنت ونحن نبيع بالتوسل، و جعل الدولة تخصم من جهة العمال وليس من جهة الإدارة لماذا أنحن "خماسين"؟!..." مما ساهم في عجز الإدارة المباشرة على اتخاذ القرارات المصيرية وبذلك كسر الثقة بين العمال والإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج"...الكل يتجاوز القانون من السلطة الوصية حتى هنا، المدير ليس بيده شيء لأنه مقيد من السلطة الوصية ولا يستطيع التحرك لذلك أصبح يكذب ويتهرب هذه هي إدارتنا..".

إن عجز الإدارة المباشرة في ظل التسيير المركزي على تحقيق مطالب العمال وتوفير الظروف العمل الملائمة من أجل تحفيزهم، جعلتها تشرك العمال في مشاكلها من خلال محاولة شرح وضعية المؤسسة والظروف التي تمر بها، مما عقد الوضع بالنسبة للعامل البسيط باعتبار أن مستوى إستيعابه لهذه المشاكل المعقدة محدود، وأن وظيفته الأساسية هي الإنتاج، مما زاد من استياءهم وكسر ثقتهم بها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج"...هنا يوجد مشكل الأجرة، أردنا معرفة السبب المدير أدخلنا في تفاصيل أغرقتنا، أنت كمدير لابد أن تجد الحل، نحن العمال ننفذ ما تمليه الإدارة، مشكل آخر لسنا مسؤولين عنه...".

ثانيا-أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية"وحدة كوسمتيك-روبية":

إن سياسة الدولة المنتهجة للانتقال من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر القائم على ضرورة تصفية القطاع الاقتصادي العمومي في ظل هشاشته، خاصة في ظل

¹-انظر الملحق رقم 06 : المتعلق ببنود اتفاقية الشراكة بين اناد وهنكل الالمانية.

التسيير المركزي للمؤسسة وعجز الإدارة المباشرة عن اتخاذ القرارات بعيدا عن الوصاية، الأمر الذي أدى إلى إضعاف الثقة بين العمال والإدارة خاصة في ظل الظروف التي تمر بها المؤسسة، وعجز الإدارة المباشرة عن اتخاذ القرارات المصيرية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 44 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، المستوى الدراسي ثانوي، إشراف، قسم الخدمات "..." المدير هنا ليس بيده شيء، كل شيء من السلطة الوصية، لا يمكن أن يتخذ قرار حتى يشاور المدير العام..."

كما أن نشر الجوايس عملت على إضعاف القاعدة العمالية لتسهيل عملية الانتقال السياسي والاقتصادي، من خلال زرع الفتنة بينهم من أجل إشغالهم بمسائل بسيطة وإبعادهم عن المسائل الأساسية التي تهم المؤسسة والعمال، مما ساهم في كسر الثقة و انتشار الأنانية و الفردانية في ظل أولوية الدفاع عن المصالح الفردية بدل الاهتمام بالمصالح المشتركة للعمال و للمؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، المستوى التعليمي ثانوي، إشراف، قسم الخدمات "... الإدارة تخلق المشاكل للعمال حتى يتشتتون و تسيطر هي على الوضع، ولا يتركونهم يفكرون بالاتحاد، فالعمال لا يستطيعون الإتحاد لأن كلهم نفسي نفسي..."

كما أن العراقيل البيروقراطية التي تمارسها الإدارة تجاه العمال، أدت إلى عرقلة مصالحهم، خاصة في ظل سوء ظروف العمل من جهة وتدهور القدرة الشرائية للعمال من جهة أخرى، هذه الوضعية عملت على ضعف الثقة وهشاشة العلاقة وتوترها بينهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، يوضحه المبحوث رقم 10، 52 سنة من العمر، 32 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة، "..." عندك مصلحة مع الإدارة تذهب لقضائها يقول لك تعالى غدا، تذهب غدا أيضا يقول لك تعالى بعد غدا، لذلك انتزعت الثقة..."

إن عجز الإدارة على تلبية احتياجات العمال في ظل تدهور ظروف العمل وطبيعته وعدم توفير وسائل الوقاية لضمان سلامة العمال من جهة ومن جهة أخرى غياب وسائل الراحة كالنقل و الإطعام خاصة في ظل الوضع الذي تعيشه العاصمة والذي زاد من أعباء العمال، خاصة في ظل الوعود الكاذبة، ما أدى إلى فقدان الثقة بين

العمال والإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 18، 56 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... تنقصنا أشياء كثيرة و يحاسبوننا نحن، عندنا "كلاك" فقط من أجل جلب آخر عندنا 10 سنوات إلا الوعود ولا شيء آخر..."، ويضيف المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 04 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ...حتى تكون ثقة لابد من إعطاء العامل حقه، وتحسين وضعيته مثل النقل و الإطعام... الخ ...".

إن عدم وجود العدالة الاجتماعية في تعامل الإدارة مع العمال في ظل انتشار العلاقات الشخصية في تسيير علاقات العمل الرسمية، خاصة من ناحية التساهل في الغيابات وتأخر العمال، مما أدى إلى توسيع الهوة بين العمال والإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... هنا الإدارة تفرق بين العمال، عامل يخصمون من أجرته وآخر لا رغم أنهم الاثنين يتغيبوا...".

إن الضغط الذي يعيشه العمال والمؤسسة نتيجة نقص عدد العمال و عدم قدرتها على التوظيف، فرض على رؤساء الورشات التعامل بصرامة مع العمال، الأمر الذي أدى إلى وجود تجاوزات، خاصة مع الضغط الذي يعيشه العمال خارج المؤسسة في ظل تدهور القدرة الشرائية، هذا ما أدى إلى ظهور العنف بين العمال والمسؤول المباشر، مثلما يوضحه المبحوث رقم 25، 41 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... هناك أحد العمال أصيب بأزمة الضغط الدموي لأن الرئيس وعده بإعطائه رخصة خروج ليتقاضى أجرته، وبعد ذلك قال له نقوم بإجراء القرعة، أصبحنا نباع في الأسواق"...".

ثالثا- تحليل مقارنة بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة من خلال عرض العوامل التي تؤثر على الثقة بين العمال والإدارة في المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك - رويبة"، والتي يمكن

أن تؤثر على الروابط الاجتماعية والتنسيق بينهم لتحقيق فعالية المؤسسة، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقات والاحتياجات الرسمية و اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في مايلي:

- عجز المؤسسة عن تلبية أدني احتياجات العمال أدى إلى كسر الثقة بين العمال والإدارة.

- الوعود الكاذبة التي تتبعها الإدارة في تخفيف الضغط على العلاقات الاجتماعية وعدم الالتزام بها أدت إلى كسر الثقة.

- القوانين المفروضة على المؤسسة والتي أدت إلى تعقيد العلاقات بين الإدارة والعمال مما أدت إلى كسر الثقة بينهما.

- سياسة الدولة الموجهة لتصفية القطاع الاقتصادي العمومي أدت إلى كسر الثقة بين الإدارة والعمال.

- عدم الثقة نتيجة عدم وجود العدالة الاجتماعية في فرض الانضباط بسبب تغيب العمال.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- إن عدم الثقة بين العمال والإدارة في المؤسسة ذات البيئة الريفية كان نتيجة القوانين المفروضة من طرف الدولة في ظل سياسة الاستثمار الأجنبي والذي فرض على المؤسسة بيع العلامة التجارية من جهة وتخلي الدولة عن دعمها في إطار سياسة اقتصاد السوق وتصفية المؤسسة من جهة أخرى مما أدى إلى تدهورها، أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية عدم الثقة كان نتيجة نشر الجواسيس لإضعاف القوة العمال من أجل تسهيل تطبيق مخططات الدولة لتصفية المؤسسة.

- عدم الثقة في المؤسسة ذات البيئة الريفية نتيجة العجز الكلي للإدارة لتلبية حاجيات العمال مما جعلها تشرك العمال في مشاكل المؤسسة بينما عدم الثقة في المؤسسة ذات البيئة الحضرية نتيجة العراقيل البروقراطية.

خلاصة:

إن المؤسسة مجال مفتوح تأثر وتتأثر بالبيئة الخارجية التي تتواجد فيها بكل متغيراتها الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، لذلك فالقيم الاجتماعية للمؤسسة في ظل البيئة الداخلية تتحدد بما توفره من حوافز و مزايا للعمال من جهة ومن جهة أخرى بالقيم الاجتماعية للبيئة الخارجية سواء كانت بيئة حضرية أو بيئة الريفية.

إن تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية في ظل التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية والسياسية، جعلتها تعجز عن توفير الحوافز للعمال بمختلف أنواعها المادية والمعنوية، الأمر الذي ساهم في تدهور ظروف العمل وزيادة المشاكل في المؤسسة مما أدى إلى توتر العلاقات في المؤسسة سواء بين العمال أو بين العمال والإدارة.

هذه الوضعية التي تعيشها المؤسسة ساعدت على انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية الذي أعطت أولوية للمصلحة الشخصية و الفردية التي أصبحت تسيير وتوجه العلاقات الاجتماعية سواء في إطارها الرسمي أو غير الرسمي، مما عملت على تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية وتحديد من قدرة التعاون سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والإدارة في ظل تراجع للثقة والتي تعتبر كمتغير أساسي لمواجهة التحديات التي تواجهها المؤسسة في ظل المنافسة الشرسة.

وبالتالي عجز المؤسسة عن تلبية الاحتياجات المتنوعة و توفير الحوافز بكل أنواعها ما أدى إلى سوء الظروف التي يعيشها العمال، سواء داخل أو خارج المؤسسة، الأمر الذي ساعد على زيادة التوتر في العلاقات الاجتماعية بشكل عام، في ظل تدهور الثقة وانتشار الأنانية ومبدأ الفردانية في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية والمؤسسة ذات البيئة الحضرية، بغض النظر على القيم والعلاقات الرسمية للمؤسسة، وبالتالي هذه الوضعية ستؤثر بالضرورة على العلاقات التي يمكن أن تربط بين العمال والنقابة باعتبارها أحد المتغيرات للبيئة الداخلية، في ظل المهام التي يمكن أن تقوم بها في ظل تدهور الاقتصادي للمؤسسة، هذا ما سنتناوله في الفصل الموالي.

الفصل السابع

النقابة و الفعل العمالي في المؤسسة

تمهيد

المبحث الأول: النقابة والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

1- العلاقات الاجتماعية بين العمال والنقابة.

2- مطالب النقابة.

3- تضامن العمال والنقابة.

4- مكانة النقابة في المؤسسة.

المبحث الثاني : الفعل العمالي والنقابي في المؤسسة

1-العوامل المؤثرة على العلاقة بين العمال والنقابة.

2-مواقف النقابة من القضايا التي تهم العمال.

3-الثقة والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

خلاصة

تمهيد:

يعتبر العامل المحرك الأساسي للمؤسسة بما يؤديه من عمل في إطار علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية، وما يحمله من قيم اجتماعية التي توجه سلوكه داخل المؤسسة لرفع التحديات التي تواجهها المؤسسة في ظل العولمة و انتشار الفردانية كقيمة اجتماعية تحدد علاقات العمل.

فالنقابة كوسيط بين العمال والإدارة يستدعي تماسكها مع العمال، لمواجهة هذه التحديات و فرض سلطتها وبالتالي تحقيق حاجاتها الأساسية، فهي تسعى للحفاظ على المؤسسة من جهة كمكسب اجتماعي واقتصادي يساهم في تنمية المجتمع ومن جهة أخرى تحقيق مكاسب مادية ومعنوية للعمال لمواجهة الظروف المعيشية في ظل تدهور قدرتهم الشرائية.

إن تحقيق مكاسب للعمال مرتبط أساسا بوضعية المؤسسة الاقتصادية، وقدرة النقابة على القيام بدورها الأساسي، على هذا الأساس أردنا الوقوف على دور النقابة في تحقيق التعاون و التضامن مع العمال لتوحيدهم لمواجهة مختلف القضايا التي تهم العمال بشكل خاص والمجتمع بشكل عام، من خلال المقارنة بين دور النقابة في المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" و دور النقابة في المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية" في ظل القيم الرسمية والاجتماعية للمؤسسة، في إطار دراسة وتحليل الفرضية التي مفادها، تأثير تضامن و تماسك النقابة مع العمال على بروز فعل عمالي ونقابي موحد من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: يتناول تحليل العلاقات الاجتماعية، و نوع المطالب والتضامن بين العمال والنقابة وبذلك تحديد مكانتها من خلال الدور الذي تقوم به في المؤسسة.

المبحث الثاني: يتناول تحليل الفعل العمالي والنقابي في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وبالتالي إبراز المواقف التي أدت إلى التماسك فيما بينهم أو تشتتهم.

المبحث الأول

النقابة والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

1- العلاقات الاجتماعية بين العمال والنقابة.

2- مطالب النقابة.

3- تضامن العمال والنقابة.

4- مكانة النقابة في المؤسسة.

1- العلاقات الاجتماعية بين العمال والنقابة:

نشير هنا إلى أساس بناء العلاقات والروابط الاجتماعية بين العمال والنقابة، والتي تسمح بتفاعلهم مع بعضهم البعض لمواجهة التحديات التي يواجهها العمال و المؤسسة على حد سواء، في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية مع تبني الجزائر لسياسة الاقتصاد الحر وانفتاح السوق الوطنية على مختلف المنتجات العالمية، ونشير هنا إلى المقارنة بين أسس بناء العلاقات الاجتماعية و التفاعل الاجتماعي بين العمال والنقابة، في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن تبني الجزائر لسياسة التصنيع في ظل التسيير الاشتراكي و الأهداف المسطرة للنهوض بالمجتمع، والتي أعطت أولوية التسيير للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، هذا ما سمح باحتلال العمال والنقابة مكانة مهمة في القطاع الاقتصادي بشكل عام والمؤسسة بشكل خاص، باعتبارهما شريكين في عملية التسيير، الأمر الذي ساهم في الانخراط الآلي بالنسبة للعمال والالتفاف حول النقابة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب " ... نحن الذين كنا نختار النقابيين و ننتخب عليهم...".

هذه الوضعية انعكست على مكانة المؤسسة والنقابة في ظل الاقتصاد الريعي الذي سهل للنقابة تحقيق مطالب العمال خاصة المادية منها، غير أن تراجع وتدهور مكانة المؤسسة جعلها تعجز عن تلبية مطالبهم، الأمر الذي أدى إلى تدهور العلاقة بينهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 27، 39 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... كانت العلاقة بين العامل والنقابة جيدة، تدافع عنه عند تغيبه، تقدم له منح اجتماعية، في حالة المرض توفر سيارة إسعاف، والآن هي بدورها تدهورت، والنقابيون لا يهتمون إلا بمصالحهم...".

فالمزايا التي تتمتع بها النقابة في ظل قانون التسيير الاشتراكي التي مازال ساري المفعول لحد اليوم، وعدم وعي العمال بالمهام الأساسية الموكلة إليها، جعلت الأهداف الشخصية أساس الانخراط والوصول إلى قيادة النقابة باعتبارها أصبحت وسيلة ترقية اجتماعية، مما جعلها تبتعد عن أهدافها الأساسية المنوطة بها، الأمر الذي أدى إلى تدهور وضعية المؤسسة خاصة في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية مع انفتاح الجزائر على اقتصاد الحر المبني على المنافسة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب " ... العامل لا ينخرط حبا في النقابة، بل من أجل الامتيازات، هذا الذي ضيع الشركة... "، و يضيف المبحوث رقم 22، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "... كل من يترشح يبحث عن مصالحه، لا يوجد من ترشح وقضى مصالح المؤسسة، فأنا مثلا عندما أكون نقابيا فإنني اجتمع بفلان و فلان " "الشخصيات نافذة" فأصبح أهتم بمصاليحي على حساب المؤسسة، والإدارة تشتري النقابة، وحق العامل مهضوم... " .

هذه الامتيازات التي تتمتع بها النقابة جعلتها تهتم بأولوية تحقيق مصالحها ومصالح مقربيها على المصالح العامة للعمال والمؤسسة، الأمر الذي جعل العلاقة بين العمال والنقابة مبنية على العلاقات الشخصية، خاصة في ظل الروابط التقليدية التي تميز العلاقات الاجتماعية في المؤسسة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث السابق رقم 01 " ... لا توجد روابط بين العمال والنقابة كنا 700 عامل وعندنا نقابة فيها 30 عامل المقربون فقط، والباقي ليس لهم حق، هذه حالة النقابة التي كانت عندنا... " . و يضيف المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...النقابة منذ أن نشأت وهي السيد وحاشيته و الآخرين نادرا ما يحققون لهم مطلب... " .

فانحياز النقابة لفئة عمالية معينة في ظل سيادة العلاقات الشخصية لتحقيق مطالبهم، خاصة تلك المتعلقة بالترقية والمطالب المادية والذي ظهر جليا بعد تدهور

وضعية المؤسسة، انعكس على وضعية العمال الاقتصادية في ظل تدهور القدرة الشرائية، الأمر الذي سمح بظهور تكتلات في المؤسسة والصراع بينهم، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...إذا عندك صديق في النقابة فُضيت مصالحك، جماعتهم ترقوا في السلم المهني، لم يدرسوا و أصبحوا مكلفين بالدراسات فئة لـ14، جاءت نقابة جديدة لم تبقى كثيرا، أول ما قامت به هي كذلك قامت بترقية جماعتها، بعدها رجعت النقابة القديمة وهي أسوا من إلي كانت قبلها هناك جماعة عندهم فئة مهنية 20، أكثر من المدير...". و يوضحه كل من مسؤول قسم التموين، الإنتاج، والموارد البشرية، بأن هناك عمال مؤهلاتهم لا تتناسب مع مناصبهم، بحيث أن هناك عمال ذوي الفئة المهنية "18" و يطمحون لاحتلال الفئة المهنية "20"، وهي فئة أكبر من الفئة التي يحتلها مسؤولوا هذه المصالح.

إن تحقيق مصالح النقابة يتطلب ضرورة تبادل المصالح بين النقابة والإدارة باعتبارها شريكا اجتماعيا في عملية التسيير، في ظل المزايا التي أعطت أهمية كبرى للنقابة في ظل القطاع الاقتصادي العمومي، الأمر الذي جعل الإدارة توافق على معظم المطالب التي ترفعها النقابة، مما زاد من ارتباطها بالإدارة أكثر من ارتباطها بالعمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، مستوى تعليمي ثانوي، إشراف، قسم الإنتاج "...النقابي عندما يقول للمدير أمضي على هذا، يمضي المدير ليست له كلمة، المدير يمضي رغما عنه حتى يقضي مصالحه...".

ارتباط النقابة بالإدارة، والمزايا التي حققتها من وراء ذلك عمل على ضرورة الحفاظ على مكتسباتها و مكانتها في قيادة النقابة، مما جعلها تستغل العمال لكسبهم كقاعدة انتخابية للوصول إلى أهدافها عن طريق الوعود الكاذبة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...النقابي قبل الانتخاب يقول للعمال انتخبوني أحقق لكم كل شيء، وبعدها لا شيء يحقق، والنتيجة الوضعية التي وصل إليها المركب...".

ويضيف المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب، يناضل من أجل إنشاء نقابة في المؤسسة بعد فشل النقابة السابقة عن تلبية مطالب العمال **"...النقابة عند إقتراب موعد الانتخاب تشتري أصوات العمال، وصلت بأن تباع وتشتري الناس..."**. لذلك فهي ترفض التنازل عن السلطة، خاصة في ظل القانون الذي يدعو إلى محاسبتها بعد نهاية ولايتها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة **"...النقابة القديمة أرادت أن تبقى في الحكم، أحيلوا إلى تقاعد وما زال الحكم لهم منذ 1986، عندهم جماعتهم هنا يريدون نقل السلطة إليهم، حتى لا يتحاسبون على فترة حكمهم..."**، الأمر الذي أدى إلى عدم قدرة العمال على الاتفاق حول أعضائها، في ظل الصراع القائم بين مؤيدي أعضاء النقابة القديمة المنتهية ولايتها و التي تريد تجديد عهدتها و أعضاء النقابة الحديثة التي يريد العمال استخلافها، لذلك أصبحت العلاقات متوترة تتميز بالعنف، مثلما يضيف نفس المبحوث السابق رقم 02 **"...العمال يريدون فتح الترشيحات لتتصيب النقابة، لكن النقابة القديمة قامت بتتصيب نقابة وحدهم، احضروا الصندوق والعمال لم يعجبهم الأمر، وبذلك أراد العمال كسره..."**.

هذه الوضعية جعلت النقابة تفشل في بناء علاقات اجتماعية مع العمال، خاصة في ظل غياب الاتصال الدائم بينهم، وعقد الاجتماعات لإعلامهم بالنشاطات التي تقوم بها أو بالسماع لمشاكلهم وطلباتهم، إلى حين اقتراب موعد الانتخابات، مثلما يوضحه المبحوث رقم 22، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات **"...النقابة لم تقم بتجميع العمال أبدا، لا نراهم من الانتخاب..."**، هذا ما جعلها تعجز عن توعيتهم من أجل مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المؤسسة، خاصة في ظل سياسية الدولة لتصفية القطاع العمومي كخطوة أساسية للدخول في اقتصاد السوق مما جعل المؤسسة تنهار، مثلما يوضحه المبحوث السابق رقم 01 **"...النقابة جعلت العامل "بوربون" لا يعي شيء، لا يوجد وعي نقابي، هذا الذي جعل المؤسسة تنهار..."**. مما جعل العمال يفقدون ثقافة النضال النقابي باعتبار النقابة لم تقم بالدور المنوط بها منذ نشأة المركب، مثلما يوضحه نفس المبحوث **"...العمال لا يملكون ثقافة**

التي يفرقون بها بين الاحتجاج والإضراب، الناس الذين مثلوهم من قبل لم يقوموا بتوعيتهم ، ما معنى النقابة، معنى الاحتجاج وما هو الإضراب...".

إن المزايا التي تتمتع بها النقابة جعلت العمال يتصارعون من أجل اكتساب عضويتها وتصدر قيادتها، مما جعل الانتخابات تفشل لعدة مرات نتيجة لعدم الاتفاق حول أعضائها، خاصة في ظل الظروف التي تمر بها المؤسسة، الأمر الذي زاد من تعقيد العلاقات الاجتماعية بين العمال فيما بينهم من جهة، وبين العمال والنقابة من جهة أخرى، مثلما يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...قمنا بالانتخاب مرتين و أغيناه، لأنهم رشحوا فلان وفلان، لماذا هو يترشح وأنا لا، يا أخي كلنا عمال، يعني بما أن فلان يترشح وفلان لا، يعني فيها خبث النساء وهذه جعلت الأمور تتعقد...".

فاهتمام النقابة بمصالحها ومصالح مقربيها و عجزها عن تحقيق مطالب العمال والدفاع عن المؤسسة في ظل تدهور أوضاعها، ما جعلها تبحث عن الطرق التي يمكن من خلالها حماية مصالحها و مصالح أعضائها، خاصة في ظل المزايا التي حققها من وراء الانتماء النقابي، مما أدى ببعض العمال إلى تجنب التعامل معهم وفقدانهم قدرة النضال النقابي، خاصة في ظل وعيهم بعجزها عن تلبية احتياجاتهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، المستوى التعليمي ثانوي، إشراف، قسم الخدمات "...العمال انتخبوا النقابة لتدافع عليهم، لكن نحن نرى بأن النقابي يعمل على تسير مساره، أصبحنا لا نسأل على أي شيء، أنا شخصيا لو يقولون لي بأن أترشح أقول لهم لا، لماذا النقابة، النقابة على شيء ميت، النقابة لا تحيي المؤسسة، المؤسسة تحيا بالعمل والصرامة...".

إن الأوضاع التي تعيشها النقابة في ظل التكتلات والصراعات القائمة مع عدم الاتفاق حول قيامها زادت من توتر العلاقات الاجتماعية بين العمال فيما بينهم من جهة وبين العمال و أعضاء النقابة من جهة أخرى، مما أدى إلى فقدان الثقة بين جميع الأطراف، مثلما يوضحه المبحوث رقم 12، 37 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية،

إشراف، قسم الخدمات "...النقابة كسرت الثقة بين العمال، التي كانت والآتية، دائما نفس الشيء، واحد يقول أنتخب فلان و الآخر يقول أنتخب فلان، وبذلك تحدث المشاكل ويصبح العمال مشتتين..."، خاصة بعد فصل النقابة التي تم تجديدها سنة 2006، رغم مساندة العمال لها بسبب مراجعتها لأعمال النقابة السابقة ومحاولة محاسبتها، الأمر الذي أدى إلى عودة النقابة الأولى¹، رغم عدم الاعتراف العمال بها، مما زاد من الهوة بينهم، الأمر الذي أدى بالعمال إلى البحث فقط عن كيفية الحصول على أجرتهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 14، 43 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... لا توجد نقابة منذ 2006، وأنا الآن لا أهتم للنقابة، ما اعرفه هو الحضور لأعمل عملي و آخذ أجرتي، شيء آخر لا أريد أن أفهم...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية":

إن وضعية المؤسسة ومكانتها في الاقتصاد الوطني في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي أعطت أولوية التسيير للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، وبذلك أولت أهمية كبرى للعمال والتنظيمات النقابية على مستوى القطاع الاقتصادي العمومي مما سهل عمل النقابة من خلال التفافها بالعمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...النقابة تدهورت من بداية سنوات الألفينيات، منذ مغادرة النقابيين الأوائل، عندما يجد العامل مخطئ يحاسبه، وعندما يجد المدير مخطئ لا يحب الخسارة، أنا دخلت المؤسسة عمري 20 سنة في 1994، لم تكن عندي بطاقة الجيش، جاء مسؤول المستخدمين أراد توقيفي، وفتت عن الباب، جاء النقابي حكيت له، قال لي اذهب للعمل وأنا أتولى الأمر..."، فالتسيير الاشتراكي جعل من النقابة شريكا اجتماعيا يساهم في عملية التسيير، مما أدى إلى التأثير في اتخاذ قرارات الإدارية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "... من قبل النقابي عندما يقول كلمة كلمة، كلمته مسموعة عند المدير، الآن النقابي هو الأخير...".

¹ - انظر الملحق رقم 07: المتعلق بمحضر اجتماع للنقابة. المنعقد في 2013/09/13

هذه الوضعية جعلت النقابة ترتبط بالإدارة أكثر من ارتباطها بالعمال باعتبارها وسيلة لتنفيذ مخططاتها، مما جعلها تبتعد عن الأهداف الحقيقية المنوطة بها التي نشأت من أجلها وهي حماية مصالح العمال والمؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... النقابة حسب اعتقادي هي المحامي العمال، نحن محاميننا في صف الإدارة، النقابة هنا تعمل ضد العامل، تقول شيء يقول لك إذا أعجبك أعجبك و إذا لم يعجبك أخرج...". فارتباط النقابة بالإدارة وبعدها عن القاعدة مع اهتمامها بمصالحها ومصالح مقربيها، جعلها تعجز عن توعية العمال للحفاظ على المؤسسة و النهوض بها، خاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي ووجود منافسين في السوق، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات "...النقابة لا تقوم بتوعية العمال...".

هذه الوضعية أدت إلى سيادة العلاقات الاجتماعية غير الرسمية في تسيير علاقات العمل، الأمر الذي انعكس على العلاقات بين العمال و النقابة، مما جعلها تنحاز إلى العمال الذين تربطهم معها علاقات اجتماعية ايجابية في ظل الروابط الحديثة المبنية على تبادل المصالح، خاصة بالنسبة للعمال الذين انتخبوا عليها بحكم أنهم أصبحوا معروفين في ظل العدد القليل من العمال، هذا ما ساعد على ظهور التكتلات في المؤسسة بين مؤيدي ومعارضى النقابة، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... النقابة لا تساعد كل العمال، إذا كان عامل لا يحبونه يعدونه لكن في النهاية لا يساعده، يعني هناك تكتلات، هناك عمال لم ينتخبون عليهم عرفوهم، نحكي على نفسي أنا لم أنتخب عليهم صنفوني عدوتهم...".

ففي ظل سيادة العلاقات الشخصية في تنظيم علاقات العمل خاصة بين العمال والنقابة، وابتعاد النقابة عن أهدافها الأساسية، تحولت بذلك النقابة إلى مصلح اجتماعي، سواء بين العمال في ظل انتشار الأنانية والغيرة التي أدت إلى انتشار العنف بينهم والذي يمكن أن يصل إلى الإدارة وبذلك تطبيق القانون عليهم، أو بين العمال و الإدارة،

عند ارتكاب العمال لأخطاء مهنية، فالنقابة تتدخل للتخفيف من العقوبة التي تطبق على العمال، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه نفس المبحوث السابق رقم 01 " ...النقابي لا يترك الأذى يلحق بالعامل، عندما يخطئ العامل ويصل لمجلس التأديب يدافعون عنه، لا يقطعون الأرزاق...".

انحياز النقابة للإدارة و تحقيق مصالحها ومصالح مقربيها، أدى إلى تحطيم الروابط الاجتماعية بينها وبين العمال وساعد على انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية في تنظيم العلاقات الاجتماعية بينهم، و اهتمامهم بمصالحهم بعيدا عنها في إطار العلاقات الرسمية التي تربطهم بالإدارة مباشرة، مثلما يؤكد ثلث المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 04 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة، الذي التحق بالمؤسسة من أجل استكمال سنوات الخدمة التي تساعده على التقاعد " ...أنا لا أهتم بالنقابة نهائيا، عندي مشكل أحاول حله بنفسي إذا استطعت، و أحاول أن لا أصل للمشاكل، لأن كل شخص يبحث على مصالحه، و النقابة ليست عادلة...".

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر عامة والمؤسسة بشكل خاص، ابتداء من نهاية الثمانينيات أدت إلى تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية و عجزها عن توفير الظروف الملائمة للعمل، وزيادة الأجور للعمال، الأمر الذي أدى إلى تراجع مكانة النقابة بعد عجزها عن تلبية احتياجاتهم الضرورية، في ظل تدهور القدرة الشرائية من جهة وظروف العمل السيئة من جهة أخرى، مما أدى إلى توتر علاقتها مع العمال، وبذلك أصبحت مبنية على عدم الثقة بينهم ، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... النقابة بدأت تتلاشى منذ بداية الألفينيات، النقابة تنافق مع العمال، السلعة تزداد والأجرة باقية على حالها ، كنا الأحسن في الأجرة أصبحنا نحن العرة...". و يضيف المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات " ...النقابة كانت من قبل، الآن أصبحت تمسخر أنا أحكي على البطاطا وهو

يحكي على الزيت، أنا أحكي له على المشاكل وهو يقول لي بما أننا نتقاضى أجرتنا نحن في وضعية جيدة، لا توجد ثقة، النقابة ننتخبها لتدافع علينا وهو يكذب علينا...".

إن انحياز النقابة لصالح فئة معينة ساعد على انتشار النميمة بين العمال في ظل التكتلات، فالنقابة لم تعمل على حل المشاكل بين العمال بل زادت منها، فعدم الاتفاق بين العمال أو بين العمال والنقابة كأفراد تجعل من هذا الأخير يستغل وضعه النقابي للضغط على العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...النقابة من المفروض أنتخب لتدافع على العمال، الآن اثنان من العمال لا يتفقان، أحدهما يشي بالآخر للنقابة، والنقابي يصبح يضغط على العامل الذي لا يحبه، من المفروض النقابة تصلح بينهم...".

إن انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية أعطى أولوية اهتمام العمال والنقابة على حد سواء بالمصالح الضيقة و إعطاء الأولوية للمصالح الشخصية على المصالح العامة، خاصة تلك المتعلقة بالمطالب المادية في ظل تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية، الأمر الذي صرف نظرهم عن التحديات الكبرى التي تواجه المؤسسة والعمال في ظل الانفتاح الاقتصادي المبني على المنافسة الشرسة، مما صعب عمل النقابة و زاد التوتر في العلاقات بينها وبين العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات "...النقابة والعمال يحبون مصالحهم، أنا كنت في النقابة، العامل يرى أن النقابة يجب أن تساعد في الحصول على المنح الاجتماعية وزيادة الأجرة هذا فقط، لا يطالبون بتوفير الماء الذي لا يوجد، أو توفير العمل، أو يجددون الآلات التي مازالت منذ 1980، أو يغيرون طريقة تغليب المنتج الذي لم يتغير منذ افتتاح المؤسسة، من المفروض هذه هي المشاكل التي يجب الاهتمام بها..."، ويضيف المبحوث رقم 24، 42 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...أنا كنت مع النقابة، ليس من السهل التعامل مع العمال، العمال يحبون مصالحهم، العامل يحب الترقية، المنح الاجتماعية، العامل يطمع، لا يجب إلا مصلحته...". مما جعل العمال لا يهتمون بوضعية النقابة ولا بالنشاطات التي تقوم بها،

مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات "... كنت في النقابة لم أرى العمال يهتمون بها، لا يكثرثون لها أبدا، ما يهم العامل إلا الأجرة و لا تهمة المشاكل أخرى...".

إن تدهور مكانة المؤسسة انعكس على العلاقات التي تربط بين النقابة والعمال في ظل عجزها عن تلبية احتياجاتهم مما جعل العمال غير مهتمين بالانخراط فيها، لذلك فمعظم العمال لا يملكون بطاقة الانخراط مما جعلها تعمل في إطار غير شرعي، و بقائها على رأس العمال والمؤسسة لضرورة وجودها في اتخاذ القرارات الإدارية باعتبارها شريكا اجتماعي رغم نفاذ عهدها، لذلك فعمل النقابة بقي فقط على مستوى المؤسسة، مما أدى إلى تحول أدوارها و أهدافها، مثلما يؤكد ثلاث المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 14، 38 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...النقابة انتهت عهدة النقابة منذ مدة ولم تجدد بعد، لا نملك بطاقة الانخراط منذ سنة 2014، النقابة غير موجودة، ومازالت هي نفسها...". و يضيف المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...عندنا مشكل الشرعية، المهم الأمور تسير، هناك أمور تحدث والنقابة ما تستطيع التعامل معها...".

ثالث- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة أساس بناء الروابط و العلاقات الاجتماعية بين العمال والنقابة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويية"، والتي تسمح بالتعاون بينهم لتحقيق احتياجات العمال من جهة، ومن جهة أخرى تحسين الإنتاج لرفع مستوى المؤسسة، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المؤسستين، فرغم انه هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقة بين العمال والنقابة و اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهم يتشابهون في ما يلي:

- تراجع وضعية المؤسسة الاقتصادية انعكست بشكل كبير على العلاقات الاجتماعية بين العمال و النقابة.

- تحقيق مكاسب العمال، خاصة المادية في ظل تطور احتياجات العمال من جهة، وعدم الوعي للتحديات والرهانات التي تواجههم في ظل الانفتاح الاقتصادي، ووجود منافسين في السوق من جهة أخرى، له دور في بناء العلاقات والروابط الاجتماعية بين العمال والنقابة.

- انتشار النميمة في الوسط العمالي أدت إلى تحطيم الروابط الاجتماعية بين العمال والنقابة.

- إن العلاقات الاجتماعية بين العمال و النقابة أصبحت مبنية على عدم الثقة بينهم في ظل عجز النقابة على تحقيق مطالبهم، في ظل الوعود الكاذبة للنقابة، مما زاد من مبدأ الأنانية و الفردانية.

- إن التمييز الذي مارسته النقابة ضد العمال ساهم في وجود التكتلات في المؤسسة أثرت على بناء وتقوية الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال والنقابة .

- عدم شرعية النقابة في ظل انتهاء العهدة القانونية وعدم تجديدها.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- بالنسبة لعمال البيئة الريفية لا يوجد اعتراف العمال بالنقابة في الوقت الحالي ولكن في البيئة الحضرية رغم عدم شرعيتها إلا أنها لازالت قائمة في المؤسسة.

- هناك استسلام العمال للنقابة القائمة رغم عدم شرعيتها في المؤسسة ذات البيئة الحضرية لكنها مرفوضة حتى في ظل تجديدها باعتبارها لا تتلاءم مع طموح العمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية.

2- مطالب النقابة :

نشير هنا إلى طبيعة ولأئحة المطالب النقابية و أساس بنائها، من أجل تلبية احتياجات العمال من جهة واحتياجات المؤسسة من جهة أخرى، خاصة في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية، ونشير هنا إلى مقارنة بين مطالب النقابة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولاً- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن وضعية المؤسسة ومكانتها في الاقتصاد الوطني وحتى الدولي في ظل التسيير الاشتراكي سهل على النقابة تلبية احتياجات العمال، خاصة المادية منها "منح مالية اجتماعية واستثنائية"، مساعدات اجتماعية للعمال وذويهم و منح ترقية للعمال بغض النظر على كفاءاتهم... الخ، من المزايا التي كانت توفرها المؤسسة، مما جعل وضعية العمال الاقتصادية والاجتماعية في مرتبة جيدة، مثلما يؤكد أقل من ثلث المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 09، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "مطالب النقابة هي مطالب العمال، واحد عنده مريض يداويه وآخر يحتاج منحة اجتماعية، لأنه من قبل كانت الشركة عندها الأموال، هذا يجب ترقيته ، وهذا يجب إسقاط العقوبة عليه...".

إن ارتباط النقابة بالإدارة وتجسيد مخططاتها في ظل ابتعادها عن القاعدة العمالية جعلها تعجز عن توضيح الأطر القانونية التي تنظم علاقات العمل في المؤسسة وبالتالي توعيتهم من أجل حمايتهم من الوقوع في الأخطاء، مثلما يوضحه المبحوث رقم 12، 37 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "مطالب النقابة هي مطالب العمال، أذهب للنقابي أحكي له على مسؤول معين وما يقوم به، لا يوضح لي الأمور القانونية بل يتركني في الغموض، من المفروض العامل يعرف القوانين لحماية نفسه، ولا يخطئ مع الإدارة...".

إن الامتيازات التي منحها القانون للنقابة وارتباطها بالإدارة خاصة في ظل تبادل المصالح بينهما، جعلها تعطي الأولوية لتحقيق مصالحها الشخصية على المصالح العامة للعمال وللمؤسسة، مستغلة نفوذها، الأمر الذي جعلها تتجاوز القاعدة العمالية ومصالحها، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب "...النقابي يحب مصلحته، نستطيع أن نسمع بعامل خرج من العمل بترقية لكن عندنا عامل خرج برقم سيارة، لم يدخل المدرسة أبدا...". و يضيف المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "... نحن انتخبنا هؤلاء الناس، وبعدها بقوا يستغلون القانون، النقابة التي كانت من قبل قضاوا مصالحهم فقط، العامل لم يستفد سوى نسبة 2% والنقابة استفادت 98%..."، و يضيف المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "...النقابة من قبل هي الإدارة، عندما تريد شيء تحصل عليه، لأن عندها صلاحيات كثيرة تجاوزت حقها، من المفروض النقابي ينزل إلى الورشات يعمل أصبح النقابي يتواجد فقط في فنادق ويقضي مصالحه خارجا، والعمال حقوقهم ضائعة...".

غير أن ضرورة تجديد الدوري لعضوية النقابة فرض عليها الاحتكاك بالقاعدة العمالية وتعبئتها لكسبهم كقاعدة عند كل فترة انتخابية، وذلك من خلال تلبية بعض المطالب المادية، لشراء أصواتهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثي، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...كان النقابي كلما انتهت عهده، يتوسل العمال للانتخاب عليه من جديد، هذا الذي يجعلهم يتصلون بالعمال...". و يضيف المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "...النقابة كانت تقدم منح تشتري بهم أصوات العمال هذا فقط...".

و هذا ما جعل النقابة لا تتفق مع العمال باعتبارها تهتم بمصالحها ومصالح مقربيها والذين انتخبوها، مما أدى إلى ظهور تكتلات في المؤسسة، وبالتالي وصولها

للسلطة أعطائها الفرصة لتصفية الحسابات ضد العمال، مستغلة بذلك نفوذها، مثلما يؤكد معظم المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثي، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... النقابة تتفق مع جماعة ولا تتفق مع جماعة أخرى، النقابة تدافع فقط على العمال الذين انتخبوها، يعرفون من الذي هو معهم ومن هو ضدهم، وبذلك أصبحت العنصرية في المؤسسة...".

هذه الوضعية جعلت النقابة تتحول من وسيط لصالح العمال إلى معرقل لتحقيق أهدافهم، باعتبارها تهتم بالمصالح الضيقة والشخصية دون مراعاة المصالح العامة للعمال و للمجتمع مما أدى إلى تدهور المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، إشراف، بدون منصب، من بين 31 عاملا الذين تم إقصائهم سنة 2006 " ...النقابة كانت تقصي العمال، الآن نحن نتعامل مع الإدارة مباشرة منذ 2011 عندنا شغور نقابي، و الإدارة لم تطرد أو تقصي أحدا رغم أن هناك تجاوزات، لو كانت النقابة موجودة لكانت تقلق وتضغط على العمال، مثلما فعلوه معنا نحن 31 تم إقصاءنا من 2006 حتى 2011 تم دمجا من جديد...".

إن تجديد النقابة في سنة 2004 على أعقاب النقابة القديمة التي دام حكمها تقريبا 20 سنة، وفي ظل تدهور مكانة المؤسسة خاصة بعد عقد الشراكة المبرم بين اناد وهنكل و فتح السوق الوطنية على المنافسة الشرسة، كان هم النقابة في هذه المرحلة هو إيجاد مخرج للحفاظ على المؤسسة من خلال الحفاظ على المناصب القائمة، مثلما يؤكد أكثر نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ...النقابة التي انتخبت في 2004 كانت أمنيتها تحسين المركب، وحصول العمال على مناصب ملائمة، لكن بعد إقصائهم تعقدت الأمور، وزادت الكراهية بين العمال وزالت الثقة...". كما كانت تسمع للعمال وتطمح لتلبية حاجياتهم باعتبار أن أعضاء هذه النقابة مثقفون مقارنة بالنقابة التي كانت قبلها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...مرت من هنا نقابتين، نقابة كانت في 2004-2006 تقوم بواجباتها تحقق

مطالب العامل عندما يشتكي، لأن الناس الذين كانوا يحكمونها متحضرين، تم إقصاءهم و عوضتهم النقابة التي كانت من قبل لمدة 20 سنة، وأصبحت تخدم حوالي 30 عامل المقربون منها فقط...".

إن إستراتيجية النقابة للوصول إلى القيادة مبنية على تعبئة العمال بالوعد الكاذبة خاصة في ظل عجز المؤسسة عن تلبية احتياجاتها واحتياجات العمال، مما جعل النقابة تعجز عن تحقيق أدني احتياجات العمال، مثلما يؤكد أقل من نصف المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...النقابة من أجل أن تسكتنا تتكلم عن حقوقنا، وتتوعد بتحقيقها سواء النقابة الأولى أو التي بعدها، لا يوجد أي شيء واضح حققته النقابة...".

ثانيا-أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسميتيك-روبية":

إن وضعية المؤسسة ومكانتها في الاقتصاد الوطني وحتى الدولي في ظل التسيير الاشتراكي سهل على النقابة تلبية حاجيات العمال خاصة الحاجيات المادية منها، مما جعل مكانة العمال الاقتصادية والاجتماعية في وضعية جيدة، و بذلك صرف نظر العمال عن المطالبة بالحقوق، باعتبارها كانت توفر كل مستلزمات الحياة وتحقيق الرفاه الاجتماعي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... كانت مطالب النقابة تركز على الزيادة في الأجور، كنا نحصل على كل خير...". و يضيف المبحوث رقم 29، 35 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، مستوى تعليمي ثانوي، تنفيذ، قسم الخدمات " ... من قبل كانت المؤسسة في بحبوحة لذلك لم نهتم، لكن الآن فعلا نحن في النقاش...".

إن الامتيازات التي منحها القانون للنقابة و في ظل ارتباطها بالإدارة جعلها تعطي الأولوية لتحقيق مصالحها الشخصية ومصالح مقربيهما في ظل العلاقات الحديثة المبنية على تبادل المصالح، الأمر الذي جعلها تحتك بالعمال فقط من أجل تجديد عهدتها للوصول إلى السلطة، وذلك من خلال الوعد الوهمية التي تقطعها للعمال في ظل استحالة تحقيقها خاصة مع تدهور القطاع الاقتصادي بشكل عام والمؤسسة بشكل

خاص، مثلما يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "..."**النقابة تحقق مطالبها ليست مطالب العمال، النقابي يحكم كل شيء، يدخل لأي مكان، كان في الدرجة الأولى بين عشية وضحاها وجد نفسه في الدرجة العاشرة، الآن لا يستطيع النظر في أي أحد آخر، عندهم أحبابهم، الذي يرضون عنه لا يعمل، النقابة أصبحت مملكة يعيش فيها إلا الملك و حاشيته...**" و يضيف المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات..."**النقابة تبحث فقط على مصالحها، الجماعة الذين يحبونهم يحققون لهم مطالبهم و الجماعة الذين يكرهونهم يسحقونهم...**".

إن تدهور وضعية و مكانة المؤسسة الاقتصادية أثر على وضعية ومطالب النقابة، فالنقابة في ظل انتشار الصراع بين العمال، و سوء العلاقات الاجتماعية بينهم أصبحت تلعب دور المصلح الاجتماعي بين العمال لفرض النظام داخل المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 03، من جنس أنثى، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..."**تقول النقابة للعامل شد لسانك و الذي يظلمك نحن هنا...**" وبالتالي فإن تدهور مكانة المؤسسة الاقتصادية أدى إلى العجز الكلي عن تحديد مطالب النقابة، خاصة تلك المتعلقة بالمطالب المادية للعمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 35 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة"..."**طلبنا نقل، مطعم لم يلبي أي منهم، عندنا نصف ساعة في الغذاء لم يستطيعوا حتى تمديدها بنصف ساعة أخرى، عندما تصل الساعة 12 نعاني كثيرا...**".

إن النقابة في المؤسسة تعمل بطريقة غير شرعية في ظل عدم تجديد عهدها باعتبار، أن العهدة الممنوحة لها قد انتهت، الأمر الذي أدى إلى الحد من نشاطاتها، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج"..."**لا توجد نقابة هنا في المؤسسة...**".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة لمطالب النقابة وأسس بنائها، في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة"، والتي تسمح برفع التحديات والمحافظة على مكتسبات العمال وتحسين الإنتاج لرفع مستوى المؤسسة، في ظل المنافسة الشرسية بعد انفتاح الجزائر على السوق الحرة، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المؤسستين، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقة بين العمال والنقابة و اختلاف في البيئة الجغرافية إلا أنهم يتشابهون في ما يلي:

- الأولوية لتحقيق المطالب الشخصية على المطالب العامة للعمال مما جعل النقابة تتحاز للجانب الإداري على الجانب العمالي.

- لوضعية المؤسسة الاقتصادية دور في تحديد مطالب النقابة باعتبار أن أغلبها مطالب مادية.

- تحقيق المطالب حسب درجة القرب من النقابة بسبب انحياز النقابة لجماعة معينة مما صعب توحيد المطالب بالنسبة للعمال.

- ضرورة تجديد أعضاء النقابة لعضويتهم جعلتها تعد العمال بتحقيق مطالب غير قابلة للتحقيق هذا ما يجعل من هذه المطالب المرفوعة مجرد وعود فقط.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- بالنسبة للنقابة في المؤسسة ذات البيئة الريفية عملت على تحقيق ترقيات خاصة للعمال المقربين منها بينما النقابة في المؤسسة ذات البيئة الحضرية في ظل عجزها على تحقيق مكتسبات مادية عملت على توفير الراحة لمقربيها.

- إن النقابة في المؤسسة ذات البيئة الريفية بقيت محافظة على مكتسبات العمال خاصة المتعلقة بالترقيات لكن بالنسبة للنقابة في المؤسسة ذات البيئة الحضرية عملت على إلغاء هذه الترقيات للعمال للحفاظ على المؤسسة.

3-تضامن العمال والنقابة:

نشير هنا إلى تضامن العمال والنقابة لمواجهة المشاكل العمالية في المؤسسة من جهة و مشاكل المؤسسة من جهة أخرى، خاصة في ظل المنافسة بعد انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق، من خلال تحقيق مطالب العمال المادية والمعنوية، و التي تسمح من خلالها برفع معنوياتهم لرفع الإنتاج و تحسين نوعيته، وبذلك تحسين وضعية المؤسسة، ونشير هنا إلى مقارنة التضامن بين العمال والنقابة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية، والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن وضعية المؤسسة الاقتصادية والمكانة التي كانت تحتلها في السوق الوطنية في ظل التسيير الاشتراكي، انعكست على وضعية العمال والنقابة، مما سهل عمل النقابة لتحقيق مطالب العمال دون استثناء خاصة تلك المتعلقة بالجانب المادي، باعتبار أن وضعية المؤسسة كانت تسمح بذلك، و هذا ما أدى إلى التضامن الواسع بين العمال والنقابة و استمرارها في العمل لأكثر من 20 سنة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 10، 36 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...كان تضامن كبير بين العمال والنقابة، والدليل على ذلك استمرار النقابة لأكثر من 20 سنة، كانت النقابة توفر للعمال كل متطلباتهم لأن ظروف المؤسسة كانت تسمح بذلك ...". ويضيف المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "... عندما كانت النقابة الأولى كنا 1500 عامل نستطيع القول بأنه 1000 عامل كان معهم و300 ضدهم و200 أين تظهر مصلحته يذهب للنقابة وعندما لا يرى مصلحته عندها لا يذهب...".

إن اهتمام النقابة بمصالحها الشخصية ومصالح مقربيها، أغفلت دورها الأساسي الذي يتمثل في توعية العمال من أجل مواجهة التحديات الكبرى، باعتبار المؤسسة مجال مفتوح تتأثر بالتغيرات الداخلية والخارجية الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والقانونية، في ظل التغيرات الحالية خاصة بعد تبني الجزائر سياسة اقتصاد السوق

وفتح السوق الوطنية على مختلف المنتجات المحلية والدولية، وذلك بتحقيق المطالب المادية وصرف النظر على القضايا الأساسية للحفاظ على المؤسسة كموروث اقتصادي واجتماعي للمنطقة خاصة والجزائر عامة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 17، 45 سنة من العمر، 23 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "...النقابة كانت لأشخاص، تعرف أحد في النقابة يحقق لك ما تريد، وإذا لم تكن تعرف أحدا لن تقضي شيئا، كانت جماعة أشرار وذهبت السيد يُخرب في المصنع ونحن ننتخب عليه من أجل ترقية أو منحة...".

إن فقدان التواصل بين العمال والنقابة في ظل بعد النقابة عن القاعدة واحتكاكها بالإدارة، مع عدم قيامها بإعلام العمال بمختلف النشاطات التي تقوم بها وما يجري في المؤسسة، خاصة وأن النقابة تستعمل العمال فقط كقاعدة للوصول إلى السلطة، مما زاد الهوة بين العمال والنقابة الذي ظهر جليا في ظل تدهور أوضاع الاقتصاديات للمؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، "...النقابة لا تقوم بإعلام العمال أو تجتمع بهم ابدا، أو قاموا بتقييم عملهم، العامل عنده بطاقة الانخراط ولا يتكلم أبدا، لا يراه من يوم الانتخاب...".

إن تدهور مكانة المؤسسة الاقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع و انحياز النقابة لفئة عمالية معينة و التكتلات العمالية، أثر على التعاون بين العمال والنقابة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...النقابة عندما كانت الأمور لا بأس عليها كانت النقابة تسيير العامل، ومن 2004 أصبحت تسيير 30 عامل الأقربون إليها فقط...".

مما أثار استياء العمال والثورة ضدها، الأمر الذي أدى إلى ضرورة تجديد النقابة والوقوف ضد النقابة الأولى، هذا ما جعل العمال يتضامنون ككتلة واحدة لرفض النقابة الأولى والتضامن مع النقابة الثانية، غير أن الظروف لم تساعد النقابة الثانية على مواصلة العمل إثر الهفوات القانونية التي وقعت فيها والتي استغلتها النقابة الأولى للعودة إلى السلطة إثر أحداث 2006، التي أدت إلى إلغاء النقابة الجديدة وإعطاء

الفرصة للنقابة الأولى بالعودة إلى القيادة¹، مثلما يؤكد خمسة مبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج **"...جاءت النقابة جديدة الذين أقصوهم "31 عامل" كل العمال أصبحت معهم تقريبا 80 بالمئة، وبعدها رجعت النقابة القديمة، والآن لا توجد النقابة..."**

في ظل محاسبة النقابة الجديدة للنقابة التي كانت قبلها، زاد الصراع بين النقابتين خاصة وأن النقابة الأولى مؤيدة من طرف المدير العام للمؤسسة والتي دام حكمها أكثر من 20 سنة، مما سمح لها بفهم الثغرات القانونية واستغلالها من أجل حماية أعضائها و استطاعت أن توقع النقابة الجديدة في أخطاء قانونية، مما سهل عليها إزاحتها من السلطة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثي، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة **"...النقابة المنتخبة في 2004 قامت بإضراب وفوضى ضد المدير العام آنذاك، لكن الإضراب هذا كان غير قانوني لأنهم لم يصرحوا به، هذا الذي سهل إقصاءهم و طردهم طرد تعسفي 4 سنوات، كانوا كلهم إطارات سامية، من بينهم هذا المدير، وبعدها برنتهم العدالة عادوا للعمل..."**

إن فصل النقابة الثانية عن قيادة العمال والمؤسسة والتي كانت من اختيار وإجماع العمال حولها، جعلت العمال يتكثرون لمواجهة القرارات التي اتخذت ضد النقابيين، بالاحتجاج خارج المصنع، غير أن تطبيق القانون حال دون رجوعهم إلى المؤسسة بعد صدور حكم إقصاءهم من النقابة والمؤسسة ككل، لذلك فتخوف العمال من خسارة مناصبهم جعلتهم يتضامنون بتحليل عن طريق استخدام شهادات طبية أو الهروب والدخول إلى المركب خفية لحماية أنفسهم في حالة ما إذا كانت عقوبات ضدهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 18، 41 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات **"... عندما تم طرد جماعة 31 خرجنا كلنا للشارع 700 عامل، قمنا بإضراب لم نشأ طردهم، لكن بعض العمال كانوا يقفزون على السور، والذي هو في وسطنا في جيبه ورقة عطلة مرضية، يعني كانوا منافقين معنا، المركب هذا بُني على النفاق..."**

¹ - انظر عائشة، مخلوفي . رسالة ماجستير . مرجع سابق.

إن النقابة في ظل الضمانات القانونية التي حولها لها القانون، في اطار التسيير الاشتراكي للمؤسسات، تنظيم لا يطمح للتعاون مع العمال للحفاظ على المؤسسة وتحقيق مطالب العمال، وإنما هي وسيلة للترقية الاجتماعية بتحقيق مصالحها الشخصية، خاصة في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي أدت إلى تدهور المؤسسة، مثلما يؤكد أكثر من ثلث المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... الآن النقابة يدخلونها فقط من أجل التقرب للسلطة، و كأنها سلم يتسلقونه...".

إن تضامن النقابة مع العمال في ظل الروابط الاجتماعية التقليدية المبنية على الهوية والروابط الدموية في تحقيق المصالح العمالية، زادت من الصراع بين العمال والنقابة الأمر الذي أدى إلى ظهور تكتلات عمالية، وبالتالي تصدع العلاقات الاجتماعية بينهم، وانحياز كل تكتل عن الآخر، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 09، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... هناك فتنة كبير من أجل النقابة، من المفروض النقابة لا تمثل فرد أو ابن عمي أو ابن خالي، من المفروض النقابة تمثل المؤسسة، وهذا الذي خلق التكتلات في المؤسسة، عامل مع النقابة و آخر ضد النقابة...".

هذه التكتلات وقفت حاجزا لتكوين النقابة في الوقت الحالي، مما ساعد التكتل التي يملك السلطة والمؤيد من طرف النقابة القديمة من وضع قائمة خارج المؤسسة وفرضها على العمال بالقوة في ظل سيطرتها على الأوضاع القائمة بالمؤسسة، مما زاد من غضب العمال ورفضها بالقوة أيضا، وعدم الاعتراف بها، رغم اعتراف السلطات الرسمية بها، الأمر الذي زاد من توتر العلاقات داخل المؤسسة رغم الأوضاع السيئة التي تمر بها المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... الآن النقابة موجودة وغير موجودة، من السلطة منصبية، لكن العامل يقول أنا لم انتخب عليها، والمدير لا يريد أن يستقبلها ولم يعترف بها، أصبحت سياسة الانتقام...". و يضيف المبحوث رقم 16،

35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج"... الذين ترشحوا الآن ترشحوا بالحيلة، النقابة كانت متوقفة، وعند فتح الترشيحات طلبوا منهم بطاقة العضوية لسنوات 2013، 2014، 2015، هذه السنوات لم تكن البطاقات تباع، وحتى تحصل عليها يجب أن يحضرها شخص من النقابة القديمة، الذي يملك المعارف، يعني العمال الذين يمكنهم أن يحصلوا على هذه بطاقة هم العمال الذين لهم علاقة مع النقابة القديمة، والذين هم ضدها كلهم مع النقابة التي تم حلها وإقصاء أعضائها، يعني أصبحت المشاكل، ورجعنا للصفر...".

أن التكتلات التي تشكلت بسبب النقابة، زادت الهوة سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والنقابة مما جعلت كل تكتل ينحاز لجماعته دون الجماعة الأخرى، مما أدى إلى تحطيم الروابط الاجتماعية بين العمال، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 28، 49 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، مستوى تعليمي جامعي، قسم الإدارة "...أنا لن انتخب على هؤلاء الناس لن أتضامن معهم، ونفس الشيء لو نترشح نحن لن ينتخبوا علينا، و الدليل هذه القائمة التي أعدت لتكوين النقابة كلهم من النقابة الأخرى 15 شخص، لو يدخل ولو شخص واحد من لجماعة الأخرى تلغى، لا يوجد تضامن بيننا...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميك-روبية":

إن الامتيازات التي تحصلت عليها النقابة في ظل التسيير الاشتراكي والحماية القانونية التي أصبحت من خلالها النقابة وسيلة ترقية اجتماعية يطمح من خلالها العمال إلى إعطاء أولوية تحقيق مصالحهم الشخصية، على المصالح العامة للعمال والمؤسسة، خاصة من خلال ضمان مناصب ذات مسؤولية الأمر الذي أدى إلى تشتت العمال وانتشار الأنانية بينهم، مما أدى إلى عدم التعاون بين النقابة والعمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 03، من جنس أنثى، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...لا يوجد تعاون، النقابة كلهم مسؤولي مصالح، لا يوجد أحد منهم يعرف القراءة، اسمه لا يعرفه، الشركة كيف تُسير برئيس مصلحة لا يعرف

القراءة...". ويضيف المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج **"...لا يوجد تعاون، لأنه في اعتقاد العمال أن النقابة لم تشأ أن تتغير لأنها استفادت، استفادت مناصب لأنه كان عامل بسيط أصبح مسؤول واتفق مع الإدارة، لو يُجرى الانتخاب أنا متأكد 100% هؤلاء النقابيين لن يبقى أحد منهم في النقابة...".**

إن المزايا التي تحصلت عليها النقابة في ظل التسيير الاشتراكي باعتبارها شريكا اجتماعيا تلعب دورا في عملية التسيير وتشارك في اتخاذ القرارات، غير أن مستوى أعضائها وكفاءتهم كانت عاجزة عن القيام بهذا الدور مما جعل حضورها في الاجتماعات ومشاركتها مشاركة شكلية غير فعالة لا يرقى إلى مستوى مشاركتها في عملية التسيير مثلما يحدده القانون لها، الأمر الذي أدى إلى عجزها عن إيصال مطالب العمال والدفاع عنها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 21، 40 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، المستوى التعليمي متوسط، تنفيذ، قسم الإنتاج، والذي كان عضوا في النقابة **"...أنا كنت في النقابة لم أرى النقابة فعلت شيئا، أنا صراحة لم أكن أفعل شيئا دخلت و ندمت، عندنا اجتماعات مع الإدارة في حالة ما إذا كان طارئا...".**

إن الاهتمام بالمصالح الشخصية للطبقة العمالية في ظل انتشار الأنانية جعل من العمال يتعاملون مع النقابة من أجل الحفاظ على مصالحهم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة **"...هناك تضامن بين العمال والنقابة، القلة القليلة التي ليست معهم وأنا من ضمنهم، لا ينحازون إليهم لكن بالمصالح ينحازوا، هذا شطيرة خبز، هذا تعبنة رصيد الهاتف، ويمكن أن يشتري له حتى مستلزمات البيت...".** و يضيف المبحوث رقم 03، من جنس أنثى، 52 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج **"...هناك تعاون لا بأس به، أنا كان عندي مشكل ساعدوني في حله...".**

إن انحياز النقابة لجماعة معينة في ظل التكتلات جعلها تعجز عن لم شمل العمال لمواجهة التحديات للحفاظ على مكتسبات العمال و المؤسسة على حد سواء، في ظل انفتاح الجزائر على السوق الدولية وانتشار المنافسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19،

من جنس أنثي، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة
 "...يساعدون جماعة و جماعة أخرى لا يساعدونها تتحدث أو تقعد...". ويضيف
 المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة اقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات "...الذي
 يحبونه يساعدونه في حل مشاكله، والذي يكرهونه يبقى مثلما هو، يشتكي أو يقعد،
 حتى يكره و يصبح لا يذهب إليهم...".

فتدهور مكانة المؤسسة في ظل عجزها على تلبية حاجيات العمال أثر بشكل
 مباشر على العلاقات بين العمال والنقابة، باعتبار هذه الأخيرة أصبحت هي الأخرى
 عاجزة على تلبية حاجيات العمال والدفاع عن حقوقهم، وأصبحت بذلك خاضعة لأوامر
 وقرارات المؤسسة، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم
 14، 38 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... لا يوجد أي شيء
 يمكن للنقابة أن تساعدني فيه، النقابة لا تحقق للعامل أي شيء...".

كما أن تدهور وضعية المؤسسة والنقابة أدى إلى تبعية النقابة للإدارة، وفرض
 على العمال مواجهة مشاكلهم مع الإدارة بطريقة فردية، هذا ما زاد من الأناية ومبدأ
 الفردانية خاصة بين العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 04
 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...لا يوجد تعاون، أنا عندما يكون عندي مشكل
 لا أذهب للنقابة، لأنه مرة احتجت منه ووعدني ولم يفي بوعده، لم أورد الدخول معه
 في المشاكل، حتى لا أصبح عدو معه و لا يخلق لي المشاكل...".

إن الانضباط الذي فرضته الإدارة على العمال جعلهم يلجؤون للنقابة لإيصال
 احتياجاتهم، وحل المشاكل التي يمكن أن تحدث بين العمال خاصة في ظل انتشار
 العنف بينهم أو بين العمال والإدارة، وبذلك أصبحت النقابة تلعب دور المصلح
 الاجتماعي لحل النزاعات التي تحدث في المؤسسة، مثلما يؤكد أقل من ربع
 المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 15، من جنس أنثي، 41 سنة من العمر، 17 سنة
 أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...هناك تعاون لأنه هم الأوائل الذين نذهب لنشتكي لهم،
 توجد عاملة تشاجرت مع أخرى، ذهبت اشتكت للنقابة والنقابي حاول أن يصلح

بينهم..."، و يضيف المبحوث رقم 17، 29 سنة من العمر، 06 أشهر أقدمية، المستوى التعليمي جامعي، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." النقابة تتدخل عندما يتشاجر العمال مع بعضهم البعض، لا يدافعون على الأجرة أو توفير العمل لأن هذا الذي نبحت عنه...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة للتعاون والتضامن بين العمال والنقابة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- روية"، والتي تسمح برفع التحديات والمحافظة على مكتسبات العمال والمجتمع وتحسين الإنتاج في ظل المنافسة الشرسية، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المؤسستين، فرغم تشابهه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقة والتعاون بين العمال والنقابة و اختلاف في البيئة الجغرافية التي تنتمي إليها كل مؤسسة إلا أنهما يتشابهان في ما يلي:

- انعدام التواصل الدائم الذي يمكن أن يؤدي إلى تضامن فعلي للعمال في ظل غياب إعلام العمال بمختلف النشاطات التي تقوم بها النقابة.
- تدهور مكانة المؤسسة انعكس بشكل مباشر على تضامن العمال والنقابة باعتبار أن تحقيق مكاسب العمال يكون من خلال مكانة ووضع المؤسسة.
- ظهور تكتلات عمالية بسبب انحياز النقابة لجماعة معينة مما صعب توحيد العمال ككتلة واحدة لمواجهة المشاكل ومختلف التحديات والنهوض بالمؤسسة.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- للعلاقات الاجتماعية الحديثة المبنية على تبادل المصالح دور في التضامن والتعاون بين العمال والنقابة في ظل تشكيل التكتلات بين العمال في المؤسسة ذات البيئة الحضرية إلا أن الروابط الدموية لها دور في بناء العلاقات والتعاون بين العمال والنقابة المؤسسة ذات البيئة الريفية.

- إن التضامن الموجود بين العمال والنقابة في المؤسسة ذات البيئة الحضرية موجه خاصة لحل الصراعات بين العمال فيما بينهم، في ظل التكتلات العمالية وبذلك تحولت النقابة إلى مصلح اجتماعي في المؤسسة، بينما التضامن في المؤسسة ذات البيئة الريفية موجه لتموقع النقابة في ظل التكتل و الصراع على مركز النقابي، وهذا ما يؤكد المندوب العمالي والمنسق الوطني "... في روية الأمور هادئة مقارنة بالصور الغزلان، الصراع في صور الغزلان هو صراع تموقع للنقابة، تكتل ضد تكتل، يتصارعون عروش...". ويضيف "...النقابة القديمة عندها جماعتها حوالي 20 عامل، والنقابة هناك لم تتجدد منذ سنة 2004 ليومنا هذا، وهي لم تشأ ترك السلطة، خرجوا تقاعد وأرادوا أن يتركوا من يمشي معهم، هم من يتحكمون فيه، يأتي آخر "والله ما يأكل الخبز"، والعمال لم يفهموا هذا، لأن النقابة هي قضية سياسية...".

4-مكانة النقابة في المؤسسة:

نشير هنا إلى مكانة النقابة في المؤسسة باعتبارها شريكا اجتماعيا تشارك في عملية التسيير من جهة والدفاع على حقوق العمال من جهة أخرى، باعتبارها وسيطا بين العمال والإدارة تساهم في تحقيق التعاون بينهم لرفع الإنتاج وتحسين وضعية المؤسسة، ونشير هنا إلى المقارنة بين مكانة النقابة والدور الذي يمكن أن تلعبه للحفاظ على مكتسبات العمال والمجتمع في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن سياسة التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي أعطت أهمية للنقابة باعتبارها شريكا اجتماعيا تشارك في عملية التسيير واتخاذ القرارات المصيرية للمؤسسة، بحيث جعل منها هيكلًا من هياكل الدولة ساعد على تنفيذ مخططاتها، وبذلك تحول مكانتها من مكانة اقتصادية والاهتمام بالإنتاج إلى مكانة سياسة، في ظل تسييسها، الأمر الذي أدى إلى سيطرتها على علاقات العمل و صرف النظر عن أهدافها الأساسية، مما أدى إلى تدهور المؤسسة خاصة بالنظر للمستوى العلمي والدراسي لقيادي النقابات الذي لم

يسمح لهم بالمشاركة الفعلية في التسيير مما انعكس على وضعية العمل والعمال في ظل غياب التسيير العقلاني، مثلما يوضحه المبحوث رقم 28، 49 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، المستوى التعليمي جامعي، إشراف، قسم الإدارة " ... النقابة في المؤسسة الاقتصادية العمومية مهيمنة على كل علاقات العمل، وهذا تسييس للميدان الاقتصادي والذي يفترض فيه التسيير بمعيار العقل المبني على تحقيق الأرباح، هذا من الأسباب التي أدت إلى تدهور القطاع الاقتصادي العمومي...". هذه الوضعية سمحت لقيادتها بالتمتع بمكانة اجتماعية مهمة باعتبار أن النقابة أصبحت وسيلة للترقية الاجتماعية، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... النقابة هنا مكائتها كبيرة، الذي يحكم النقابة و كائنه حكم الوزارة، الآن النقابي يرى في نفسه قيمة كبرى...".

وبالتالي مكانة المؤسسة في الاقتصاد الوطني انعكست على مكانة النقابة، بالنظر للحوافز المتعددة المادية والمعنوية التي كانت تمنح للعمال، والتي تعتبر حتمية في ظل سياسة الدولة للاهتمام بالعمال في إطار أولوية الجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، وليست عمل النقابة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 05، من جنس أنثى، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... النقابة تعد بتحقيق مطالب العمال، لكن لا شيء يتحقق على الواقع، الآن حق العامل عندما يصل سن 50 سنة تضاف له فئتين مهيتين من عند الدولة ليست من عند الإدارة ولا من عند النقابة، النقابة هنا تستعمل النفوذ وعندما تصل للسلطة تدافع على مصالحها...".

هذه الوضعية جعلت النقابة تنحاز للإدارة في ظل تبادل المصالح، وبالتالي تفقد القدرة على التسيير العقلاني لجمع العمال وكسب ثقتهم واحتلال مكانتها التي يجب أن تكون عليها، باعتبار أن قوة النقابة تستمد من التفاف العمال حولها لفرض وجودها في المؤسسة، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية " ... بالنسبة للعمال لا توجد النقابة، ولكن بالنسبة للإدارة

النقابة هي كل شيء، يعني أنهم يخدمون الإدارة أكثر من العمال حتى يحققون مصالحهم و مصالح مقربيههم، لهذا وصلنا لما وصلنا إليه اليوم...".

هذا ما جعل النقابة تفقد مكانتها عند العمال وبالتالي تفقد قدرتها على جمع شمل العمال بسبب ظهور التكتلات في المؤسسة، نتيجة التمييز الممارس ضدهم، ما أدى إلى ضرورة تجديد وتغيير النقابة، الأمر الذي أدى إلى ظهور الصراع في ظل محاولة البقاء والسيطرة لكل تكتل مع تزايد الحقد بين المجموعتين، مثلما يؤكد ثلاث المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "... كانت هنا نقابتين واحدة جديدة و الأخرى قديمة، القديمة يدافعون على أصحابهم يعطونهم منح، مناصب و الآخرين يدافعون على أصحابهم يعطونهم مناصب، وأصبحت بذلك بينهم عداوة وانتقام، هناك جماعة لا يهتمها مصلحة المركب يبحثون فقط كيف تتم تصفيته، خرجوا تقاعد و بقوا يسيرونه من الخارج..."، هذه الوضعية أدت إلى استياء العمال اتجاه النقابة و عدم الشعور بمكانتها أو حتى بوجودها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 12، 37 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "... لا توجد نقابة منذ أن نشأت في الشركة وهي بعيدة على العامل و الآن لا توجد النقابة...".

إلا أن تفاقم المشاكل في المؤسسة في ظل عجزها عن تلبية أدنى حاجيات العمال خاصة تلك المتعلقة بالأجرة، انعكس على مكانة النقابة و في ظل الصراع حول قيامها وعدم الاتفاق حولها، جعلت العمال يعترفون بمكانة النقابة باعتبارها تسمع لمشاكل العمال حتى ولو لم تقم بحلها، هذا يعتبر حافزا معنويا، مما سيتحول دور إلى المعالج النفسي للعمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 09، من جنس أنثي، 41 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "... كان العامل عنده لمن يشتكي الآن لا يوجد شيء، النقابة كانت بمكانتها رغم كل شيء، مثلا الآن لا توجد الأجرة من يدافع على العامل...". و يضيف المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "... من قبل كان المركب لا باس به، تشعر أن النقابة عندها هيبة، حتى

و لو لم تدافع على العمال، عندما نذهب إليه نشعر بأنه يعلم بأنه لن ينقصنا شيء الأجرة جيدة وفي وقتها، وكل شيء يصلنا، عندما نذهب لنطلب أي شيء يحققه لنا بسهولة رغم أنه لا توجد مطالب كثيرة، وإلا يقتنعنا إذا لم يستطع تحقيقه، نخرج من عنده راضيين، الآن لا توجد الأموال، نحن لا نذهب إليه وهو لا يأتي إلينا، وعندما لا نذهب إليه نريحه وعندما نذهب عنده لا يقضي شيئاً، والآن عندها خمس سنوات لا توجد، وعندما أرادوا تجديدها زادت خلات...".

غير أن غياب النقابة في ظل عدم الاعتراف بها وبالذور الذي تقوم به أجبر العمال على الدفاع عن مصالحهم بطريقة مباشرة، فالعامل لم يعد يعيقه في الاتصال المباشر بأي مسؤول، وباستعمال كل الطرق من أجل إيصال مطالبه واحتياجاته للإدارة وللسلطة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...النقابة كانت همزة وصل بين العمال والإدارة لكن الآن أصبحت من العامل للمدير مباشرة ومن العامل للمدير العام، يعبر عن مطالبه لم أتقاضى الأجرة، نقوم بالاحتجاج نغلق الباب بالكادنة، وهكذا الآن أصبح العمال متفاهمين قليلاً...".

ثانياً- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميتيك-روبية":

إن سياسة الدولة في ظل تسيير الاشتراكي للمؤسسات الاقتصادية، أولت أهمية للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي أعطت مكانة مهمة للنقابة، باعتبارها شريكا اجتماعيا تشارك في عملية التسيير و اتخاذ القرارات في ظل الحماية القانونية التي لازالت لحد اليوم، الأمر الذي أعطى لها السلطة في الضغط على الإدارة، خاصة في ظل تبادل المصالح بين الطرفين، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثي، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...النقابة هنا هي كل شيء، ما تقوله أمر ينفذ خاصة مع هذا المدير الذي هو معهم عاجز، وهم لا يحتاجون الشخص الذي يعمل، يحتاجون الشخص الذي لا يعمل، هم عايشين وعندهم مصالح مع رئيس المدير العام للمجمع...".، ويضيف المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر،

14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات"..."**النقابة ليست لها أي مكانة، لم يفعلوا شيئاً للعمال النقابة تخدم الإدارة...**"

هذا ما سمح بإعطاء النقابة مكانة لتحقيق مصالحها الشخصية ومصالح مقربيها على المصالح العامة للعمال والمؤسسة، وبالتالي انحيازها لفئة عمالية دون أخرى، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 19، من جنس أنثي، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة، أمانة المؤسسة "...آخر مرة قمنا بجمع ملفات العمال لترقيتهم من مستوى إلى مستوى، القانون يقول العامل خمس سنوات في المنصب يترقى، وجدنا اثنين فقط من تتوفر فيهم الشروط، وهناك نقابي عمل سنتين فقط من المفروض لا يترقى، خرج بحجة حتى يترقى الآخرون معه..." ويضيف المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات"..."**الذي يحبونه يقومون بترقيته و الذي لا يحبونه يتركوه يتكركر...**"

إن الضغط الذي يعيشه العمال في الوحدة في ظل تفاقم المشاكل مع العجز الذي تعاني منه المؤسسة في ظل تدهور مكانتها الاقتصادية، وتراجع الدور الذي كانت تلعبه في الاقتصاد الوطني والذي أثر على مكانة النقابة، ما جعلها تلعب دوراً معنوياً باعتبار أنها تسمع لمشاكل العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، من جنس أنثي، 30 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...عندها مكانة مهما كان، العامل عندما يكون عنده مشكل يذهب مباشرة للنقابة يشتكي لها، وعندما يشتكي سينقص الضغط قليلاً، يعني ستلعب على الجانب المعنوي..." مما جعل النقابة ضرورية في المؤسسة خاصة مع الانضباط الذي تفرضه الإدارة على العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 14، 38 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...النقابة ضرورية، لأن العامل عندما يريد شيء يذهب للنقابة وليس للإدارة، المسؤول لا يستطيع فعل شيء، النقابة كانت قائمة بمهامها، الآن لم تعد موجودة..."

إن الصراع بين العمال في ظل تعدد النقابات المتعاقبة على السلطة في المؤسسة، أدى إلى حقد بين العمال باعتبار كل نقابة تتحاز لجماعتها مما أدى إلى تراجع في

الدور الذي تلعبه النقابة خاصة في ظل تراجع لمكانة المؤسسة و عجزها على تلبية حاجيات العمال، خاصة المادية منها في ظل تدهور القدرة الشرائية لهم، وعدم وعيهم بالرهانات الكبرى التي يواجهها القطاع الاقتصادي الصناعي في ظل تبني سياسة الاقتصاد الحر، مثلما يوضحه المبحوث رقم 18، 56 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج وهو مسؤول النقابي " ... النقابة منذ وفاة بن حمودة ضاعت، النقابة عندما تكون الأموال والشركة لا بأس بها يظهر عملها، لكن عندما لا تكون الأموال تتعب كثيرا، لا يوجد شيئا لأن العامل يبحث فقط على الزيادة في الأجرة، وهي ليس لديها شيء... "، وإتباع سياسة الانتقام، مما أدى إلى فقدان الثقة بين العمال والنقابة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 21، 40 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... النقابة الآن ليست لها مكانة، الانتخاب القادم أضع الورقة بيضاء، لأنهم يخدمون مصالحهم، ترفيات لهم ولأصحابهم، أنا كنت في النقابة ولم أترقى وعندما تغيرت النقابة وضعت طلب للترقية، صعبوها عليا، أرادوا الانتقام، لأنهم كنا متنافسين نحن والنقابة الجديدة... ". هذا ما جعل النقابة تفقد أهميتها ومكانتها، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 26، من جنس أنثي، 34 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... أحسبها زيادة على الشركة ليست لها أي فائدة... " .

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة لمكانة النقابة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسميتيك- رويبة"، والتي تسمح ببناء روابط اجتماعية لرفع التحديات والمحافظة على مكتسبات العمال والمؤسسة بتحسين الإنتاج و رفع مستوى المؤسسة في ظل المنافسة الشرسة بعد انفتاح الجزائر على السوق الحرة، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المؤسستين، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط مكانة

النقابة بالنسبة للعمال والمؤسسة و اختلاف في البيئة الجغرافية التي تنتمي إليها كل مؤسسة إلا أنهما يتشابهان في ما يلي:

- مكانة النقابة مرتبطة بمكانة المؤسسة فتراجع لمكانة المؤسسة في الاقتصاد الوطني أدى إلى تراجع مكانة النقابة في ظل عجزها عن تحقيق مطالب العمال .

- انحياز النقابة للإدارة أدى إلى تراجع مكانتها بالنسبة للعمال واكتسابها مكانة إدارية و سياسية في ظل تسييسها.

- عدم قدرة النقابة على توحيد العمال لمواجهة المشاكل بسبب الاهتمام بمصالح جماعة على جماعة أخرى، مما أدى إلى تدهور مكانتها الاجتماعية بين العمال و سمح بظهور التكتلات في المؤسسة، خاصة في ظل تدهور مكانة المؤسسة الاقتصادية مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية للبلاد المبنية على اقتصاد السوق.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- بالنسبة للنقابة في المؤسسة ذات البيئة الريفية لقد فقدت مكانتها بين العمال في ظل التكتلات القائمة و الصراع من أجل الوصول إلى السلطة بينما في المؤسسة ذات البيئة الحضرية فقدت مكانتها في ظل عجزها عن تحقيق مطالب العمال.

- إن تدهور الأوضاع بالنسبة للعمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية و عجزها عن تحقيق أدنى شروط العمل خاصة الأجرة أدى إلى تدهور مكانة النقابة، مقارنة مع مكانة النقابة بالنسبة للعمال في المؤسسة ذات البيئة الحضرية مازالت تلعب دورا معنويا كمصلح اجتماعي بين العمال في ظل الصراعات القائمة في المؤسسة.

- تراجع مكانة النقابة في المؤسسة ذات البيئة الريفية جعل العمال يتكتلون من أجل الدفاع عن مصالحهم بطريقة مباشرة بمواجهة الإدارة، في حين ما زالت النقابة رغم عدم شرعيتها وبعدها عن القاعدة تلعب دور الوسيط بين العمال والإدارة في المؤسسة ذات البيئة الحضرية.

المبحث الثاني

الفعل العمالي والنقابي في المؤسسة

- 1- العوامل المؤثرة على العلاقة بين العمال والنقابة.
- 2- مواقف النقابة من القضايا التي تهم العمال.
 - أ- مواقف ساندت فيها النقابة العمال.
 - ب- مواقف لم تساند فيها النقابة العمال.
- 3- الثقة والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

1-العوامل المؤثرة على العلاقة بين العمال والنقابة:

نشير هنا إلى العوامل التي تؤثر على العلاقات الاجتماعية بين العمال والنقابة من حيث تماسكهم لبناء فعل موحد لمواجهة التحديات التي تواجه العمال والمؤسسة على حد سواء أو تشتت العلاقة بينهم، في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع ككل، و نشير هنا إلى المقارنة بين العوامل التي تؤثر على العلاقة بين العمال والنقابة من حيث التماسك أو التشتت في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا - بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن الدور الأساسي للنقابة هو توعية العمال من أجل معرفة حقوقه وواجباته ومعرفة وضعه المؤسسة المادية والمعنوية، وبالتالي معرفة مكانتها خاصة الاقتصادية لتسهيل مواجهة المشاكل التي يمكن أن تعترضهم و تعترض المؤسسة و حماية حقوقهم، خاصة في ظل إستراتيجية الدولة لتصفية القطاع العمومي مع تبني سياسة اقتصاد السوق، فغياب توعية العمال من بين العوامل المهمة التي أدت إلى تشتت العلاقات و تحطيم الروابط الاجتماعية بين العمال والنقابة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب "...النقابة حتى تتوحد مع العمال يجب أن تجعل العامل يعرف ما له وما عليه، ويجب أن يعرف كيف تُسيّر الشركة و ما هي أهدافها، حتى يعرف هذه الشركة إذا قادرة أو غير قادرة على تلبية مطالبه، وهل يمكن أن يطالب بزيادة الأجرة أو بأشياء أخرى، وحتى يمكننا تحديد المشكل، لأن العامل ينتج وهناك ومشكل البيع، ليست قضية كفاءة وإنما قضية سابوطاج...".

إن المكانة التي اكتسبها النقابي مع المزايا التي منحها له القانون في ظل القطاع العمومي ومع الانحياز لجماعة معينة جعلته متعنتا، بحكم أن المطالب و القرارات التي تأخذها النقابة تكون بدون مشاركة العمال، مما جعلهم يستاءون خاصة في ظل تدهور الأوضاع الاقتصادية في المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من

العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... حب الزعامة والتعنت هو الذي جعل النقابة والعمال يتشتتون، كل واحد يحب فرض رأيه...".

كما أن انحياز النقابة للإدارة، باعتبارها هيكل من هياكل الدولة تساعدها على تنفيذ خططها منذ بداية المشروع الاقتصادي، وبعدها عن المسائل الأساسية التي نشأت من أجلها في ظل ابتعادها عن القاعدة ساهمت في تحطيم علاقتها مع العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 21، 43 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...مستحيل النقابة والعمال يتوحدون كيد واحد، النقابة تدافع على الإدارة مباشرة...". الأمر الذي أدى إلى استغلال العمال في ظل عدم وعيهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 18، 41 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... من قبل النقابة لم تكن بجانب العمال، قيل لي من قبل كان هناك نقابي الآن خرج تقاعد، عندما يقوم العمال بإضراب يُخرج لهم المفاتيح من جيبه ليخيفهم، يقول لهم أنتم مضربين هذا المفتاح الآن سأغلق به المؤسسة وأذهب...".

إن الوعود التي انتهجتها النقابة للوصول إلى أهدافها و التي قطعتها للعمال دون تحقيقها، عملت بشكل مباشر على تحطيم العلاقات والروابط الاجتماعية بين أعضاء النقابة والعمال ونشر مبدأ عدم الثقة و اتساع الهوة بينهما، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة " ...النقابة تتحدث ولا تطبق، يتكلمون فقط ...".

عدم تطبيق النقابة للعدالة الاجتماعية في تحقيق مطالب العمال و اهتمامها بمصالحها الشخصية ومصالح مقربيها في ظل الروابط التقليدية " الدموية و الجهوية"، أدى إلى تدهور مكانتها في أوساط العمال مما عمل على تحطيم العلاقات والروابط الاجتماعية بينهما، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ...النقابة يجب أن تعدل بين العمال وإذا عدلت بينهم ستجذب العمال إليها، مثل منح اجتماعية تكون على أساس القائمة، الترقيات تكون على أساس معايير مثل الأقدمية، هكذا تكون المحبة بين

العمال، النقابة الآن يخدمون بن عميس ويضربون العمال بعضهم البعض، هذا ينشر وينمي الانتقام بين العمال...". ويضيف المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "... عندما يتعلق الأمر بالترقية يضربك بصاحبك في نفس المنصب و هو أعلى منك درجة هذه جعل العمال والنقابة لا يتفقون...".

إن اهتمام النقابة بمصالحها الشخصية والمصالح الضيقة للعمال ساعد على تدهور مكانة المؤسسة، في ظل ابتعاد النقابة على الدفاع على المصالح المشتركة للعمال خاصة تلك المتعلقة بحماية المؤسسة في ظل الانفتاح الاقتصادي، مثلما يوضحه المبحوث رقم 25، 49 سنة من العمر، 23 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...النقابة تدافع فقط على مصالحها، والعمال لم تعد عنده الثقة فيها، كيفما كان النقابي سيدافع على مصلحته، يكذب عليك من يقول أن النقابي يدافع على العامل...". ويضيف المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... يجب على النقابة أن تهتم بالمصالح المشتركة للعمال و تنقذ المؤسسة مثل المطالبة بتهينة المصنع، رفع الأجور، هذه الأمور ستقربها من العامل...".

إن الاهتمام بحاجيات العمال خاصة المادية منها في ظل التأخر الكبير الذي تعرفه الأجرة وضعفها، تعتبر كعامل أساسي لتضامن وتعاون العمال والنقابة، خاصة في ظل تدهور القدرة الشرائية وظروف العمل، فالعامل البسيط يمكن أن ينجر وراء النقابة بمجرد تحقيق له مطالب بسيطة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 06، 48 سنة من العمر، 24 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "... عندما يوفر طلبات العمال ونجده يدافع فعلا على العامل و المؤسسة هناك أتضامن معه، وأول شيء يجب أن يكون هو زيادة الأجور...". و يضيف المبحوث رقم 07، من جنس أنثي، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...النقابة تجذب العمال عندما توفر لهم امتيازات مثلا توزيع المنح الاجتماعية بالعدل، العامل البسيط غير واعي تعطيه القليل تأخذه، والمثقفين و الإداريين تعطي لهم ترقيات هذه تجعل النقابة والعمال متوحدون، يعني العامل البسيط طماع يشتري بشيء بسيطة...".

إن صراع المصالح بين العمال في ظل أولوية المصالح الشخصية على المصالح العامة مع انتشار الأنانية و الفردانية كمبدأ لتحديد العلاقات الاجتماعية بين العمال والنقابة، الأمر الذي ساعد على تحطيم العلاقات الاجتماعية وتشتت العلاقة بينهم، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." العامل لا يحب النقابي لأنه لم يحقق له ما يطلبه، لم يعطه منحة ولا منصب، والنقابي لا يحب العامل لأنه لم يسايره..."

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميك-روبية":

إن استراتيجية التسيير الاشتراكي الذي تبنته الجزائر في بداية التصنيع والذي جعل من النقابة هيكلا من هياكل الإدارة باعتبارها شريكا اجتماعيا تساهم في اتخاذ القرارات، خاصة في ظل ضعف مؤهلات أعضائها، مما جعلها تتحاز للإدارة خاصة في ظل المزايا التي اكتسبتها من وراء ذلك، وبالتالي هذا ما جعلها توافق على جل القرارات التي تتخذها الإدارة ، هذا ما ساهم في تحطيم الروابط الاجتماعية بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "..."المسؤول إذا أراد أن لا يتعب يعطي المسؤولية لشخص ليس له مستوى، هذه شركتنا تسيير هكذا..."، خاصة تلك المتعلقة بالعقوبات الصادرة في ظل الصراع والعنف القائم بين العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، من جنس أنثي، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..."هناك اثنان دخلوا لمجلس التأديب دخلت النقابة معهم، من المفروض النقابة لا تترك العامل يعاقب ولو بيوم واحد، أصبحت النقابة تدخل وهي التي تعطي العقوبة للعمال، مشت في الخط مع الإدارة وهي التي أملت للإدارة ما تفعله..."

إن سياسة التصنيع التي تبنتها الجزائر في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات، التي أعطت أهمية لتوظيف أكبر من احتياجات المؤسسة مع تحمل الدولة لأعبائها في ظل الاقتصاد الريعي، عمل على تنشئة العمال على ثقافة الاتكال والتكاسل، وهذه الثقافة أصبحت متوارثة في ظل غياب مفهوم الوطنية وهذا ما جعل منهم يطلبون أكثر

مما يعطون، مما ساعد على انهيار المؤسسة خاصة بعد الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر وإعطاء حق التسيير والتمويل الذاتي للمؤسسات، في ظل رفض الدعم المادي من طرف الدولة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 12، 50 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...الآن هناك عمال لا يحبون العمل، وهناك من يجب خلق المشاكل ويقول النقابة تدافع عنا، بمن قبل كان المصنع فيه إنتاج مواد كثيرة والآن نقصت، الشركة ضاعت كلها تغيرت...". ويضيف المبحوث رقم 28، من جنس أنثى، 29 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...العمال يبحثون على مصالحهم، يحبون النقابة توزع عليهم في الأموال هكذا يحبوها...".

إن اهتمام النقابة بمصالحها ومصالح مقربيها في ظل تبادل المصالح وفي غياب العدالة الاجتماعية لتلبية احتياجات العمال، خاصة بعد تدهور وضعية المؤسسة، أدى إلى تشتت العلاقة بينهم وغياب التضامن لمواجهة مختلف التحديات الاقتصادية والاجتماعية، مما زاد من تفاقم المشاكل في المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "...عندما رأى العمال أن النقابة لا تدافع عليهم تدافع فقط على الأ أصحاب والأحباب أكيد لا يتضامنون معها، لو كان النقابة تعدل بين العمال لا تكون المشاكل...". و يضيف المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...العمال عرفوا بأن النقابة تدافع على مصالحها...". ويضيف المبحوث رقم 27، 50 سنة من العمر، 28 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...عندما تكون منح اجتماعية أو مناصب عمل يعطوها لأصحابهم، لأن صاحبه يخدم به الانتخاب...".

إن انتشار النميمة بين العمال والنقابة ساهم في تحطيم الروابط و العلاقات الاجتماعية بينهم، مما جعل العمال يتخوفون خاصة في ظل المكاسب والمكانة التي تحتلها النقابة في المؤسسة وانحيازها للإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 26 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...لا يبحثون على حق العامل، الآن

لم يبقى الأمان في أحد، نحن نحكي ويأتي آخر ينشر النميمة..."، و يضيف المبحوث رقم 30، 54 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...أنا النقابة معي أصحابي و أحبائي وتتوقف هناك، لا أخذ ولا أعطي في كلام...".

كما أن الوعود التي قطعتها النقابة للعمال وتراجعها عن تلبيتها أدى إلى تحطيم العلاقة بينهم، وبالتالي أصبحت عدم الثقة سمة أساسية تميز عملية التفاعل الاجتماعي بينهم، باعتبار أن هذه الوعود هي إستراتيجية تبنتها النقابة للوصول إلى الحكم، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...لا توجد الثقة، النقابي قبل ما يصل إلى السلطة يعد وعود كثيرة لكن عندما يصل للسلطة يصبح يرى أمور أخرى...". و يضيف المبحوث رقم 10، 52 سنة من العمر، 32 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة "...العمال ليست لهم الثقة في النقابة، لم تكن تدافع عن حق العمال، عندي 32 سنة في نفس المنصب، أشعر بالحقرة ، كتبت راسلت لحد الآن لا جديد يذكر...".

إن فقدان الاتصال بين العمال والنقابة، مع عدم الإعلان عن النشاطات التي تقوم بها و الأوضاع التي تمر بها المؤسسة، من خلال توعيتهم عن طريق عقد اجتماعات دورية معهم، خاصة في ظل تدهور الوضعية الاقتصادية للمؤسسة و غياب أدنى شروط العمل، الأمر الذي جعل العمال يستأوون من النقابة، خاصة هذه الأخيرة تعتبر شريكا اجتماعيا و تحمل معلومات عن الوضع القائم خاصة في ظل تخوف العمال من غلق المؤسسة و تسريحهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 44 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...النقابة عندها معلومات العامل لا يسمع بها، من المفروض يعقدون اجتماعات للعمال، يعطونهم معلومات حول وضعية المؤسسة، لأنه دائما يحضر الاجتماعات مع الإدارة، لكنهم لا يعلموننا بأي شيء...".

و باعتبار أن النقابي عامل قبل كل شيء، وفي ظل التكتلات وتبادل المصالح، فإن الاختلافات التي يمكن أن تكون بين العمال أو بين العمال و المسؤولين المباشرين أو أعضاء النقابة التي قبله تجعل العلاقات متوترة، لذلك فالعامل عندما يصل إلى

النقابة تبدأ تصفية الحسابات والانتقام من كل فرد عمل على المساس به، مثلما يوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 04 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة"..."النقابي قبل ما يكون نقابي هو عامل وعنده تصفية حسابات، لأن أحدهم معرفة المدير وأحدهم يحبه رئيس المصلحة، والآخر كان يشي به للنقابة وهو لا يحبه أحد، فعندما يصل إلى السلطة يبدأ بتصفية الحسابات..."

إن تدهور الأوضاع الاقتصادية للمؤسسة وفي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية وعجز النقابة عن تلبية احتياجات العمال المادية والمعنوية وارتباطها بالإدارة، الأمر الذي ساعد على نشر مبدأ الأنانية و الفردانية، فنتج عن ذلك تحطيم الروابط الاجتماعية بين العمال والنقابة فتوترت العلاقات ، وعملت على تجنب العمال التعامل مع النقابة خاصة في على المستوى الرسمي، وبالتالي الاستسلام للأوضاع الراهنة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 29، من جنس أنثي، 35 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات "..."أنا قمت بطلب ترقية، النقابة لم تدافع عن حقي، طبيعي لن أتضامن معها..."

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة العوامل التي تؤثر على العلاقة بين العمال والنقابة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويبة"، التي تؤثر على عملية التفاعل وتوحيد الفعل الاجتماعي بينهم لمواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية والتي تؤثر على المؤسسة كمكسب اجتماعي واقتصادي للعمال بشكل خاص وللمجتمع بشكل عام ، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المؤسساتين، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقات الرسمية بين العمال والنقابة و اختلاف في القيم الاجتماعية الخارجية في إطار البيئة الجغرافية إلا أنهما يتشابهان في ما يلي :

- جهل العامل لوضعية المؤسسة وللقوانين التي تضبط العلاقات الاجتماعية عامة في ظل غياب الإعلام وتوجيه العمال من طرف النقابة ساهم في توتر العلاقات بينهم.

- الوعود الكاذبة التي تمارسها النقابة على العمال كإستراتيجية للوصول إلى الحكم، ساهمت في تحطيم الروابط الاجتماعية و نشر عدم الثقة في التعامل معها.

- اهتمام النقابة بمصالحها الشخصية ومصالح مقربيها، في ظل عدم وجود عدالة اجتماعية لتحقيق مطالب العمال، و تدهور ظروف العمل.

- انحياز النقابة للإدارة من أجل حماية مصالحها .

- سياسة الانتقام و تصفية الحسابات بالنسبة للأعضاء النقابيين كرد فعل للإساءة في التعامل معه باعتباره عاملاً.

- التشاحن وانتشار النميمة بين العمال والنقابة.

- اتكال العمال في ظل الثقافة المتوارثة و عدم حبهم للعمل و مطالبهم اللامتناهية مع عجز المؤسسة و النقابة على تحقيقها.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين عرضه في النقاط التالية:

- بالنسبة للنقابة في المؤسسة ذات البيئة الريفية مقربيها في إطار الروابط

التقليدية، أما بالنسبة لعمال البيئة الحضرية مقربين النقابة في إطار العلاقات الحديثة.

- تداخل المشاكل الشخصية و المهنية في المؤسسة ذات البيئة الريفية، بينما في

المؤسسة ذات البيئة الحضرية انتشار النميمة داخل العمل بين العمال و النقابة.

2-مواقف النقابة من القضايا التي تهم العمال:

نشير هنا إلى المواقف التي حدثت في المؤسسة بحيث كانت النقابة طرفا فيها، أو لم تكن طرفا فيها بجانب العمال للدفاع عن مصالحهم المشتركة باعتبارها منحازة إلى القرارات الإدارية، و بذلك فقد اتخذت موقفا مضادا للعمال، وبالتالي نشير إلى المواقف التي سمحت من خلالها بتفاعل العمال مع النقابة أو عدم تفاعلها معهم من أجل مواجهة هذه المواقف كيد واحدة، باعتبار أن المؤسسة عرفت عدة تحولات في إطار سياسة الإصلاح التي تبنتها الجزائر بشكل عام و أثرت على المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر، ونشير هنا إلى المقارنة بين المواقف التي حدثت بين العمال والنقابة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما، وبذلك سنحاول الإشارة في البداية إلى المواقف التي كانت فيها النقابة مساندة للعمال.

أ- **مواقف ساندت فيها النقابة للعمال:** نشير هنا إلى المواقف التي حدثت في المؤسسة بحيث كانت النقابة طرفا فيها بجانب العمال للدفاع عن مصالحهم المشتركة، والتي سمحت من خلالها بتفاعل العمال مع النقابة لمواجهة هذه المواقف كيد واحدة، ونشير هنا إلى المقارنة بين المواقف التي حدثت بين العمال والنقابة و أدت إلى توحيدهم، في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية و المؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا- بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن وضعية المؤسسة الاقتصادية ومكانتها في المجتمع الجزائري في ظل التسيير الاشتراكي والتي انعكست على مكانة العمال الاجتماعية والاقتصادية، مما جعلت العمال يحصلون على كل الامتيازات التي عجزت عن تحقيقها معظم المؤسسات آنذاك بحيث كانت تحتل المركز الثاني بعد المؤسسة الوطنية سونطراك، والثالث بعد الإصلاحات الاقتصادية من حيث الإنتاج والمبيعات¹ مقارنة مع المؤسسات التي تنتج

¹- انظر الملحق رقم 05. المتعلق بدراسة قامت بها المؤسسة سنة 2007 لتحديد مكانة المؤسسة على مستوى الاقتصاد الوطني وبيع المنتج في ظل انفتاح السوق الوطنية.

نفس المنتج، هذه المكانة لم تجعل العمال لهم مواقف تجبر النقابة على الوقوف معهم ومساندتهم، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 08، 47 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "لم يحدث وأن كان عندنا أحد وظلم أو أحتقر وتضامنوا معه، كانت الشركة لا يباس بها ما يطلبه العامل يجده...".

كما أن اهتمام العمال بالمصالح الضيقة المادية خاصة في ظل توفرها وسهولة الحصول عليها بالنظر إلى وضعية المؤسسة الجيدة والتي لم تسمح بترقية هذه المطالب بأن تكون مطالب جوهرية مشتركة في ظل عدم وعي العمال للتحديات الكبرى، في ظل انفتاح السوق الوطنية على مختلف المنتجات العالمية وبذلك لم تجبر النقابة على اتخاذ موقف منها لتحقيقها، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 09، 41 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "العمال هذا يبحث على منحة وهذا على منصب، لا يوجد موقف موحد بين العمال، كل واحد يبحث فقط على الأمور المادية...". هذه الوضعية ساعدت النقابة على مساندة العمال لتحقيق مطالبهم بطريقة فردية، خاصة في ظل اهتمامها بمصالحها ومصالح مقربيهما أكثر من اهتمامها بالمصالح العام للعمال والمؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 07، 41 سنة من العمر، 21 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "لا أذكر أي موقف كانت النقابة و العمال يد واحد، دائما المطالب فردية، كل واحد يبحث على نفسه، إذا عندي حاجة تكون بيني وبين النقابي أناديه أخبره ماذا أحتاج، وهو يقول لي حذار الحديث أمام الآخرين، لأنه سيأتي آخر ويطلب مني أيضا، يعني كانت شخصية وسرية...".

إن تبني الجزائر سياسة التشغيل في ظل عقود ما قبل التشغيل و سياسة العقود المحدودة، التي جعلت من العمال في تخوف دائم من الطرد إذا نظرنا إلى وضعية المؤسسة، خاصة مع نهاية سنوات التسعينيات وبداية سنوات الألفينيات بعد تبني الجزائر سياسة الاستثمار الأجنبي والمتعلق بالمؤسسة بشكل مباشر بعد إمضاء عقد الشراكة مع هنكل الألمانية في سنة 2000 وفتح السوق الوطنية على مختلف منتجات المحلية والعالمية، إلى جانب سوق العمل المتذبذب، ما جعل النقابة تدافع على العمال

لضمان منصب عمل دائم، ونجحت في ذلك، مثلما يؤكد ثلاث مبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 05، 33 سنة من العمر، 13 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ... نحن كنا نعمل في إطار عقود محدودة و في 2003 ترسمنا في المؤسسة، دافعت عنا النقابة من أجل عقد دائم وتحصلنا عليه، وصلت الأمور حتى للعدالة...".

إن تغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي عرفتها الجزائر بشكل عام والمؤسسة بشكل خاص منذ نهاية الثمانينيات أدت إلى عجز النقابة عن تلبية احتياجات العمال مع تدهور التدريجي لأوضاعهم الاقتصادية وظروف العمل، مما استدعى ضرورة تغييرها سنة 2004 بتضامن شبه كلي للعمال معها، من خلال كسب العمال عن طريق الرجوع إليهم في تحديد مطالبها باستشارتهم والوقوف عليها وتحقيق أغلبها، غير أن سياسة الدولة لتصفية القطاع العمومي عامة والمؤسسة خاصة جعلت مصالح الإدارة ترتبط بالنقابة الأولى في ظل تبادل المصالح بينهما، مما انعكس سلباً على هذه النقابة المجددة، بحيث عملت الإدارة على إقصاءها رغم وقوف العمال معها وقيامهم بحركات احتجاجية رداً على القرار التعسفي في ظل استعمال سلطتها كاملة، مما سمح للنقابة الأولى العودة على رأس النقابة باعتبارها تجذرت في المؤسسة، الأمر الذي أدى إلى تدهور العلاقات الاجتماعية بشكل عام وبين العمال والنقابة بشكل خاص، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 18، 41 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... مع النقابة التي أقصي أعضائها كنا يد واحدة، كان أعضائها ناس مثقفون، كان عندنا 12 مطلباً حققنا منها 10 مطالب، بقي اثنان فقط، يتعلق الأمر برحيل المدير العام ومدير الفرع، في النهاية أقصوهم ب4 سنوات حتى يبقوا في مناصبهم، أقصوهم وأرجعوا أصحابهم، النقابة لقديمة التي تجذرت هنا، فمنذ خروج تلك النقابة أصبحنا الذي يتحرك فينا يهددونه بقميص 31، هذه طريقة التواصل مع العمال التي ساندت تلك النقابة، وأصبحت الحرب هنا، كأنها حرب بين المسلمين والكفار...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الحضرية "وحدة كوسميتيك-روبية":

أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية في ظل تبني سياسة الاقتصاد الحر والذي أدى إلى تدهور وضعية المؤسسة، الأمر الذي أجبر الإدارة على اتخاذ قرارات عديدة للحفاظ على المؤسسة و مناصب العمل، كإلغاء بعض الترقيات للعمال و النقل، فرغم وقوف النقابة ضد هذه القرارات إلا أنها لم تستطع منعها من التطبيق، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 04 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة"..."**النقابة دافعت على الترقية والنقل لكن لم تحقق أي شيء...**"

إن استغلال الإدارة لسلطتها على العمال واستخدامها للتمييز بينهم، والتمادي في ذلك في ظل العلاقات الشخصية المبنية على تبادل المصالح مع غياب العدالة الاجتماعية، مما زاد من توتر العلاقات الاجتماعية بينهم، الأمر الذي جعل العمال يستأوون من ذلك و يتحدثون لمواجهتها بوقوف النقابة معهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، من جنس أنثى، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "..."**كان عندنا مدير يخلق دائما المشاكل، عنده قائمة حوالي الأربعة عمال عندما تلحق الأجرة يضعهم تحت الأنظار، عندما يكون أحد متفاني ويغيب يوم وعندما يأتي النقابي يدافع عنه يساوم بيه جماعته حتى وإن غاب أسبوعا، أصبح رأسا برأس معهم في كل شيء، وهذه جعلت العمال يشحنون، وعندما تعبنا منه اشتكيننا للنقابة، وقفنا مع بعض كتبنا تقرير وأمضينا فيه كلنا وطردها...**"

إن سياسة الدولة لتسيير القطاع العمومي، خاصة بعد تبني سياسة الاقتصاد الحر، و التي أدت إلى احتكار السلطة من طرف الوزارة الوصية في ظل مركزيتها، زاد من ظاهرة البيروقراطية باعتبار أن الإدارة على مستوى المؤسسة لا يمكنها اتخاذ أي قرار بعيدا عن السلطة الوصية، مما عرقل العديد من مصالح العمال والمؤسسة على حد سواء، و حد من اتحاد العمال والنقابة لمواجهة الإدارة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 30، 54 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية،

إشراف، قسم الخدمات "... لا يوجد موقف حدث كان يلزم النقابة على مساندة العمال ولم تسانداهم، النقابة هي إلي تطلب الأولى من الإدارة و من الإدارة للإدارة العامة ومن الإدارة العامة للمجمع ومن المجمع للوزارة وتتوقف هناك، دافعوا دافعوا لم يحققون شيء، كل شيء في يد الوزارة...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة للمواقف التي حدثت في المؤسسة و كانت فيها النقابة جنبا إلى جنب مع العمال للدفاع على المصالح المشتركة لهم في كل مؤسسة في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميتك- روية"، والتي تسمح لهم برفع التحدي للدفاع عن المكتسبات المشتركة التي حققها العمال، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المؤسستين، فرغم تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقة بين العمال والنقابة ورغم أن هناك اختلاف في البيئة الاجتماعية والجغرافية لكل مؤسسة إلا أنهم يتشابهون في ما يلي:

- وضعية المؤسسة الجيدة التي كانت تعيشها سمحت بتوفير كل وسائل الراحة للعمال، وبذلك لم تسمح ب بروز أي موقف يستدعي التضامن من أجله بين العمال والنقابة.
- المصالح الشخصية التي أعطاهها العمال الأولوية و الاهتمام لم تسمح بالوصول إلى موقف جماعي موحد يستدعي مشاركة النقابة في حله والوقوف عليه.
- التخوف الذي يعيشه العمال نتيجة الصراع حول موقع النقابة أدى إلى تشتيت العمال حول الوقوف على القضايا التي تهمهم وتهم المؤسسة.
- الامتيازات التي حصلت عليها النقابة حالت دون الوقوف مع العمال يد واحد خاصة في ظل تدهور المؤسسة.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- إن العمال في المؤسسة ذات البيئة الريفية استطاعوا أن يكونوا جنبا إلى جنب مع النقابة من خلال القيام بحركات احتجاجية للتعبير عن استيائهم من بعض القضايا التي تهم العمال والمؤسسة، أما بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الحضرية رغم استيائ العمال من النقابة إلا أنهم وقفوا عاجزين عن مواجهتها ومواجهة المشاكل في المؤسسة.

- في البيئة الريفية استطاعت النقابة أن تقف إلى جنب العمال من خلال تثبيت مجموعة من العمال الذين كانوا يعملون في إطار عقود محدودة المدة والقرارات المتخذة طبقت على كل فروع المؤسسة الأم، لتشمل الوحدة محل الدراسة " وحدة كوسمتيك-روبية"، لكن بالنسبة للعمال البيئة الحضرية هناك استسلام كلي للأوضاع التي يعيشها العمال في المؤسسة.

- إن تضامن العمال والنقابة في البيئة الريفية كان في إطار قرارات مصيرية أما بالنسبة للبيئة الحضرية كان نتيجة لتمادي المسير في استغلال العمال.

ب- **مواقف لم تساند فيها النقابة العمال** : نشير هنا إلى المواقف التي حدثت في المؤسسة، بحيث لم تكن فيها النقابة بجانب العمال للدفاع عن مصالحهم المشتركة و مواجهتها كيد واحدة في المؤسسة، ونشير هنا إلى المقارنة لأهم هذه المواقف في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية والمؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولا - بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن تبني الجزائر لسياسة التصنيع التي أعطت أولوية تسيير الجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي الأمر الذي جعل المؤسسة تتحمل أعباء إضافية في ظل تشغيل اليد العاملة أكبر من قدرة إستعابها، في ظل الاقتصاد الريعي، مما انعكس سلبا على وضعيتها الاقتصادية خاصة في ظل العشرية السوداء التي عملت من خلالها الدولة على شراء السلم الاجتماعي، رغم سياسة الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر، الأمر الذي جعل النقابة تساند القرارات المتخذة ضد مصلحة المؤسسة باعتبارها أصبحت هيكل من هياكل الدولة تقوم بتنفيذ قراراتها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 17،

45 سنة من العمر، 23 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "...عندي 23 سنة عمل هنا لم أرى النقابة مع العمال، من بكري هناك صراع بينهم، الأمور المادية هي التي كانت من أولوياتهم، لكن المصنع ولا مرة اهتموا به، في نهاية التسعينيات المصنع هذا يحتاج 300 عامل و الإدارة وظفت 700 عامل، جماعة تعمل وجماعة تتكيف في الغراء ويهربون من السور، و بسببهم الآن المصنع في الديون، لو تلك الأموال التي كانت تصرف على هؤلاء اشتروا بها آلات أو أشياء أخرى تفيد المصنع...".

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للجزائر وفي ظل الامتيازات التي تحصلت عليها النقابة في إطار القوانين وانحيازها بذلك للإدارة لحماية مصالحها، جعلتها تكون بعيدة عن العمال وبذلك لم تسعى لحمايتهم و مساندتهم خاصة في ظل الإصلاحات الاقتصادية و عجز المؤسسة وضعفها الاقتصادي من جهة، ومن جهة أخرى عدم القدرة مسؤوليها على اتخاذ القرارات التي بقيت مركزية في يد الوزارة الوصية رغم استقلالية المؤسسة، وبذلك فإن هذه الإجراءات بقيت إجراءات شكلية لتسهيل تصفية المؤسسة في إطار تبني سياسة الاقتصاد الحر، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... ولا مرة وقفت النقابة مع العمال لو كان على الأقل خدمت المصنع، كانت فوضى هنا، الآن النظام من السلطة يغطي عليهم، في المصنع هناك ناس في النقابة لا يوجد من يتجرأ ويتحدث معهم "شوكر" من 1986، أميين كانت تغطيهم الدولة لأنهم يخدمون مصالحها...".

إن الأوضاع المزيفة التي يعيشها المركب والتي انعكست على الاحتياجات الضرورية للعمال خاصة الأجرة في ظل تأخرها لعدة أشهر، هذه الوضعية لم تجعل النقابة تساند العمال، خاصة وأن العمال قد قاموا بعدة احتجاجات داخل وخارج المركب، باعتبار أن هذه الأخيرة تعمل بطريقة غير شرعية في ظل انقضاء عهدها و الرفض الذي تلقته من طرف العمال، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات

"...المرّة الماضية تضامنا من أجل الأجرة، خرجنا إلى الطريق، احتجنا الدرك حوالي سبعة عمال، ضربونا وأخذوا أسماءنا وعملوا لنا ملفات و قالوا لنا من يتحرك يدفع الثمن هذه عندها تقريبا شهر، أين هي النقابة التي وقفت معنا منذ زمن غير موجودة...".

إن تبني الدولة سياسة التشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل وعقود محدودة المدة جعلت من المؤسسة تحتوي هذه السياسات، ونظرا لهشاشة وضعية هذه الفئة بالنظر إلى تذبذب سوق العمل وعدم استقراره، جعلت العمال يساندونها لضمان منصب عمل دائم لهم، الأمر الذي أدى بالعمال للقيام بحركة احتجاجية تضامنية في مقر مديرية العامة للمجمع لمساندة النقابة على التفاوض باعتبارها كانت طرفا في ذلك، غير أن مصالح النقابة جعلتها تخذل العمال بدخولها للاجتماع بالتفاوض على أمر آخر والذي يخدم مصالحهم بالدرجة الأولى، مثلما يؤكد أربعة مبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... وقفنا مرة في المديرية نطالب بتثبيت عمال العقود المحدودة، دخلت النقابة للتفاوض أكلوا شبعوا وخرجوا قالوا لنا مبروك عليكم، وفي الأخير ظهرت بأنهم مضوا اتفاقية مستحقات اجتماعية، هناك من أخذ 100 مليون سنتيم وهناك من أخذ 150 مليون سنتيم وخرج للتقاعد، الفقير بقي في إطار عقود محدودة وهذه زادت المضرة للمصنع ونحن من نتحمل النتائج و ندفع الثمن...".

إن تبني الجزائر سياسة الاستثمار الأجنبي خاصة الشراكة منها جعل النقابة تقف عاجزة في ظل تدهور القطاع الاقتصادي بشكل عام و ارتفاع المديونية الجزائرية في ظل الظروف السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية و الأمنية التي عاشتها الجزائر، خاصة مع نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات، مما جعل الجزائر تضحي بأكبر مجمع على المستوى الوطني، من خلال بيع بعض فروع المؤسسة الأم وترك مركب صور الغزلان رغم أنه ينتج نفس المنتج، لإعطاء صورة دولية ايجابية للجزائر خاصة من الناحية الأمنية من أجل تشجيع الاستثمار، مثلما يوضحه المبحوث رقم 22، 48 سنة

من العمر، 24 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات " ... النقابة كانت ضدنا عندما باعت الدولة الشركات الثلاثة لهنكل وبقيت هذه الشركة، النقابة كانت مشاركة في الجريمة لأنهم أعطوا لهنكل لتارت " قالب الحلوة" و تركوا لنا المشاكل...". هذه الوضعية لم تساعد على اتفاق العمال والنقابة على مختلف القضايا الجوهرية التي تهم العمال و المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 15، 38 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج" ... نقابة كلهم كذابين يدافعون على مصالحهم، هي إلي ألحقت المصنع للهلاك، كانت الناس تثق فيهم، وهم كانوا غائبين، لم تكن تتكلم على مصالح المصنع كانت تتكلم على مصالح الأشخاص...".

ثانيا- أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك-روبية":

إن وضعية ومكانة المؤسسة في الاقتصاد الوطني انعكست على وضعية العمال الاقتصادية والاجتماعية كما أن تدهورها أثر هو الآخر على وضعيتهم، في ظل تدهور القدرة الشرائية للعمال خاصة مع ارتفاع المواد الاستهلاكية الضرورية، دون الرفع من الأجرة، هذه الوضعية وقف عندها العمال والنقابة عاجزين رغم أنها مسعى كل عامل لضمان العيش الكريم، خاصة في ظل ارتباط النقابة بالإدارة، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين و يوضحه المبحوث رقم 08، 36 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات" ... هناك مشكل الأجرة، لا يقفون مع العمال بل يقفون مع الإدارة...".

وبالتالي فإن تدهور وضعية المؤسسة وتراجع لمكانتها في السوق الوطنية في ظل الانفتاح الاقتصادي، الذي عمل على فتح المجال للمنافسة الشرسة، مما أدى بالنقابة إلى الوقوف عاجزة على الحفاظ على المؤسسة و على مكتسبات العمال، وبالتالي عملت على حرمان العمال من عدة امتيازات من بينها التخلي على بعض الترفقيات للعمال، كما تنازلت على النقل، مثلما يوضحه المبحوث رقم 05، 46 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... كانت عندي فئة مهنية لـ 11 كنت سائق الآلة، وعندما أمضينا على أنفسنا أصبحنا كلنا عمال متعددين الوظائف،

وألغيت المنح، لأن المؤسسة كانت بحاجة للأموال، لكن المدير العام الآن أرجع لنا المنح و النقابة لم تقم بمهامها...".

إن المزايا التي تحصلت عليها النقابة في ظل القطاع العمومي الاقتصادي، باعتبارها أصبحت وسيلة ترقية اجتماعية، الأمر الذي سمح لأعضائها تحمل مسؤوليات إدارية، هذا ما جعلها تعجز عن مساندة و الوقوف مع العمال في المواقف المصيرية، باعتبارها تمثل الإدارة من جهة و العمال من جهة أخرى، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "...عندنا رئيس الورشة نقابي عندما يعطي للعامل عقوبة من يدافع عنه، هو رئيس ورشة ولا يعرف القراءة، حتى يساعده من أجل تعبئة رخصة، هو نقابة ورضوا عنه من الفوق ترقى وحتى يرضى عليا أعبى له الرخصة...".

فرغم أن العطلة حق من حقوق العمال التي تسمح بتجديد لطاقتهم ورفع معنوياتهم للعودة للعمل بجد ونشاط، فإجبارهم للخروج في وقت معين لا يتماشى مع ظروفهم يولد ضغطا عليهم، خاصة وأن المؤسسة تتبع سياسة الخروج الجماعي ودفعة واحدة للعمال، مما لا يسمح لهم بتغيير موعدها خارج الإطار المحدود إداريا، فالنقابة رغم قدرتها على تغيير موعد العطلة إلا أنها أثبت أن تقف مع العمال وساندت الإدارة في هذا القرار، مما أدى إلى زيادة تغيب في أوساط العمال بعد انقضاء العطلة الرسمية، والذي أثر سلبا و بشكل كبير على الإنتاج، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، من جنس أنثى، 44 سنة من العمر، 20 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "... العام الماضي أخذنا عطلة في أول من شهر جوان وهذه لم طبقوها إلا علينا، وليس في جميع الوحدات، قلنا لهم هذا لا يساعدنا، اشتكيننا لهم لم يسمعون لنا، قال أمر جاء من الأعلى، و عندما رجعنا في شهر جويلية و أوت أخذنا عطل مرضية، أنا فعلتها خرجوا أولادي عطلة يجب أن أبقى معهم، من المفروض نتداول على العطلة يخرج نصف ويبقى نصف، نحن لا نخرج كلنا إلا بعض العمال...".

إن انتشار الأنانية ومبدأ الفرادنية كقيمة اجتماعية تحدد العلاقات والروابط الاجتماعية في ظل أولوية المصالح الشخصية التي تميز مطالب العمال، والتي لم ترقى بأن تكون مطالب مشتركة بينهم، تستدعي تدخل النقابة، بحيث هذه الوضعية عملت على مواجهة العمال لمصالحهم بطريقة فردية، وبالتالي لم تسمح بخلق موقف موحد لمواجهة التحديات التي تمر بها المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 16، 57 سنة من العمر، 04 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة " ...عندما يكون عندي مشكل أسيرته وحدي، إذا أحببت المسؤول شيء جميل، وإذا لم أحبه احرس نفسي، إذا كان مزعوق أقول له أنت جميل، هكذا أسير أمورتي، أدخل في الوقت وأخرج عند دق الجرس، أنا جئت إلى هنا من أجل أخذ الخبز لي و لأولادي فقط.."، مما أدى إلى استسلام العمال للأوضاع الراهنة، خاصة في ظل تدهور وضعية المؤسسة من جهة و تذبذب سوق العمل من جهة أخرى، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 23، 44 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...لم نتفق يوماً، أنا مثلاً لا أشتكي، لم نقم أبدا بالإضراب أو بالاحتجاج، هنا في سنة 1988 خرج كل عمال الشركات حتى عمال المنطقة إلا عمال هذه المؤسسة، رغم أنها كانت قضية وطنية...".

إن سياسة الدولة التي تبنتها في ظل سياسة التصنيع التي أولت أهمية كبرى للتوظيف على الاهتمام بفعالية المؤسسة، ما جعلها تغفل الأمر عن مؤهلات العمال وقدراتهم على الإنتاج، مما ساعد على عدم التوافق بين العمال ومناصبهم، بحيث انعكست سلبيات على وضعية المؤسسة الاقتصادية من جهة والعلاقات الاجتماعية من جهة أخرى، خاصة بين العمال والنقابة في ظل المزايا التي تحصلت عليها، هذا الوضع وقف حاجزاً بين العمال لتوحيد احتياجاتهم وبالتالي توحيد مواقفهم لتسهيل مواجهتها، مثلما يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ...منذ أن توظفت هنا لم أرى العمال عندهم موقف مشترك، إضافة إلى أنه لا يوجد أي عامل يعمل في مكانه من المدير العام حتى لعندي أنا...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية :

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة للمواقف التي حدثت في المؤسسة و لم تكن فيها النقابة جنبا إلى جنب مع العمال للدفاع على مصالحهم المشتركة في مؤسسة، في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسمتيك- رويية"، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المؤسستين، فرغم أن هناك تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقة بين العمال والنقابة ورغم أن هناك اختلاف في البيئة الاجتماعية والجغرافية لكل مؤسسة إلا أنهما يتشابهان في ما يلي:

- لم تقف النقابة في وجه سوء التسيير الذي كان يميز المؤسسة باعتبارها كانت إلى جانب الإدارة.

- عدم الوقوف مع العمال لتحقيق مطالبهم خاصة المادية منها الأجرة باعتبار أن القدرة الشرائية للعمال متدهورة.

- عدم وقوف النقابة في وجه القرارات المجحفة في حق العمال والمؤسسة خاصة تلك المتعلقة بإلغاء مختلف الحوافز.

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- عقد الشراكة الذي أثر بشكل مباشر على مركب صور الغزلان لم تقف النقابة لمواجهته باعتبار النقابة موجهة لتنفيذ مخططات الدولة، أما بالنسبة للمؤسسة ذات البيئة الحضرية لم تقف النقابة مع العمال باعتبار أنه لا توجد مطالب تستدعي الوقوف عليها باعتبار أن مطالب العمال هي مطالب فردية لم ترقى لأن تكون مطالب جماعية تسمح بالالتفاف حولها.

3- الثقة والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة:

نشير هنا إلى الثقة والعوامل المؤثرة عليها في بناء العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي وما يمكن أن تحدثه من تماسك بين جميع الأعضاء التنظيم سواء بين العمال فيما بينهم، بين العمال والنقابة أو بين العمال والإدارة، لمواجهة التحديات الكبرى في ظل التحولات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية وحتى الأمنية للمجتمع ككل، وبالتالي سنشير هنا إلى المقارنة بين الثقة والعوامل المؤثرة عليها في بناء الروابط و العلاقات الاجتماعية في كل من مؤسسة ذات البيئة الريفية والمؤسسة ذات البيئة الحضرية والمناظرة بينهما.

أولاً: بالنسبة لعمال المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان":

إن تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية أدت إلى تدهور وضعية العمال في ظل عجز المؤسسة عن تلبية أدنى احتياجات العمال المادية والمعنوية، الأمر الذي أدى إلى عجز النقابة عن الدفاع وحماية حقوق العمال، مما ساعد على فقدان الثقة في بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية خاصة بين العمال والنقابة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 01، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، بدون منصب " ...عند وضع ناس ولا يحققون مطالب العمال، ولا يمثلون تمثيل حقيقي للمطالب، هذه تجعل الثقة تختفي، لأنهم يرون بأن النقابي الذي اختاروه ليس قائماً على أمورهم ...".

إن التكتلات التي ظهرت بسبب النقابة عملت على تحطيم الروابط الاجتماعية والثقة بين العمال فيما بينهم وبين العمال والنقابة، في ظل عدم الاعتراف بها مع عدم تجديدها و الاتفاق حولها منذ سنة 2004، رغم وجودها الرسمي والاعتراف بها من طرف الإدارة¹، إلا أن العمال أصبحوا يحملون بعضهم البعض مسؤولية ما وصل إليه المركب، مثلما يوضحه المبحوث رقم 24، 42 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ...المركب مر على مرحلة أين ظهرت فيه التكتلات، أحد اتبع جماعة

¹ - انظر الملحق رقم 07. متعلق محضر اجتماع النقابة المنعقد بتاريخ 2013/09/13.

اليمين و الآخر اتبع جماعة يسار، رغم أنه من وضعوا الفتنة خرجوا للتقاعد ونحن بقينا كعمال مازالت بيننا الشحنة، وأصبحنا نحمل المسؤولية لبعضنا البعض أنت كنت تتبع فلان انظر المصنع أين وصل، أكيد الآن آتي لأعمل فقط، الأجرة الآن هي التي تجمعا، أصبحت هدفنا...".

إن المكانة النقابة والعمال في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات مع توفير كل الظروف المناسبة المادية والمعنوية، عملت على إعطاء العمال أولوية الاهتمام بالمصالح الشخصية على المصالح العامة، في ظل انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية مما أدى إلى كسر الثقة في بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة الذي ظهرت جليا مع تدهور الوضع الاقتصادي للمؤسسة، رغم سيادة الروابط التقليدية " روابط الدموية والمصاهرة"، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، ويوضحه المبحوث رقم 20، 39 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... هنا لا توجد ثقة، هناك حرب المصالح أنا أساير فلان الذي يقضي لي مصالحتي، الذي لا يقضي لي لن أسايره، هذه كانت من قبل ولازالت لحد الآن، عندما كانت الأموال لو نسأل نجد عامل واحد فقط مدين بـ 15 منحة تقريبا، أخذ مئة مليون سنتيم و آخر يقول لك شافها ربي...".

هذه الوضعية أدت إلى انتشار النميمة في الوسط العمالي خاصة بين العمال والنقابة، الأمر الذي زاد من التوتر وعدم الثقة بينهم في بناء الروابط و العلاقات الاجتماعية، مهما كانت نوعها "تقليدية - حديثة"، خاصة وأن هذه الأخيرة استغلت سلطتها للسيطرة على الأوضاع القائمة في المؤسسة خاصة مع تدهور وضعها الاقتصادي، مثلما يؤكد أقل من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 09، من جنس أنثى، 41 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "... النقابة هي الفتنة في المصنع، لا يتركون العمال يعملون مرتاحين، لا تهتم إلا بالقييل والقال تتدخل في فلان و في فلان...". خاصة في ظل تحول القضايا الاقتصادية إلى قضايا اجتماعية، في ظل الاحتجاجات التي قام بها العمال خارج المصنع، والتي تحولت إلى

قضية أمنية، خاصة بعد العشرية السوداء التي عاشتها الجزائر، مثلما يوضحه المبحوث رقم 19، 52 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...أنا أمشي معهم وهم يخدعونني و يحفرون لي من التحت للتحت، كانت عندما يكون احتجاج أو إضراب أنا الأول لست خائفا، أصبحوا يصورونني ويأخذونها للأمن أصبح عندي ملف عندهم، الآن يعجبني واحد احكي معه، إذا لم يعجبني السلام هنا تتوقف...".

إن تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية وانعكاسها على وضعية العمال في إطار الوعود الكاذبة للإدارة في ظل عجزها عن تلبية احتياجات العمال، خاصة الأجرة في ظل تأخرها و ظروف العمل السيئة، و بذلك النهوض بالمؤسسة وتحسين ظروفها الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى كسر الثقة خاصة بين العمال والإدارة، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة "... كان عندنا مدير قبل هذا قال لنا أعطولي أربعة أشهر، أرجع المصنع يشتهي الناس فرحنا، بقي ثلاثة سنين وخرج تقاعد ولم يغير شيئا، كل شيء كذب في كذب...". و يضيف المبحوث رقم 17، 45 سنة من العمر، 23 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "... لا توجد الثقة في الإدارة، يقولون لنا اليوم ستدخل الأجرة ولا يكون أي شيء كل يوم يضمن يوم، حتى نجد أنفسنا في أشهر فانت...". و يضيف المبحوث رقم 28، 49 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، المستوى التعليمي جامعي، إشراف، قسم الإدارة "...اليوم يعدك بشيء ولا يفي بوعدته مثل الترقية، أنت كمسؤول تعد ولا تفي بوعدك، أين تبقى الثقة، لو كانت من الأول مبنية على الثقة لما وصلنا لما وصلنا إليه اليوم...".

إن التهميش الذي يعاني منه العمال خاصة على مستوى القاعدة، في إطار التمييز في التعامل بينهم وانحياز الإدارة لجماعة معينة، مع سيطرت العلاقات الشخصية في تسيير علاقات العمل في ظل غياب العدالة الاجتماعية، عمل على تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والإدارة، مثلما يؤكد

أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 03، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج " ... يجب القضاء على الحقرة، احتجت يوم عندي مريض أخذه، لا يمكن أن يعامل أحد في اليمنى و آخر في اليسرى...".

إن تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية و الظروف العمل السيئة، وسيادة العلاقات الشخصية على العلاقات الرسمية في تنظيم علاقات العمل في ظل توتر العلاقات القائمة، أدى إلى فقدان الاحترام بين العمال والإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... عندنا الإدارة حقارة، المدير أعطى له القانون مهام معينة، ليس بأن يصل العامل بالسب والشتم، من المفروض يطبق القانون، هنا المدير يدوس القانون ويبرز نفسه...". و يضيف المبحوث رقم 12، 37 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات " ... لم يبقى ذلك الاحترام الذي كان يعطي للمسؤول مكانته وللعامل مكانته، لم يعد أحد يحترم الآخر، العامل لا يحترم المسؤول و المسؤول يهين و يذل العامل، ماذا ننتظر من هذا المصنع، الأمور كلها من السيئ إلى الأسوأ...".

فتدهور مكانة ووضعية المؤسسة وتزايد المشاكل في ظل ظروف العمل السيئة، المبنية على العمل اليدوي خاصة بالنظر لطبيعة العمل جعل العمال يشغل بعضهم ببعض، مما زاد من حدة الصراع و التنافر وتوتر العلاقات و كسر الثقة بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 08، 47 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج " ... المشاكل أثرت على العمال، لا أحد يعمل عمله مما أدى إلى الصراع بينهم، نحن الآن في المصنع نعمل كل شيء باليد لاجافيل ونعبئه باليد، كنا من قبل كل شيء بالآلة كل شيء تأكل الآن ، لا شيء تجدد منذ 1986 والدولة تخلت عنا...".

إن سياسة التصنيع التي تبنتها الدولة وإعطاء أولوية التسيير للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، عملت على تنشئة العامل على حب الذات والتكاسل مع توفير كل الامتيازات المادية والمعنوية في ظل القطاع العمومي، لذلك فبعد تبني الجزائر لسياسة اقتصاد السوق أصبح من الصعب إعادة تنشئة العمال على مبدأ العقلانية في

ظل تشبعه بمبادئ التسيير الاشتراكي، هذا ما عمل على تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية و فقدان الثقة بين العمال فيما بينهم وبين العمال والإدارة و حتى بين العمال والنقابة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 23، 43 سنة من العمر، 17 سنة أقدمية، إطار، قسم الخدمات "..." الدولة حتى تنهض بهذا الشعب و يصبح القطاع الاقتصادي مثلما كان عليه تنسى ذلك مستحيل، لأنها ربت هذا الشعب على التفنيين " التكاثل" أكلته جيدا دألته، الدولة علمتنا بأن الأجرة نتقاضها بدون أن نتعب، الجيب معمر، لذلك فلا تنتظر مني أن اعمل، مستحيل، يقال أن الظروف تصنع الرجال ممكن هذه في أماكن لأنه الآن دمناميت "...".

وبالتالي فإن سياسة الدولة في ظل الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر عمل على تفكيك الروابط و العلاقات الاجتماعية بين العمال لتسهيل هذا الانتقال بفرض القوانين، مما عمل على صعوبة التضامن لمواجهة هذه التحديات بنشر الخوف وعدم الثقة، خاصة في ظل الظروف الأمنية التي مرت بها الجزائر طيلة عشرية السوداء و الاقتصادية مع ارتفاع البطالة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 10، 36 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "..." تشتت العمال وعدم الثقة بينهم وبين العمال والإدارة هي سياسة منتهجة للقضاء على النظام الاشتراكي، قضاوا علينا كيف يمكننا أن نتضامن و نتفاهم في حالة المصنع هذه "...".

هذه الوضعية أدت إلى تبني الجزائر لسياسة الاستثمار الأجنبي كخطوة لتصفية المؤسسات العمومية، لاسيما الشراكة التي تبنتها الجزائر بإمضاء عقد الشراكة بين المؤسسة محل الدراسة و المؤسسة هنكل الألمانية، مع بيع العلامة التجارية للمؤسسة وإيجاد علامة تجارية أخرى، في ظل غياب الإشهار والإعلام مع وجود المنافسة، مما أدى إلى تراجع مداخيل المؤسسة وتدهور وضعيتها، وبذلك فقدان الثقة بشكل عام في المؤسسة والمجتمع، مثلما يوضحه المبحوث رقم 14، 43 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "..." الثقة ترجع لوضع لبلاد عندما نرجع العلامة التجارية

الأصلية للمؤسسة ويصبح هناك العمل والإنتاج، في هذه الحالة تصبح الثقة غير مهمة...".

إن التداخل بين القيم التقليدية والقيم الحديثة في تنظيم علاقات العمل في المؤسسة أدت إلى صراع القيم، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية مما أدت إلى تداخل بين المشاكل الشخصية ومشاكل العمل، و أصبحت بذلك كعائق لتوطيد العلاقات الاجتماعية في المؤسسة بشقيها الرسمي و غير الرسمي، بحكم التعارف بين جميع أفراد المؤسسة باعتبار الانتماء الجغرافي بعض النظر على الكفاءات والقدرات الشخصية، وبالتالي فقدان القيم الأساسية للعمال المبنية على التعاون والتضامن، وسيادة القيم المبنية على العنف بجميع أشكاله والكرهية التي أصبحت المحرك الأساسي للعلاقات والروابط الاجتماعية في المؤسسة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 16، 35 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "... الآن نحن 250 عامل يُخرجوننا كلنا من المصنع ويأتون بعمال آخرين، لأنه مشت فينا ذاك الإنسان ليس جيدا، والله هناك ناس جيدين، هو كشخص ليس جيدا الله يسهل عليه، المهم العمل، لكن نحن الإنسان ليس جيدا كشخص ندخل ذلك في العمل، هذه مشت، والذي يضعون فيه علامة عند لقاءه في المسجد لا يقتربون منه، نحن كلنا من منطقة واحدة نعرف بعضنا البعض جيدا، أنا لست شخصا جيدا في الخارج مع أولادي وزوجتي متحضرة أنت ما دخلك، لكن في المؤسسة عندما يأتي يبدوون لم يحكم في زوجته وجاء ليحكم فينا، و الآخر عندما يسمع هذا الكلام أكيد لن يسامح، عندما يسقط في يده يسحقه، غدا عنده الحق والله لا يأخذه إضافة نبحت فقط كيف يخطئ...".

هذا ما ساعد على انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية كقيمة اجتماعية تحدد بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال، مما أدت إلى كسر الثقة بينهم بغض النظر على طبيعة الروابط الاجتماعية التي تربطهم " تقليدية- حديثة"، مثلما يوضحه المبحوث رقم 11، 54 سنة من العمر، 18 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...لو كنا متخاويين و متحدين، لا أحد يمسننا، لكن نحن كل واحد يبحث على مصالحه...".

و يضيف المبحوث رقم 18، 41 سنة من العمر، 19 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "...عندما نقوم بالاحتجاجات ونختار جماعة للتفاوض مع المدير لا يتحدثون على الاحتجاج يتحدثون على مشاكلهم...".

ثانيا-أما بالنسبة لعمال المؤسسة ذات للبيئة الحضرية "وحدة كوسميتك-روبية":

إن تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية والتي أدت إلى عجز الإدارة والنقابة على حد سواء لتلبية احتياجات العمال خاصة في ظل ظروف العمل السيئة وتدنى المستوى المعيشي للعمال، الأمر الذي أدى إلى فقدان الثقة في المؤسسة، سواء بين العمال والنقابة أو بين العمال والإدارة، مثلما يؤكد أكثر من ربع المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 07، من جنس أنثى، 35 سنة من العمر، 10 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإدارة "... لا توجد الثقة أنا كلما أطلب شيئا ولا مرة حصلت على ما أطلبه أنا واحدة لا اعترف بالنقابة، في حياتي لم أجدهم...". خاصة في ظل تهيش العمال، مثلما يوضحه المبحوث رقم 10، 52 سنة من العمر، 32 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإدارة "... نحن هنا أحتقرنا كثيرا في الأجرة و في كل شيء...". فظروف العمل المزية زادت من تدمير العمال و أدت إلى خفض معنوياتهم، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 25، 41 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...نقص الإمكانيات تلعب دورا، الكهرباء فوق الماء ممكن أن تحدث الكارثة في أي لحظة، في الصيف الحرارة مرتفعة ملابسنا نعصرهم من العرق التنفس ينقطع علينا...".

فسياسة الوعود الكاذبة التي تنتهجها الإدارة والنقابة على حد سواء دون تحقيقها للحفاظ على توازن النظام الاجتماعي والاقتصادي القائم في المؤسسة، أدت على كسر الثقة بين العمال والإدارة من جهة وبين العمال والنقابة، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 02، 47 سنة من العمر، 03 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "... المسؤولين الذين تناوبوا على هذه المؤسسة كلهم نفس الشيء، منذ دخولي إلى المؤسسة المدير العام حوالي 50 أو 60 مرة وهو يعدنا،

نحن سائقي الآلة ليس لدينا منحة وسخ المشينة والشركة تنتج المواد الكيميائية..."،
و يضيف المبحوث رقم 20، 47 سنة من العمر، 27 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم
الخدمات"...النقابة تكذب على العمال، يعدوهم بترقيات قبل الانتخاب لكن عند
وصولهم للسلطة لا يحدث شيء...".

إن انتشار النميمة في المؤسسة بشكل عام وسيطرتها على تفعيل و بناء العلاقات
والروابط الاجتماعية سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والنقابة أو بين العمال
والإدارة، زاد من توتر العلاقات الاجتماعية بينهم، وبذلك عملت على تحطيم الروابط
والعلاقات الاجتماعية ما أدى إلى فقدان الثقة بشكل عام في المؤسسة، مثلما يؤكد أكثر
من نصف المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 04، 48 سنة من العمر، 26 سنة
أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "... لا توجد الثقة، أنت تحب التحدث مع شخص و هو
يذهب يأخذها للآخر، بعدها يصبح هذا يراقب هذا، وهذه جعلت الناس لا يحبون رؤية
اثنين يعملون ويحكون مع بعضهم البعض...". و يضيف المبحوث رقم 28، من جنس
أنثى، 29 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "... يجب علينا
هنا مراقبة كلامنا، وصلت أين يسجلون الحديث يأخذوه للإدارة، للنقابة هذا كله من
الفراغ الكثير عندما يكون العمل ولا يتوقف وتكون الأموال، يصبح العمال لا أحد
يقيم الآخر، ولا أحد يحسب لأحد...".

كما أن انتشار العنف بين العمال في ظل وضعية المؤسسة المزرية وظروف
العمل السيئة والتي أدت إلى إتباع سياسة الانتقام سواء بين المسؤولين والعمال أو بين
العمال فيما بينهم، مما أدى إلى تشتيت العلاقات الاجتماعية بين العمال ونشر مبدأ
الخوف وعدم الثقة في المؤسسة، وبذلك استسلام العمال للأوضاع الراهنة، مثلما
يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 14، 38 سنة من العمر، 14 سنة
أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج "...تساجر اثنان هنا، أخذتني النقابة كشاهد قلت كلمة
الحق، منذ ذلك اليوم و أنا في المشاكل مع المسؤول، يراقبني دائما الصباح، حتى
طلبت منه السماح المهم الآن "هنيني و نهنيك"...".

إن انتشار الغيرة بين العمال والتي أصبحت كمبدأ أساسي في تنظيم العلاقات وبناء الروابط الاجتماعية بينهم مما زاد من حدة الصراع ، الأمر الذي أدى إلى تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية وفقدان الثقة بينهم وبالتالي نشر مبدأ الفردانية والأنانية كقيمة اجتماعية في تنظيم علاقات العمل، مثلما يؤكد أكثر من نصف المبحوثين ويوضحه المبحوث رقم 13، 42 سنة من العمر، 15 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج **"... العمال أصبحوا منعزلين مع انتشار الغيرة والمشاكل و الصراعات، هذه الأمور كسرت الثقة..."**

هذه الأوضاع ساعدت على إعطاء الأولوية اهتمام العمال بالمصالح الشخصية دون المصالح العامة للعمال والمؤسسة، وبذلك عملت على نشر الأنانية و اتساع الهوة بينهم، ما ساعد على فقدان الثقة في بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية بينهم، مثلما يؤكد معظم المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 01، من جنس أنثى، 47 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإدارة **"... لا توجد الثقة لأنه كل واحد يبحث عن مصالحه فقط..."**. خاصة في ظل التمييز الذي تمارسه الإدارة ضد العمال مع فرض الانضباط الذي ولد ضغطا كبيرا عليهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 14، 38 سنة من العمر، 14 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الإنتاج **"...عندما يكون المسؤول غير عادل، يؤدي إلى المشاكل بين العمال، ويبقى العمال منشغلين إلا بأنفسهم هذا يراقب هذا، هناك اثنان من العمال تم إقصائهم بثلاث أيام من هذه المشاكل فقط..."**.

إن بعد النقابة عن العمال وعجزها عن تلبية احتياجاتهم خاصة المادية، واهتمامها بمصالحها الشخصية و غياب التواصل الاجتماعي بينهم، وإعلامهم بمختلف النشاطات التي تقوم بها، خاصة مع تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال والمؤسسة، هذا ما أدى إلى تحطيم الروابط الاجتماعية بين العمال والنقابة خاصة في ظل الانحياز النقابي للإدارة، مثلما يوضحه المبحوث رقم 18، 56 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج **"... نحن عندنا النقابة يحضرون الاجتماعات مع الإدارة، ولكن لا يعلموننا أبدا بما يجري في المؤسسة، يذهبون للتفاوض مع الإدارة حتى نراه أخذ**

شيء معين أو منصب له، العمال أصبحوا يرونه ظلماً، النقابة أصبحت تدخل من أجل تغطية نفسها، هناك نقابيين يكونون أناس جيدين وبعدها عندما يدخل للنقابة يصبح شيء آخر لأنه الآن أصبح محمي...".

إن الصراع بين العمال والإدارة هو صراع قائم على تحقيق المصالح باعتبار أن مصالح العمال و الإدارة متناقضين، إلا أن ولاء العمال للإدارة أدى إلى تشتيت العمال في ما بينهم عن طريق نشر الخوف و مبدأ عدم الثقة بينهم، مثلما يوضحه المبحوث رقم 11، 42 سنة من العمر، 22 سنة أقدمية، إشراف، قسم الإنتاج "... مستحيل تكون الثقة بين العمال والإدارة، والثقة ضعيفة جدا بين العمال فيما بينهم، الذي زاد هذا الشيء هو الولاء للإدارة ...".

كما أن شخصية العامل و تنشئته الاجتماعية لها دورا في عملية التواصل بين العمال وبين العمال والإدارة، وبالتالي تلعب دورا مهما في تفعيل العلاقات الاجتماعية ونشر مبدأ الثقة بينهم في المؤسسة، مثلما يؤكد أكثر من ثلث المبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 26، من جنس أنثى، 34 سنة من العمر، 08 سنوات أقدمية، إشراف، قسم الخدمات "... مشكل الثقة هو مشكل الشخصية، مثلما لا أرضى الظلم على نفسي لا أرضاه للعمال، أنا أرى أن الثقة هي مشكل تربية كل شخص كيف تربى...".

كما أن مركزية القرارات وعدم قدرة المؤسسة على اتخاذ القرارات التي تهم مصالح العمال والمؤسسة على حد سواء، هذا الوضع أدى إلى تعطيل مصالح العمال والمؤسسة في ظل العراقيل البيروقراطية، وبالتالي فلإدارة لعبت دورا مهما في تفكيك العلاقات الاجتماعية بين العمال، خاصة في ظل صراع المصالح بين العمال وبين العمال والإدارة وعدم قدرة المؤسسة على تحقيقها، مثلما يؤكد أربعة مبحوثين، و يوضحه المبحوث رقم 29، 35 سنة من العمر، 16 سنة أقدمية، تنفيذ، قسم الخدمات "...هنا عندنا منح اجتماعية هي اسم فقط، النقابة هي التي تتحكم فيها، وهذه من حق العمال، والنقابة لا تستطيع منحها إلا إذا كان هناك أموال، وحتى تسهل منحها للعمال لا بد أن تعطي للأكثر تضررا، لكن يأتي آخر و يقول لك لماذا، يعني العمال

فيما بينهم ليسوا متكافلين...". و يضيف المبحوث رقم 30، 54 سنة من العمر، 10 سنة أقدمية، إشراف، قسم الخدمات"...الإدارة هنا ليست هي من تقرر، في سنة 2009 زاد لنا مدير المجمع مبلغ 200 ألف سنتيم في الاجرة تم إقصائه من منصبه، يعني الآن كي تلحق لشيء ليس بيدهم يتوقفوا...".

ثالثا- تحليل مقارن بين البيئة الريفية والبيئة الحضرية:

من خلال عرض ما سبق يمكن وضع مقارنة لعوامل بناء الثقة في العلاقات الاجتماعية التي يمكن أن توجه بناء الفعل الاجتماعي الموحد لخدمة مصالح العمال والمؤسسة على حد سواء، خاصة في ظل انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق والتي أصبحت تشكل تهديدا حقيقيا للمؤسسة في ظل المنافسة الشرسة مع عجز القطاع العمومي وتدهور وضعيته الاقتصادية والاجتماعية في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان"، و المؤسسة ذات البيئة الحضرية "وحدة كوسميتك-روبية"، من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المؤسستين، فرغم تشابه في الإطار القانوني الذي يضبط العلاقات العمل في المؤسسة، ورغم أن هناك اختلاف في البيئة الاجتماعية والجغرافية إلا أنهما يتشابهان في ما يلي:

- اختيار غير المناسب للأفراد لتولي مناصب معينة أثر على عملية التفاعل الاجتماعي في المؤسسة، وبالتالي أثر على عملية بناء العلاقات الاجتماعية و توجيه الفعل الاجتماعي في المؤسسة.
- انتشار النميمة بين العمال أدى إلى كسر الثقة بين العمال، وبذلك إعطاء أولوية الاهتمام بالمصالح الشخصية على المصالح العامة في ظل انتشار مبدأ الفردانية.
- التكتلات العمالية ساهمت في كسر الثقة وبذلك تحطيم الروابط الاجتماعية.
- الوعود الكاذبة التي تمارسها الإدارة والنقابة على حد سواء، في ظل تدهور مكانة العمال والمؤسسة عملت على كسر الثقة، وبذلك تحطيم الروابط والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

- تهميش العمال في ظل عدم وجود العدالة الاجتماعية، أدت إلى زيادة الصراع خاصة بين العمال فيما بينهم ، وتوتر العلاقات الاجتماعية بشكل عام في المؤسسة.
- سياسة الدولة الموجهة خاصة للقطاع العمومي الاقتصادي في ظل التوجه إلى اقتصاد السوق عمل على كسر الثقة في المؤسسة و تفكيك العلاقات الاجتماعية لتسهيل تطبيق الإجراءات المتخذة لخصخصة القطاع.
- امتيازات التي تحصل عليها العمال في ظل التسيير الاشتراكي عملت على ترسيخ ثقافة التكاسل والاتكال، مما أدى إلى تحطيم الروابط الاجتماعية خاصة في ظل تدهور المؤسسة وتراجع مكانتها في الاقتصاد الوطني وعجزها عن تلبية احتياجاتهم .
- نقص العمل وانعدامه أحيانا في ظل ظروف العمل السيئة عملت على وجود فراغ مما ساعد على انتشار الآفات الاجتماعية كالنميمة و الصراعات وغيرها.
- مركزية القرارات حالة دون تحقيق المؤسسة لأهدافها مما أدى إلى كسر الثقة خاصة في ظل تدهور الأوضاع المادية للمؤسسة.
- للتنشئة الاجتماعية وشخصية العمال دور في بناء العلاقات الاجتماعية في المؤسسة وبناء الثقة .

كما أن هناك اختلاف بين المؤسستين يمكن عرضه في النقاط التالية:

- النميمة والصراع ممارس في المؤسسة ذات البيئة الحضرية أكثر منه مقارنة بالمؤسسة ذات البيئة الريفية.
- تكتل العمال بسبب الصراع من أجل التمتع للنقابة و بالتالي أصبح العمال يحملون بعضهم مسؤولية ذلك في المؤسسة في البيئة الريفية، بينما في البيئة الحضرية التكتل نتيجة للولاء للإدارة.
- قانون الاستثمار الذي تبنته الجزائر عمل على كسر الثقة بين العمال والنقابة في البيئة الريفية باعتبار أنه أثر عليها بشكل مباشر، أما بالنسبة للبيئة الحضرية فتشتت العلاقات الاجتماعية نتيجة فتح السوق أمام المنافسة الشرسة.

خلاصة:

إن دراسة الفعل العمالي والنقابي في ظل العلاقات والروابط الاجتماعية التي تربط العمال فيما بينهم، العمال والنقابة والعمال والإدارة في ظل تفاقم المشاكل وتدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية في إطار القيم الاجتماعية المبنية على عدم الثقة من جهة ومهام وأهداف النقابة المبنية على المصلحة الشخصية من جهة أخرى، باعتبارها أصبحت وسيلة ترقية اجتماعية تهتم بمصالحها الشخصية ومصالح مقربيها ، الأمر الذي أدى إلى فقدان الثقة بين جميع الأطراف في ظل عجز المؤسسة عن مواجهة مختلف التحديات وتلبية أدنى احتياجات العمال، بغض النظر على البيئة الاجتماعية التي تنتمي إليها المؤسسة .

فسياسة الدولة للدخول للاقتصاد الحر وتراجع لدورها في تمويل لمؤسسات الاقتصادية خاصة بعد سياسة التسيير الاشتراكي الذي أولى أهمية للجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي، أدى إلى تراجع لدور المؤسسة في حركية المجتمع وبذلك تراجع لدور النقابة في ظل التشعب بثقافة التسيير المنتهجة والمبنية على بناء العلاقات الشخصية في تسيير علاقات العمل بدل العلاقات العقلانية، مما أدى إلى تدهور القطاع الاقتصادي وبذلك فقدان الثقة خاصة في ظل ارتباط النقابة بالإدارة.

وبالتالي هذه الوضعية عملت على تشتيت العمال لتسهيل تطبيق برامج الدولة في إطار تبني سياسة الاقتصاد الحر المبنية على تصفية القطاع العمومي، وذلك عن طريق تشتيت اهتمامهم من خلال تركيزهم على ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية سواء داخل المؤسسة أو خارجها، بدل تركيزهم على القضايا الأساسية التي تهم العمال والمجتمع، من خلال الحفاظ على المؤسسة كموروث اجتماعي واقتصادي، يساهم في تنمية المجتمع المحلي خاصة والجزائر عامة، مما ساعد على انتشار مبدأ الأنانية و الفردانية كقيمة اجتماعية أساسية تضبط العلاقات والروابط الاجتماعية بشكل عام، في إطار تبادل المصالح الشخصية سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والنقابة وحتى بين العمال والإدارة، بغض النظر عن البيئة الاجتماعية الخارجية.

استنتاج عام:

من خلال التحليل المقارن لتأثير البيئة الاجتماعية الخارجية في ظل متغير " ريفي - حضري" و الداخلية للمؤسسة في توجيه الفعل العمالي وبناء الثقة بين أفراد التنظيم في كل من المؤسسة ذات البيئة الريفية " مركب صور الغزلان" والمؤسسة ذات البيئة الحضرية " وحدة كوسمتيك- رويبة" في إطار تحليل فرضيات الدراسة، استطعنا أن نتوصل إلى النتائج التي سنقدمها من خلال عرض أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين المؤسستين في النقاط التالية :

أ- أوجه التشابه:

إن التحولات الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية والأمنية التي عرفتها الجزائر عامة ومنطقة الدراسة خاصة، أدت إلى ابتعاد العمال في المؤسستين عن ممارسة النشاطات الفلاحية والاعتماد على العمل الصناعي كمصدر أساسي للدخل، باعتبار أن نسبة كبيرة من العمال ذوي أصول ريفية، مما ساعد على تشابه في المستوى المعيشي، خاصة في ظل تدهور القدرة الشرائية، وتنوع احتياجاتهم الاجتماعية خاصة مع انتشار الأسرة النووية، وضعف التكافل الاجتماعي الأسري، بعد انتشار مبدأ الفردانية والروابط الاجتماعية الحديثة المبنية على تبادل المصالح، والتي أدت إلى تحطيم الروابط الاجتماعية التقليدية " الدموية، والمصاهرة"، وفقدان الثقة بينهم، الأمر الذي ولد ضغطا على العمال، مما أثر على علاقات العمل في المؤسسة.

إن سياسة الدولة المبنية على ضرورة تصفية القطاع العمومي كخطوة أساسية للتوجه نحو الاقتصاد الحر، وفي ظل السلطة المركزية في اتخاذ القرارات، الأمر الذي أدى إلى تدهور المؤسسة و عجزها عن تلبية احتياجات العمال المادية والمعنوية خاصة في ظل ظروف العمل السيئة، وتشبع أفراد التنظيم بثقافة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، مما أدى إلى إتباع الإدارة سياسة الوعود الكاذبة التي لا يمكن تحقيقها من أجل فرض السلم الاجتماعي، الأمر الذي ولد ضغطا على العمال، وبذلك توترت علاقات العمل في جميع اتجاهاتها و أصبح العنف المحدد أساسي لعملية التفاعل الاجتماعي،

وبذلك عمل على تحطيم الروابط الاجتماعية بجميع أنواعها "التقليدية والحديثة" وبذلك كسر الثقة بين جميع أعضاء التنظيم في المؤسسة.

إن بعد النقابة عن القاعدة العمالية في ظل المزايا التي تحصلت عليها وارتباطها بالإدارة، والتي تحولت من خلالها إلى هيكل يساعد الدولة على تنفيذ مخططاتها، الأمر الذي أدى إلى كسر الثقة بينها وبين العمال خاصة في ظل الوعود الكاذبة، التي تستعملها كإستراتيجية للوصول إلى السلطة و الحفاظ على مكتسباتها، هذا ما أدى إلى عجزها عن لم شمل العمال و تحقيق التماسك بينهم من أجل التضامن لمواجهة التحديات التي تواجه العمال في المؤسسة في ظل التحولات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية.

ب- أوجه الاختلاف:

إن تبني سياسة التصنيع في الجزائر والتي كانت تركز في المناطق الساحلية عامة والجزائر العاصمة خاصة ومع إتباع سياسة التوازن الجهوي التي سمحت بتواجد المصانع بالمناطق الريفية وبمنطقة "صور الغزلان" على وجه التحديد باعتبارها منطقة الدراسة، خاصة في ظل تدهور وضعية المؤسسة الاقتصادية وتدهور القدرة الشرائية للعمال، مما أدى إلى التداخل بين القيم التقليدية والقيم الحديثة في تنظيم علاقات العمل، في ظل انتشار الروابط التقليدية "الدموية والمصاهرة" بين أعضاء التنظيم، الأمر الذي عمل على صراع القيم، من خلال التداخل بين المشاكل الشخصية ومشاكل العمل بين أفراد التنظيم بشكل عام، عكس البيئة الحضرية و منطقة الجزائر العاصمة "روبية" خاصة باعتبارها منطقة الدراسة، المبنية أساسا على القيم الحديثة في ظل تشتت الأصل الجغرافي للعمال وبذلك تشتت القيم الاجتماعية لهم.

إن القيم الاجتماعية في المؤسسة ذات البيئة الريفية "مركب صور الغزلان" في ظل صراع القيم عملت على انصهار القيم الرسمية التي تنظم علاقات العمل وفقا للقيم الاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى زيادة الصراع بجميع أشكاله وبين جميع أعضاءه، وأصبح المحدد الأساسي للتفاعل بين جميع أعضاء التنظيم، مما أدى إلى فقدان

الاحترام وانتشار النميمة، الأمر الذي عمل إلى تحطيم الروابط الاجتماعية و فقدان الثقة في المؤسسة، عكس القيم الاجتماعية في المؤسسة ذات البيئة الحضرية التي عملت على تكيف القيم الاجتماعية للعمال وفقا للقيم الحديثة المبنية على الأنانية ومبدأ الفردانية في ظل تبادل المصالح، الأمر الذي أدى إلى الصراع الموجه خاصة بين العمال فيما بينهم خاصة بالنظر إلى تشتت قيمهم الاجتماعية، و في ظل الانضباط المفروض من طرف الإدارة لتنظيم علاقات العمل، مما ساعد على نشر التخوف وعدم الثقة في التفاعل الاجتماعي بين جميع أفراد التنظيم.

إن تدهور مكانة النقابة في المؤسسة وعجزها عن تلبية احتياجات العمال الاقتصادية والاجتماعية خاصة مع تدهور وضعية المؤسسة في ظل سياسة تصفيتها، وانحيازها بذلك للإدارة، الأمر الذي عمل على تحفيز عمال المؤسسة ذات البيئة الريفية على ضرورة تجديدها، مما زاد من الصراع في المؤسسة في ظل التكتلات وعدم الاتفاق حول أعضائها، وبذلك بقي عملها على مستوى الإدارة رغم عدم شرعيتها وعدم تجديد عهدها، خاصة مع عدم الاعتراف بها من طرف العمال، عكس المؤسسة ذات البيئة الحضرية فرغم عدم شرعية النقابة مع انتهاء عهدها، إلا أن لها اعتراف من طرف العمال، فتدهور وضعية المؤسسة وعجزها عن تحقيق مطالب العمال جعلها تتحول إلى دور المصلح الاجتماعي في ظل زيادة العنف بين العمال فيما بينهم.

هذه النقاط هي من أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة المتواضعة، ويمكن القول بصفة عامة بأن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع بشكل عام و المؤسسة بشكل خاص، لاسيما في ظل انتشار القيم الاجتماعية المبنية على مبدأ الفردانية، وفي ظل بعد التنظيم النقابي عن العمال خاصة مع تفاقم المشاكل في المؤسسة بعد تدهور وضعيتها الاقتصادية وعجزها عن تلبية احتياجات العمال، مما جعل العلاقات الاجتماعية متوترة، و جعلت الفعل العمالي يتميز بالاستسلام للأوضاع الراهنة وانتشار عدم الثقة بين أفراد التنظيم .

خاتمة:

إن دراسة البيئة الاجتماعية الخارجية في ظل متغير " ريفي - حضري" والبيئة الداخلية للتنظيم باعتبارها موضوعا سوسولوجيا، في إطار القيم الاجتماعية التي تحملها كل بيئة باعتبار أن القيم الاجتماعية الخارجية تلعب دورا مهما في تحديد القيم الاجتماعية الداخلية للتنظيم، وبذلك توجيه عملية التفاعل وبناء الفعل العمالي و الثقة بينهم وبين جميع الأعضاء في المؤسسة، باعتبار أن المؤسسة هي مجال مفتوح تؤثر وتتأثر بالقيم الاجتماعية الخارجية، خاصة في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

وبالتالي فإن البيئة الاجتماعية بمتغيرها " ريفي - حضري" أصبحت كيانا تزداد أهميته أكثر مع التحولات الحديثة و المتسارعة في ظل التحولات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والأمنية، التي عملت على تغيير البنية الاجتماعية للمجتمع في إطار تمدن الريف عن طريق إدخال الوسائل المتعدد المتعلقة بالمجتمع الحضري، التي عملت على تغيير القيم الاجتماعية الريفية، وتريف المدينة عن طريق الهجرة الريفية بما يحمله أفرادها من قيم اجتماعية.

هذه الوضعية أدت إلى صراع القيم الاجتماعية بين القيم التقليدية المبنية على الروابط الدموية في ظل التكافل والتضامن الاجتماعي لمواجهة مختلف التحديات الاجتماعية والاقتصادية، والقيم الحديثة المبنية على المصالح الفردية في ظل انتشار الأنانية ومبدأ الفردانية كمحدد أساسي لعملية التفاعل الاجتماعي بين أفراد التنظيم.

فأهمية الموضوع الذي قمنا بدراسته والذي يدور حول البيئة الاجتماعية وتأثيرها على توجيه الفعل العمالي وبناء الثقة بين جميع أعضاء التنظيم، تكمن في ربط القيم الاجتماعية في ظل البيئة الخارجية " ريفية - حضرية" والبيئة الداخلية بما تحمله من قواعد وقوانين رسمية، والتفاعل الاجتماعي للعمال داخل التنظيم من أجل تحقيق أهداف العمال والمؤسسة على حد سواء، خاصة إذا نظرنا إلى طبيعة القطاع العمومي، عامة ومؤسسة الدراسة خاصة في ظل المزايا التي كانت تقدمها للعمال والسهولة التي

كانت تتعامل بها في ظل الاهتمام بالجانب الاجتماعي على حساب الجانب الاقتصادي، والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي أدت إلى تدهورها وبالتالي أدت إلى عجزها عن تحقيق أدني احتياجات العمال في ظل تفاقم المشاكل في المؤسسة وبجميع أنواعها.

وبالتالي فإن التطورات الاجتماعية والاقتصادية في ظل الانفتاح الاقتصادي المبني على اقتصاد السوق و اشتداد المنافسة، وأمام عجز المؤسسة على تحقيق أهداف التنمية بكل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، في ظل العلاقات الاجتماعية المبنية على العلاقات الشخصية، و مبدأ الأنانية وعدم الثقة، مما جعل التضامن الاجتماعي بين العمال هو تضامن شكلي لا يرقى إلى مستوى التضامن الفعلي المبني على روح الانسجام وروح الجماعة وعلى الاتصال الفعال مثلما يوضحه إميل دوركايم، وبالتالي يمكن القول بأن الأوضاع الاجتماعية المتوترة في ظل تغير البيئة الاجتماعية التي لم يستطع الأفراد من خلالها المحافظة على مبادئهم وقيمهم الأصلية والمبنية على التضامن والثقة المتبادلة بين العمال خاصة في المؤسسة ذات البيئة الريفية .

وبالتالي هذا ما يؤكد فوكوياما حينما أوضح بأن الثقة والتي تعتبر رأسمال اجتماعي تبنى عليها مختلف العلاقات والروابط الاجتماعية، وهي مرتبطة بالتغيرات وبالظروف الاجتماعية، السياسية، الأمنية والاقتصادية للمجتمع ككل، فكلما كانت الظروف بشكل عام سيئة ومتأزمة فإن الثقة تقل حتى في الأمور التي اختارها الأفراد بأنفسهم وبمحض إرادتهم، وبالتالي يبقى الفعل الاجتماعي للعمال في ظل الظروف والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية وغياب التأطير لاسيما التأطير النقابي يتميز بالاستسلام المفروض عليهم من طرف الدولة، في ظل تغيير إيديولوجيتها المبنية على النظام الرأسمالي كبديل للنظام الاشتراكي المبني على سياسية التسيير الاشتراكي للمؤسسات، لذلك فالفعل العمالي لم يعد يرقى إلى مستوى الفعل العمالي القادر على التعبير عن مختلف الأوضاع وتغييرها وبالتالي حماية المؤسسة و العمال.

في الأخير يمكن القول بأن الفعل العمالي تتحكم فيه عدة عوامل اجتماعية سياسية واقتصادية، خاصة في ظل التحولات الراهنة في ظل انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق مما يجعل العبء كبير على كاهل المؤسسة، باعتبارها المعني الأول بهذه التغيرات، وبذلك فإن عدم عقلانية التسيير في ظل مركزية السلطة وعدم قدرة المؤسسة على اتخاذ القرارات المصيرية، التي يمكن أن تساعد على مواجهة التحديات الكبرى لها، جعلها غير قادرة على مجابهة هذه التحولات، وبالتالي فعلى السلطة والمؤسسة أن تراجع طرق تسييرها وتهتم بفعالية المؤسسة ودورها في الاقتصاد الوطني، وكذلك الاهتمام وتشجيع المورد البشري بتحسين أوضاعه الاجتماعية والاقتصادية في ظل تطور الاحتياجات العمالية و غلاء المعيشة، و بذلك ارتفاع مستوى الفقر.

ما يمكن استخلاصه في الأخير أنه لا يمكن تعميم هذه النتائج إلا إذا كان هناك تشابه في الظروف والقيم الاجتماعية الخارجية من جهة، و القيم الرسمية للمؤسسات في ظل البيئة الداخلية من جهة أخرى، وعلى هذا الأساس يمكن طرح تساؤلات التالية:

هل يمكن فعلا للدولة في ظل تغيير ايدولوجيتها أن تغير طرق تسييرها في ظل تشعب مسؤولياتها بمبادئ القطاع العمومي؟.

هل يمكن للعمال أن يقوموا حقا بواجباتهم في ظل التشعب بثقافة الاتكال المتوارثة عن النظام الاقتصادي العمومي باعتباره اهتم بالجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي في ظل سياسة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، باعتبار أن مبادئهم الأصلية تغيرت بتغير البيئة الاجتماعية؟.

في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وفي ظل بعد التنظيم النقابي "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" عن الطبقة العمالية وسياسة تصفية المؤسسات العمومية كخطوة للدخول للاقتصاد الحر ما هو البديل الذي يجعل العمال يحافظون على مكتسباتهم؟.

قائمة المراجع :

أ- المراجع باللغة العربية:

-- الكتب:

- 1- أبراش، إبراهيم. المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. ط1. عمان، الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2009.
- 2- إبراهيم لطفي، طلعت. علم الاجتماع التنظيم . القاهرة، مصر: دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع ، 2007.
- 3- إبراهيمي، عبد الحميد. المغرب العربي في مفترق الطرق في ظل التحولات العالمية . ط1. بيروت ، لبنان : مركز دراسات الوحدة العربية ، 1996.
- 4- ابن خلدون. المقدمة. بيروت : دار الكتاب اللبناني.
- 5- أحمية، سليمان. آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. ط3. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
- 6- إدريس، خضير. التفكير الاجتماعي الخلدوني وعلاقته ببعض النظرات الاجتماعية. ط2. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 7- الجواد، مصطفى خلف الله. قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع. القاهرة ، مصر : مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، 2002.
- 8- الجوهري، محمد وآخرون. علم الاجتماع الريفي . ط1. دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2009.
- 9- الجيلاني، حسان. الجماعات في التنظيم : دراسة نفسية اجتماعية للجماعات في المنظمة . بن عكنون ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2015.
- 10- الحسيني، السيد. نظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم . ط4. القاهرة، مصر: دار المعارف ، 1998.
- 11- الأصفر، أحمد و أديب عقيل. علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل. منشورات جامعة دمشق، 2003/2002 .
- 12- العيسوي، إبراهيم. العدالة الاجتماعية والنماذج التنموية: مع الاهتمام خاص بحالة مصر وثورتها. ط 1، بيروت، لبنان: المركز العربي للأبحاث ودراسات وسياسات، 2014.
- 13- القرشي، مدحت. اقتصاديات العمل. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007.

- 14- القصير، عبد القادر. الهجرة من الريف إلى المدن: دراسة ميدانية عن الهجرة من الريف إلى المدن في المغرب. بيروت، لبنان : دار النهضة العربية، 1992.
- 15- على، الكنز و عبد الناصر جابي. " الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة ". في سلسلة كتب المستقبل. الأزمة الجزائرية: الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية. ج 2، بيروت ، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية، 1999.
- 16- المدرسي، هادي . كيف تكسب قوة الشخصية. ط1. لبنان، المغرب: الدار العربية للعلوم، المركز الثقافي العربي، ، 2005.
- 17- الملي، محمد. مواقف جزائرية. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984.
- 18- الياس، يوسف. أزمة قانون العمل المعاصر: بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق. ط1. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2006.
- 19- باساغانا. مبادئ في علم النفس الاجتماعي. ترجمة أبو عبد الله غلام الله. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1983.
- 20- بن حبيب، عبد الرزاق. اقتصاد و تسيير المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
- 21- بهلول، محمد بلقاسم حسن. سياسة التخطيط التنموية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. الجزء الثاني . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999.
- 22- بوحوش، عمار . نظرية التنظيم. مكتبة الشعب.
- 23- بوشلوش، طاهر محمد. التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثارها على القيم في المجتمع الجزائري (1967-1999) : دراسة ميدانية تحليلية لعينة من الشباب الجامعي. المحمدية ،الجزائر : دار بن مرابط للنشر والطباعة ، 2008.
- 24- بوقصاص، عبد الحميد. النماذج الريفية الحضرية لمجتمعات العالم الثالث : في ضوء المتصل الريفي الحضري: جامعة باجي مختار، عنابة: مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري ، الجزائر.
- 25- بومخلوف، محمد. التنظيم الصناعي والبيئة. ط1. الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع ، 2001.
- 26- بومخلوف، محمد. التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر: التجربة والأفاق. الجزائر: شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.

- 27- تيماشيف، نقولا. نظرية علم الاجتماع: طبيعتها وتطورها: الجزء الخامس. ترجمة محمود عودة وآخرون. دار المعارف، 1978.
- 28- توهامي، إبراهيم وإسماعيل قيرة و عبد الحميد ديلمي. العولمة والاقتصاد غير الرسمي. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2004.
- 29- جابي، عبد الناصر. الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية. الجزائر: معهد الوطني للعمل، 2001.
- 30- جونر، فليب. النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية. ترجمة محمد ياسر الخواجة. مصر: مصر العربية للنشر والتوزيع، 2010.
- 31- جيروم، بيندي. القيم إلى أين؟. ترجمة زهيدة درويش جبور و جان جبور، بيروت، لبنان: دار النهار، 2004.
- 32- حسن، محمود. الأسرة ومشكلاتها. بيروت، لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1981.
- 33- حسين، سلامة عبد العظيم. تحديات القيادة للإدارة الفعالة. ط1. عمان، الأردن: دار الفكر، 2005.
- 34- حزب البعث العربي الاشتراكي. مهام ومستلزمات الحركة العمالية. بغداد: دار الحرية للطباعة.
- 35- حويتي، أحمد. دليل التوثيق في العلوم الاجتماعية. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
- 36- خليل عمر، معن. نظريات معاصرة في علم الاجتماع. ط2. عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2005.
- 37- دادي عدون، ناصر. اقتصاد وتسيير المؤسسة. ط2. الجزائر: دار المحمدية العامة، 1999.
- 38- دادي عدون، ناصر و محمد متناوي. الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة. الجزائر: دار المحمدية العامة، 2003.
- 39- دليو، فضيل و على غربي. أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية. الجزائر: منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 1999.
- 40- رأفت عبد الجواد، أحمد. مبادئ علم الاجتماع. القاهرة، مصر: مكتبة نهضة الشرق، 1983.
- 41- ركس، جون. مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية. ترجمة محمد الجوهري وآخرون. القاهرة، مصر: دار المعرفة الجامعية.

- 42- ر كوفي، ستيفن. العادة الثامنة: من الفعالية إلى العظمة، ترجمة ياسر العيتي، ط1. دمشق، سوريا: دار الفكر، 2006.
- 43- ر كوفي، ستيفن. القيادة المرتكزة على مبادئ، ط1. المملكة العربية السعودية: مكتبة جرير، 2005.
- 44- زايد، أحمد. علم الاجتماع: النظريات الكلاسيكية والنقدية. مصر: دار الكتب المصرية، 1984.
- 45- سوتاري، برتي. النظرية الاجتماعية والواقع الإنساني. ترجمة، على فرغلي. ط1. القاهرة، مصر: المركز القومي للترجمة، 2015.
- 46- سي سولومون، روبرت و فرناندوا فلوريس. بناء الثقة: في مجال الأعمال والسياسة والعلاقات والحياة. ترجمة فاطمة عصام صبري، مكتبة العبيكات.
- 47- صالح، مصالح. التغير الاجتماعي وظاهرة الجريمة. ط1. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2002.
- 48- صخري، عمار. اقتصاد المؤسسة. ط2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1993.
- 49- طه، فرج عبد القادر. سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج: دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية. القاهرة، مصر: مكتبة خانجي، 1980.
- 50- عاطف، علي. المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية. ط1. بيروت، لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2006.
- 51- عبد الله صايغ، يوسف. اقتصاديات العالم العربي. التنمية منذ عام 1945. ج3. بيروت، لبنان: المؤسسة العربية لدراسات والنشر، 1982-1985.
- 52- عبد العاطي السيد، السيد. علم الاجتماع الحضري. الجزء الأول. دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 2001.
- 53- عبد الحميد عطية، السيد. نظريات ونماذج تطبيقية في طريقة العمل مع الجماعات. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2004.
- 54- عبيدات، محمد و محمد أبو نصار و عقلة مبيضين. منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات. ط2. عمان، الأردن: دار وائل للنشر، 1999.
- 55- عمر الجولاني، فادية. علم الاجتماع الحضري. مصر: مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.
- 56- عنصر، يوسف. الإشراف والتنظيم الصناعي: في الجزائر. قسنطينة، الجزائر: مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، 2007.

- 57- عودة، محمود. أسس علم الاجتماع. بيروت، لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- 58- عيسى عثمان، إبراهيم. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. ط1. عمان الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2008.
- 59- غربي، علي. "واقع التنمية في الجزائر. دراسة سوسيولوجية للصراع الصناعي". في سلسلة كتب المستقبل. الأزمة الجزائرية : الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية. ج 2، بيروت ، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية، 1999.
- 60- غياث، بوفلجة. التغيير التنظيمي وثقافة العمل. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2014.
- 61- فارس، محمد. أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية: من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية. ترجمة، عبد الحميد برم وآخرون، الجزائر: الاتحاد العام للعمال الجزائريين، 1989.
- 62- فوكوياما، فرانسيس. الثقة : الفضائل الاجتماعية ودورها في خلق الرخاء الاقتصادي. ترجمة معين الإمام، مجاب الإمام. ط1. قطر: منتدى العلاقات العربية والدولية ، 2015.
- 63- قنديلجي، عامر إبراهيم و إيمان السامرائي . البحث العلمي الكمي والنوعي. عمان : دار اليازوري.
- 64- قوراية، أحمد. فن القيادة: المرتكزة على المنظور النفسي الاجتماعي والثقافي. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2007.
- 65- قيرة، إسماعيل. أي مستقبل للفقراء في البلدان العربية. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- 66- لوجلي، صالح الزوي. علم الاجتماع الحضري. ط1. بنغازي، ليبيا: منشورات جامعة قاريونس، 2002 ، ص60.
- 67- ليله، علي. النظرية الاجتماعية المعاصرة: دراسة لعلاقة الإنسان بالمجتمع. ط2. القاهرة ، مصر: دار المعارف، 1983.
- 68- محمد البدوي، السيد. في علم الاجتماع الاقتصادي. القاهرة: منشورات جامعة قاريونس، 1977.
- 69- محمد علام، اعتماد. العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. القاهرة : مركز الدراسات وبحوث الدول النامية ، 2004.

70- مصباح، عامر. علم الاجتماع الرواد والنظريات. ط1. الجزائر: شركة دار الأمة، 2005، ص85.

71- منظمة الوحدة العربية. أهمية الثقافة العمالية وأثرها في التنمية وكيفية إدارة وتسيير أجهزة ومراكز الثقافة العمالية. الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1978.

72- مورييس، أنجرس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون. الجزائر: دار القصبه، 2004.

73- نبيل جامع، محمد. علم الاجتماع الريفي والتنمية الريفية. الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2010.

74- نوري، منير. تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

75- ولد ديب، سيدي محمد. الدولة و إشكالية المواطنة: قراءة في مفهوم المواطنة العربية. عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، 2010.

76- الكنز، على و عبد الناصر جابي. " الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة". في سلسلة كتب المستقبل. الأزمة الجزائرية: الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية. ج2، بيروت، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية، 1999.

- المجلات:

77- ادوارد اولورنس العرب، توماس. " تفجر الجريمة والاضطراب الاجتماعي، وفقدان الثقة أهم مظاهر الانهيار الغربي العظيم في أواخر القرن العشرين". مجلة الراية، العدد (6475)، 29 يناير 2000.

78- بومخلوف، محمد. " الشباب بين صراع القيم وأزمة الثقة ". مجلة أفكار وأفاق. المجلد الثالث، العدد الرابع، منشورات جامعة الجزائر 2، (2013).

79- بومخلوف، محمد. الروابط الاجتماعية ومشكلة الثقة. ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني الرابع لقسم علم الاجتماع حول الروابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري. 6-7 نوفمبر 2006، الجزائر: منشورات كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007-2008.

80- رحيم، حسين. " سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم ". مجلة بحوث اقتصادية عربية، العددان 21-22، (شتاء -ربيع 2013).

- 81- قدي، عبد المجيد. " الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. محاولة تقييميه " دورية CREAD ، العدد 63، الجزائر.
- 82- كربالي، بغداد. " نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر". مجلة العلوم الإنسانية، العدد 08. جامعة محمد خيدر بسكرة، (جانفي 2005).
- 83- محيو ، أحمد. " القانون العام للعامل الجزائري. ترجمة إنعام البيوض". المجلة الجزائرية للعلوم القضائية الاقتصادية والسياسية. العدد 2 (مارس 1982).
- 84- مرغاد، لخضر و حاجي فطيمة. " إشكالية الفقر في الجزائر في ظل الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة. " مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 03 (جوان 2013).

- الرسائل علمية:

- 85- عائشة ، مخلوفي . " ردة الفعل العمالية اتجاه تحول الشريك الأجنبي إلى منافس " . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 2008-2009.

-الأوراق علمية:

- 86- زبيري، حسين. الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر. تقرير بحثي. بيروت ، لبنان : معهد السياسات بالجامعة الأمريكية. فبراير 2017.

- وثائق متفرقة :

- 87- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . العدد 09، 01 مارس 1989، الجزائر: المطبعة الرسمية.
- 88- بنك الجزائر. التقرير السنوي 2013 التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر. طبع في نوفمبر 2014.
- 89- خلية التقارب لبلدية روية. مونوغرافية بلدية روية . 2008.
- 90- معلومات من مصلحة البناء والتعمير لبلدية صور الغزلان.
- 91- معلومات من مصلحة الموارد البشرية ومصلحة التكوين لمركب صور الغزلان.
- 92- معلومات من مصلحة الموارد البشرية لوحدة " كوسمتيك- روية".

ب- مراجع باللغة الأجنبية:

-Les ouvrages :

93- BARBILLON Enrik et LE ROY Jeanne . Petit manuel méthodologique de l'entretien de recherche : De la problématique à l'analyse Pratique. Paris, France : Enrik Editions, 2012.

94- BELLENGER Lionel. La confiance en soi. Guérir du manque de confiance en soi . Paris , France : ESF Éditeur , 10 edition , 2017.

95- BENALLEGUE-CHAOUIA , NORA. Algérie . Mouvement ouvrier et question national (1919-1954). Alger : O.P.U, 2005.

96- BENRAOUANE Sid Ahmed . Le management des ressources humaines : Etude des concepts , approches et outils développés par les entreprises américaines. Ben-Aknoun , Alger , O.P.U , 2010.

97- BOUKHOBZA , M' hammed . Octobre 88: Evolution ou rupture ?. Alger : Edition Bouchene , 1991 .

98- BOUTEFNOUCHET , Mostafa . Société et modernité : Les principes du changement social .Ben Aknoun , ALGER : OPU , 2004 .

99- DERRAS , Omar .le phénomène associatif en Algérie. Alger : FES, Bureau, 2007.

100- DJEGHLOUL , Abdelkader . Huit études sur l'Alger . Alger : E.N.A.L.. 1986.

101- FERREOL , Gilles . La dissertation sociologique . Paris, France : Armand Colin ,2006 .

102- GRAINE , Larbi. ALGERIE Naufrage de la fonction publique et défi syndical: Entretiens . Paris, France: L'Harmattan, 2010 .

103- GUY , Rocher Introduction a la sociologie général Canada : L'action social. Canada : Ed . H.M.H ,1969.

104- HAFSI , Taieb .Gérer l'entreprise publique . Alger. office des publication universitaire, 1990.

105- LANDRIEUX-KARTOCHIAN , Sophie . Théorie des organisations. Paris , France : Gualino editeur , 2010 .

106- LAPASSADE, George. L'ethno sosiologie : Analyse institutionnelle . Paris : Ed Meridiens klinck sieck ,1991.

107- MAURICE, Angers. Initiation Pratique A' la Méthodologie des sciences humaines. Alger: Casbah Université , 1997.

108- MEYER, Janine .Economie de l'entreprise. 2eme edi . Paris: ed Dunod, 1985.

109- PHILIPPE , Bernoux . La sociologie des entreprises . France : 3 emme Edition , Edition du Seuil , 2009, p 181.

110- PHILIPPE , Scieur . Sociologie des organisations : Introduction à l'analyse de l'action collective organisée. Paris, France : Armand Colin , 2005.

111- SABINE , Erbés-Seguin . La sociologie du travail. 3 eme Edition , Paris : La Découverte , 2010.

112- SADI , Nacer Eddine. la privatisation des entreprise puplique en Algérie . Alger : O.P.U , 2005 .

113- SPURK , Jan .Une critique de la sociologie de l'entreprise . Paris. France : Ed P' Harmattan , 1998 .

114- STEPHEN M. R ,Covey. Le pouvoir de la confiance : L'ingrédient essentiel de l'épanouissement et de la performance . Paris , France : Edition J'AI LU , 2011.

115- S ELKZNIK , (P) . Foundation of the Theory of Organisations . Amer, Social, Rev, Vol 13.

116- S ELKZNIK , (P) .TVA and the Grass Roots. Berkeley. California University press, 1949.

- Revues

117- CHIKHI , Said . "questions ouvrières et rapports sociaux en Algérie " . NAQD . N°6 (1994).

- Autre :

118- Centre d'Etudes et Realisation en Urbanisme. REVISION PDAU SOUR EL GHOZLANE. N :03 . URBA. BLIDA. 2016.

الملاحق

الملحق رقم 01:

دليل المقابلة

معلومات شخصية :

- 1-الجنس :
- 2- السن :
- 3-المستوى التعليمي :
- 4-المنصب المشغول:
- 5-المسؤولية: إدارة إنتاج خدمات
- 6- الأقدمية في المؤسسة :
- 7-مكان الإقامة : ريف ، شبه ريفي ، مدينة
- 8-الأصل الجغرافي:

معلومات حول البيئة الخارجية :

9-حسب معرفتك وخبرتك: هل يتمتع العمال بموارد اقتصادية تعينهم على العيش بسهولة؟ (أملك – أنشطة إضافية .. فرص المعيشة كالأسواق والعمل الموسمي وغيرها)؟.

10- حسب معرفتك ما هي علاقة العمال بالريف ؟.

11- هل يتمتع العمال بروابط أسرية تعينهم على الحياة(عمل الأبناء-أسرة كبيرة- عمل الآباء ... التكافل القائم بينهم في تدبير معيشتهم ...)?.

معلومات حول التضامن الاجتماعي :

12- هل يوجد تواصل بين العمال في محيطهم الخارجي؟(جيرة – قرابة – صداقة ... في المناسبات ... في الإقامة)؟.

13- حسب خبرتك ومعرفتك هل يتمتع العمال بتعاون دائم خارج العمل يعينهم على الاندماج في المجتمع (قرابة ، صداقة ، جيرة ...)?.

14- حسب خبرتك ومعرفتك هل يوجد تعاون بين العمال في محيطهم الخارجي تعينهم على تلبية حاجياتهم (مرض ، تكافل اجتماعي ، مناسبات ...)?.

15- حسب خبرتك هل توجد للعمال حاجات مشتركة خارج المؤسسة : (قيم وعادات مشتركة ، أوضاع اجتماعية مشتركة ، أوضاع اقتصادية مشتركة...)?

16- في نظرك: هل تؤثر موارد العمال الخارجية على تضامنهم داخل المؤسسة؟.

معلومات حول البيئة الداخلية للمنظمة :

17- هل يتمتع العمال في المؤسسة بحوافز تجعلهم يقومون بعملهم الشكل المناسب (نقل ، سكن ، تكوين ، ترقية ...)؟.

18- هل يمكن أن تصف لنا طريقة وأسس التعامل والتواصل بين العمال داخل المؤسسة (زمالة ، صداقة ، قرابة ، جيرة ...)؟.

19- هل يمكن أن تصف لنا طريقة وأسس التعامل والتواصل بين العمال والإدارة داخل المؤسسة (زمالة، صداقة، قرابة، جيرة ...) (اتصال رسمي (معلومات حول تنفيذ العمل)، اتصال غير رسمي (صداقة ، قرابة ...)?.

20- حسب خبرتك هل يمكن أن تصف لنا المشاكل الأساسية التي تواجه العمال في تنفيذ العمل بالشكل المطلوب (مشاكل مادية أجرة ، قانونية ،)؟.

معلومات حول الثقة في المؤسسة:

21- حسب خبرتك ومعرفتك هل يتمتع العمال بالقدرة على التعاون مع بعضهم البعض من اجل أداء جيد العمل (تعاون على أساس (الصداقة، جيرة ، قرابة) ، على أساس رسمي...)?.

22- حسب معرفتك و خبرتك هل يتمتع العمال بالقدرة على التعاون مع الإدارة من اجل أداء جيد العمل (اتصال رسمي ، جيرة ، صداقة ...)؟.

23- حسب خبرتك ومعرفتك هل يمكن أن تصف لنا شعور العمال عند التعامل مع بعضهم البعض؟.

24- حسب خبرتك ومعرفتك هل يمكن أن تصف لنا شعور العمال عند التعامل مع

الإدارة؟.

25- حسب خبرتك ومعرفتك هل يمكن أن تصف لنا شعور العمال عند تضامنهم في مواجهة المشاكل مع الإدارة ، (الشعور بالأمان، الاطمئنان على المستقبل المهني...)؟.

26- حسب خبرتك هل يمكن أن تصف لنا شعور العمال عند تحقيق أهدافهم مع الإدارة ، وكذلك شعورهم عند عدم تحقيق أهدافهم؟. وهذا عند مواجهة الإدارة؟.

27- بحكم تجربتك: هل بيئة التنظيم الداخلي بما يسودها من قوانين، وتفكك... تؤثر في تنمية الثقة بين العمال وبين العمال و الإدارة؟.

معلومات تخص النقابة

28- حسب خبرتك ومعرفتك هل يتمتع العمال بروابط مع النقابة تعينهم على مواجهة المشاكل في العمل (انخراط، حضور اجتماعات ، تتبع أعمال النقابة...)؟.

29- كيف تقيمون درجة التضامن بين العمال والنقابة؟.

30- حسب خبرتك ومعرفتك ما هي مطالب النقابة (الدفاع عن مصالح العمال ، فتح مناصب عمل جديدة ، الحفاظ على المؤسسة...)؟.

الفعل العمالي و النقابي :

31- ما طبيعة الخلافات التي تفكك أو تشتت أو التي تجعل العمال لا يتوحدون مع النقابة في قضايا مصيرية بالنسبة إليهم؟.

32- في نظركم ما الذي يجعل الفعل العمالي والنقابي غير موحد تجاه الإدارة؟

33- هل يمكن أن تروي لنا بعض المواقف كان العمال والنقابة فيها متضامنون وحققوا أهدافهم؟ ومواقف أخرى كانوا فيها مشتتين فشلوا في تحقيق مطالبهم؟.

34- حسب خبرتك ومعرفتك كيف تواجه النقابة المشاكل التي يعاني منها العمال (تفاوض ، احتجاجات ، إضرابات...)؟.

35- حسب خبرتك ومعرفتك ما هي مكانة النقابة في المؤسسة؟.

36- هل تعتقد (مع طول التجارب التي مرت بها المؤسسة): أن التفكك والتوحد

بين العمال هو بالدرجة الأولى مسألة ثقة؟ وكيف ذلك مع تقديم الأمثلة قدر الإمكان؟.

الملحق رقم 02:

شبكة الملاحظة

تنظيم العمل:

	المنصب المشغول من طرف العامل
	التنقل في العمل
الظروف الفيزيائية للعمل	ظروف العمل في الورشات
لباس الوقاية	وقت الفراغ بالنسبة للعمال
أدوات العمل	سلوكات العمال أثناء العمل

الفعل العمالي :

الإرهاق والتعب في العمل
نشاط العمال في العمل
الاهتمام بالعمل
دوافع العمال
رضى العمال

الملحق رقم 03 :

الجدول رقم 01 : يبين المقارنة بين تطور عدد العمال وكمية الإنتاج في كل من مركب صور الغزلان ووحدة كوسمتيك- رويبة ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2016

معطيات المؤسسة ذات البيئة الحضرية (وحدة كوسمتيك- رويبة)				معطيات المؤسسة ذات البيئة الريفية (مركب صور الغزلان)				
النسبة	كمية الإنتاج	النسبة	عدد العمال	النسبة	كمية الإنتاج (طن)	النسبة	عدد العمال	السنوات
-	281127	-	167	-	26568	-	844	2001
+%2088.00	6152260	-%01.20	165	%21,19 +	32198	%0	844	2002
-%95.89	252700	-%04.24	158	%02,85 -	31280,79	+%01,30	855	2003
-%29.15	179039	-%06.33	148	%28,08 -	22498,41	-%07,02	795	2004
-%04.09	171721	-%08.78	135	%21,93 +	27431,44	-%7,670	734	2005
-%95.89	7056	-%14.81	115	%03,10 +	28282,48	-%7.080	682	2006
-	-	+%04.35	120	%32,40 -	19119,92	%11.00 +	757	2007
-	29235	-%08.33	110	-	-	%10.97 +	840	2008
+%642.00	217108	-%00.91	109	-	14930	- %10.95	748	2009
+%28.24	278418	-%19.27	88	- %43.38	8454	- %25.40	558	2010
-%41.54	162755	+%00.00	88	- %73.55	2236	- %07.17	518	2011
+%26.81	206403	-%03.41	85	- %00.72	2220	- %08.67	473	2012
+%444.29	1123424	-%09.41	77	- %40.31	1325	- %36.79	299	2013
-	-	-	-	- %24.38	1002	- %09.03	272	2014
-	175438	-	71	+ %82.53	1829	%09.93 +	299	2015
+%64.47	288544	+%00.00	71	-	-	- %11.37	265	2016

(النسبة هي مقارنة كل سنة بالسنة التي قبلها سواء بالنسبة لعدد العمال أو كمية الإنتاج, وبالتالي فالمرجع بالنسبة لكل سنة هي السنة التي قبلها بحيث هذا الجدول مستخرج من التقارير السنوية لكل من مركب صور الغزلان ووحدة كوسمتيك - رويبة من سنة 2001 - 2016).

المصدر : مصلحة الموارد البشرية ومصلحة التسويق لمركب صور الغزلان، ومصلحة الموارد البشرية ومصلحة الأرشيف لوحدة رويبة .

جدول رقم 2: يبين تطور كمية الإنتاج والمبيعات والفرق بينهما لكل من مركب صور الغزلان ووحدة كوسمتيك-روبية ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2016

السنوات	تطور الإنتاج والمبيعات (طن)	المجموع بالنسبة لمركب صور الغزلان	المجموع بالنسبة لوحدة (كوسمتيك-روبية)
2001	الإنتاج	26568	281127
	المبيعات	25291	24122948,55
	الفرق	1277	-23841821,55
2002	الإنتاج	32198	6152260
	المبيعات	32198	43808415,95
	الفرق	00	-37656155,95
2003	الإنتاج	31280,79	252700
	المبيعات	29038,7	24942674,44
	الفرق	2242,09	-24689974,44
2004	الإنتاج	22498,4059	179039
	المبيعات	20855,91205	9475995,52
	الفرق	1642,49385	-9296956,52
2005	الإنتاج	27431,436	171721
	المبيعات	1726704	9087806,38
	الفرق	-1699272,564	-8916085,38
2006	الإنتاج	28282,4832	7056
	المبيعات	25410,67	5467715,34
	الفرق	2871,8132	-5460659,34
2007	الإنتاج	19119,928	-
	المبيعات	19234,82325	185446
	الفرق	-114,89525	-
2008	الإنتاج	-	29235
	المبيعات	-	279353
	الفرق	-	-250118
2009	الإنتاج	14930	217108
	المبيعات	12788	196683
	الفرق	2142	20425
2010	الإنتاج	8454	278418
	المبيعات	8527	2913501
	الفرق	-73	-2635083
2011	الإنتاج	2236	162755
	المبيعات	1998	120898
	الفرق	238	41857
2012	الإنتاج	2220	206403
	المبيعات	1998	110104
	الفرق	222	96299
2013	الإنتاج	1325	1123424
	المبيعات	1924	1313707
	الفرق	-599	-190283

-	1002	الإنتاج	2014
-	778	المبيعات	
-	224	الفرق	
175438	1829	الإنتاج	2015
98295	1249	المبيعات	
77143	580	الفرق	
139762	-	الإنتاج	2016
288544	-	المبيعات	
-148782	-	الفرق	

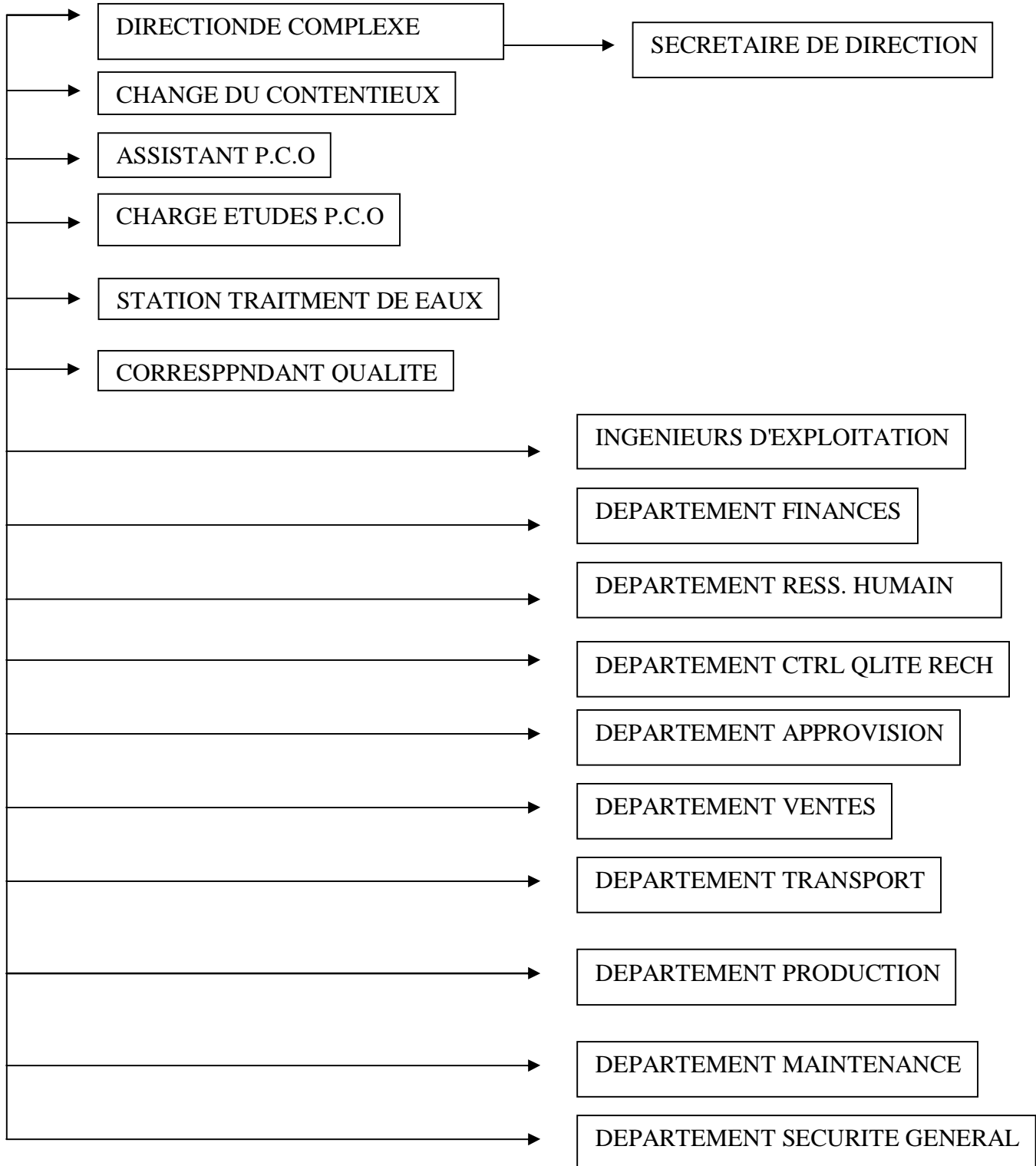
مستخرج من التقارير السنوية لكل من مركب صور الغزلان ووحدة كوسميتك- روبية من سنة 2001-

2016

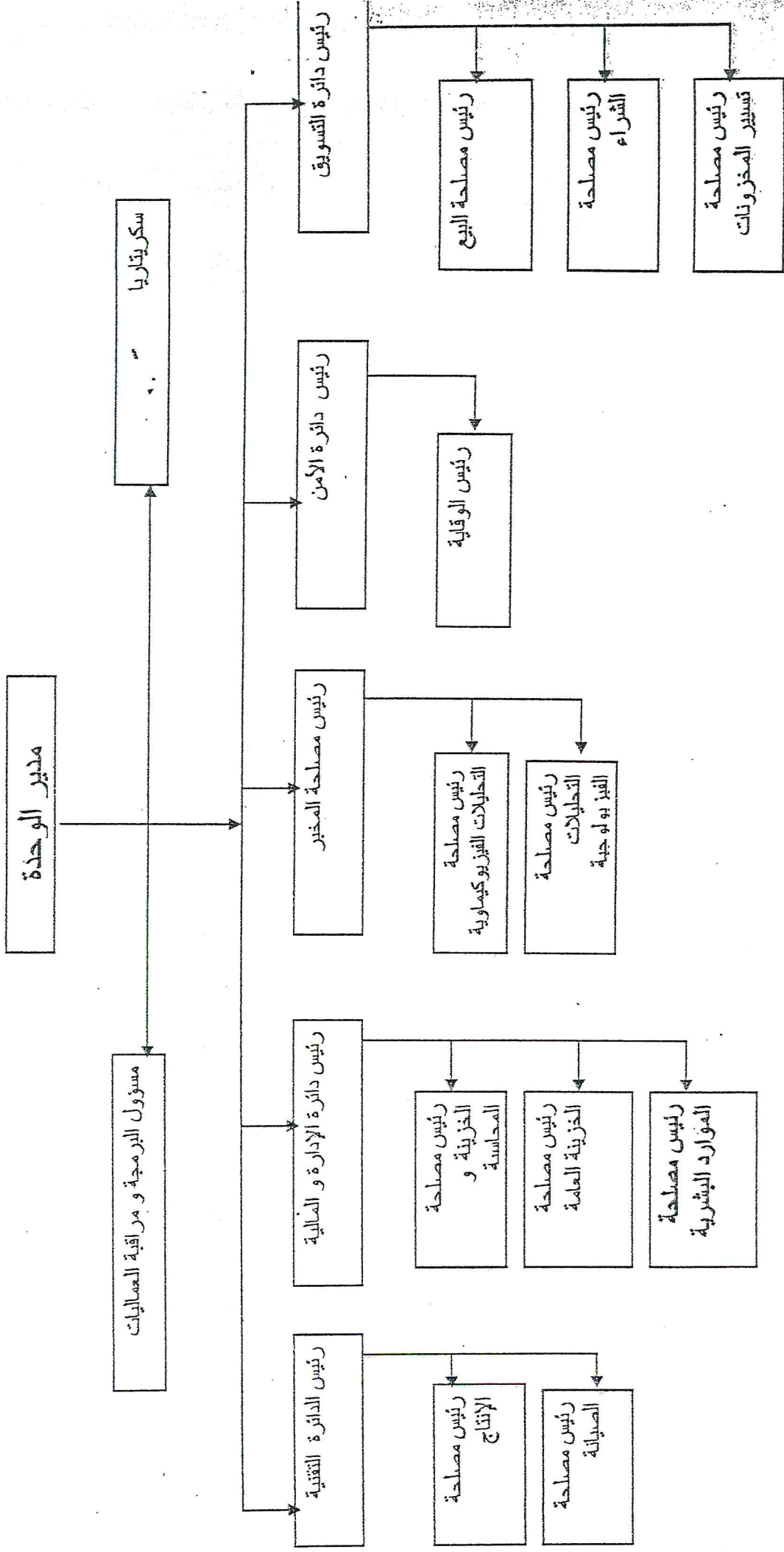
المصدر : مصلحة الموارد البشرية ومصلحة التسويق لمركب صور الغزلان، ومصلحة الموارد البشرية ومصلحة الأرشيف لوحدة روبية .

ORGANIGRAMME DE COMPLEXE


DIRECTION DU COMPLEXE



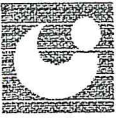
الهيكـل التنظيمي لـوحدة مواد التجميل COSMETIQUES



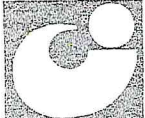
المصدر : مصلحة الموارد البشرية سنة 2008

	SIDET Société Industrielle de Détergents de TIKJDA SOUR EL GHOZLANE BOUIRA - ALGERIE	ENREGISTREMENT SYSTEME QUALITE	Edition : 12/07/07
		Avantages offerts aux Clients	

N°	Client	Ristourne	Transport (Livraison)	Promotion (cadeau)	Prix
01	Henkel-Algérie	X	X	X	Plus cher
02	Unilever	X	X	X	Plus cher
03	SIDET	X			Moins cher
04	Procter et Gamble	X	X	X	Plus cher
05	HAYAT		X		cher
06	GSIPH	X	X	X	Moins cher
07	COSMOS	X			Moins cher
08	Bio-Pack	X			Plus cher
09	Manu plaste Détergent	X			Plus cher
10	SPA Sandai	X		X	Plus cher
11	Autres	X	X	X	Plus cher

	SIDET Société Industrielle de Détergents de TIKJDA SOUR EL GHOZLANE BOUIRA - ALGERIE	ENREGISTREMENT SYSTEME QUALITE	Edition : 12/07/07
		Modalités de vente 2007	

N°	Client	A terme	Au comptant
01	Henkel-Algérie	X	
02	Unilever	X	
03	SIDET		X
04	Procter et Gamble		X
05	HAYAT	X	
06	GSIPH	X	
07	COSMOS	X	
08	Bio-Pack	X	
09	Manu plaste Détergent	X	
10	SPA Sandai	X	
11	Autres	X	X



ENAD-SIDET

الشركة الصناعية للمنظفات - تيكجدة

EPE - Société Industrielle des Détergents " Tikjda " - SPA

S I D E T

Filiale E.NA.D

AU CAPITAL SOCIAL DE : 175.000.000,00 DA



N° : CA - CERT
0009340-1035493

Sour-El-Ghozlane le, 12/09/2007

ANALYSE DE LA CONCURRENCE

Le marché National des détergents connaît une concurrence de plus en plus très agressive qui résulte de la présence sur le sol national les plus grands producteurs des détergents dans le monde, à savoir :

- HENKEL
- PROCTER ET GUMBEL
- UNILEVER.
- HAYAT

Par ailleurs, cette concurrence est renforcée par l'existence de multiples conditionneurs et importateurs privés. Ceci s'explique par l'augmentation des ventes en vrac de SIDET destinés aux conditionneurs nationaux.

L'ensemble de ces concurrents notamment ceux cités plus haut ne cessent d'augmenter leurs parts de marché et développer leurs produits et ce, par la mise en place de plusieurs avantages et stimulants combinés à une politique commerciale adéquate (marketing, distribution) ; nonobstant la notoriété dont ils bénéficient.

A contrario et au vu de la situation financière critique que traverse SIDET, elle se trouve bloquée en termes de toute dépense d'ordre publicitaire ou communicative.

En outre et en leurs qualités d'opérateurs privés, les concurrents peuvent prendre le risque de vendre à terme, ce qui n'est pas le cas pour SIDET qui continue d'exiger un paiement au comptant.

Le Seul moyen dont dispose actuellement SIDET pour faire face à cette concurrence est le rapport Prix / Qualité mais qui reste insuffisant car le consommateur doit être constamment sous l'effet communicatif lancé au profit du produit.

Rapport succinct sur le partenariat et la demande de Henkel d'exercer son option d'achat sur les actions que ENAD détient dans HEA

I – BREF RAPPEL HISTORIQUE

A - LE PARTENARIAT COMME IMPERATIF

Avec l'avènement de l'économie de marché et son corollaire le désengagement de l'Etat de la sphère économique , l'ENAD s'est retrouvé avec des équipements dépassés et techniquement obsolètes.

Dés lors , La question posée était de savoir comment assurer la pérennité des sites de production de l'ENAD dans un contexte devenu fortement concurrentiel et qui exige une mise à niveau nécessitant des moyens technologiques, financiers et de management très conséquents et que l'Entreprise ne peut assumer.

Par ailleurs le potentiel de production de l'ENAD est caractérisé par une surcapacité industrielle par rapport au marché et paradoxalement des taux d'occupation faibles de l'outil de production Ceci résulte aussi bien de la vétusté des équipements que de l'étroitesse du marché.

C'est dans cet objectif que l'ENAD a réalisé un partenariat avec le Groupe HENKEL privatisant une partie de son potentiel de production des détergents à travers la création d'une Joint-Venture dénommée **HENKEL / ENAD /Algérie par abréviation HEA .**

Cette opération inscrite dans le programme de privatisation , à été préalablement soumise au Conseil des Participations de l'Etat qui l'a adopté en date du 11decembre 1999.

B- LE CHOIX DE HENKEL

L'ENAD a reçu trois (03) offres émanant de trois leaders mondiaux **PROCTER & GAMBLE , UNILEVER et HENKEL.**

Les discussions menées avec ces trois groupes ont abouti pour le CNPE à retenir l'offre de HENKEL car elle répondait le mieux à l'ensemble des objectifs fixés soit.

- Une proposition financière se situant dans la fourchette dégagée par l'évaluation .
- Une stratégie de développement visant la consolidation des activités de **détergents** et la **promotion d'autres productions.**

- La préservation et la **mise à niveau de l'ensemble des sites** avec le **maintien de l'emploi** et des effets économiques et sociaux de leur fonctionnement sur les régions d'implantation

II - RAPPEL DES PRINCIPAUX ACCORDS DE PARTENARIAT

Les accords globaux du partenariat ENAD/HENKEL, approuvés par le CNPE, en date du 11 décembre 1999, prévoyaient une association dans la formation d'une société (joint – venture) pour la production et la commercialisation en Algérie et pour certains marchés d'exportation des produits de détergents.

Montage de la joint – venture

La formation de la joint –venture, véhicule du partenariat, a consisté à créer une nouvelle société avec un capital social de ~~1.760.000.000~~ DA réparti en ~~1760~~ actions d'une valeur nominale de ~~1.000.000~~ DA chacune, dénommée Henkel Enad Algérie « HEA » dans laquelle :

ENAD apporte :

- les installations de production de l'unité de détergents de Réghaïa et du Complexe de détergents de Aïn Témouchent,
- les actifs relatifs à la production, au marketing et à la distribution des produits fabriqués à Réghaïa et à Aïn Témouchent,
- la marque ISIS

HENKEL apporte :

- sa participation directe (achat de 60% des actions pour un montant de ~~3,6~~ milliards DA) dans le capital de la nouvelle société,
- un savoir – faire en management et en marketing.

Répartition des actions

- ENAD : ⁷⁰⁴ actions pour une valeur nominale de ~~704.000.000~~ DA, représentant 40% du capital social
- HENKEL : 1.056 actions pour une valeur nominale de ~~1.056.000.000~~ DA représentant 60% du capital social.

III - CONCRETISATION DES ACCORDS DE PARTENARIAT

La quasi totalité des engagements réciproques a été réalisé et ce Conformément aux accords (protocole , pacte et contrats subséquents de partenariat signés en Mai 2000.)

Les principaux engagements réalisés sont

1) 1) -Gestion des ressources humaines

Maintien des effectifs , à signaler toutefois que HEA a procédé , au niveau des sites repris, à une renégociation de la convention collective dans un sens de favoriser les départs volontaires .

2) - Formation des travailleurs

Contractuellement , HEA devait former soit par elle même , soit par l'intermédiaire d'un tiers , le personnel des sites repris en premier (Reghaia et Ain-Temouchent) pour un montant de 200 millions de DA et 1.500.000 \$ US pour le complexe Chelghoum-Laid.

3) -Investissements

HEA a procédé à la modernisation de ses sites de production , étalé sur trois à cinq ans selon les accords . Ce programme est à ce jour concrétisé à plus de 60 % du montant arrêté (équivalent de 15 millions de \$ US) financé par la Joint-Venture Henkel Enad Algérie (HEA) et garantie par HENKEL.

4) - Acquisition du complexe détergents de Chelghoum-Laid

En mai 2002 fut signé le contrat d'acquisition du site de Chelghoum-Laïd, ce complexe intègre ainsi , à cette date, la Joint-Venture HEA.

5)- Fabrication sur les sites de HEA des produits appartenant à HENKEL.

Il s'agit particulièrement des produits « **LE CHAT** » et des produits **MIR**. Depuis juin 2001, le détergent machine « **LE CHAT** » est produit et commercialisé en Algérie, sur les sites de HEA , les autres produits de la gamme HENKEL pourraient l'être en fonction de leur rentabilité sur le marché.

COMMUNICATION DE ENAD SUR SON EXPERIENCE DANS LE DOMAINE DU PARTENARIAT /PRIVATISATION AVEC LE GROUPE HENKEL

I- CONTEXTE ET PRESENTATION DE ENAD

Avant d'aborder l'expérience de ENAD en matière de partenariat /privatisation avec le Groupe HENKEL il est utile de rappeler le contexte de l'époque.

C'est ainsi que vers la fin des années 90 avec l'avènement de l'économie de marché et son corollaire le désengagement de l'Etat de la sphère économique , l'ENAD a été amenée à affronter une situation qu'elle ne connaissait pas avant (position de monopole et une limitation de l'objet social à la seule production).

A cette période l'ENAD détenait une part de marché d'environ 80 % paradoxalement et malgré cette position dominante le taux d'utilisation des capacités de production installées n'étaient que de 30 à 40% ce qui met déjà en évidence des surcapacités structurelles.

Dans cette situation de passage à l'économie de marché il faut ajouter un outil de production et des procédés incohérents et inadaptés et des équipements dépassés et techniquement obsolètes

Avant la concrétisation du partenariat avec le Groupe HENKEL, soit avant Mai 2000, L'ENAD était constituée des entités suivantes :

- Trois (03) Complexes de production de détergents
- Une (01) unité de production de détergents
- Cinq (05) unités de produits d'entretien
- Une unité de production des cosmétiques
- Une (01) unité de lames à raser

Ces entités étaient organisées en quatre Filiales.

➤ **Filiale SIDET**

- Complexe de détergents de Sour-El-Ghozlane
- Unité de fabrication de produits d'entretien de Lakhdaria

➤ **Filiale SODER**

- Complexe de détergents de Chelghoum-Laid
- Unité de fabrication de produits d'entretien d'El-Aouinet
- Unité de fabrication de produits d'entretien de Skikda

➤ **Filiale SODEOR**

- Complexe de détergents de Ain-Temouchent
- Unité de produits d'entretien de Saida

➤ **Filiale SHYMECA**

- Unité détergents de Reghaia
- Unité cosmétiques de Rouiba
- Unité Lames à raser de Rouiba
- Unité produits d'entretien de Hussein- Dey

Dans ce schéma , les détergents représentaient l'activité principale du Groupe avec une contribution de l'ordre de 89 % au chiffre d'affaire.

Cette restructuration de l'ENAD en quatre filiales est intervenue en 1997 ; elle est dictée sur des considérations d'équilibre géographiques en rapport avec l'implantation des complexes (le complexe est l'élément central de la filiale autour duquel vont graviter les autres unités) .

Les effectifs tournaient autour de 4000 salariés

II – LE PARTENARIAT COMME IMPERATIF

Dés lors et suite à ce constat d'obsolescence de l'outil de production et de l'avènement de l'économie de marché , *La question posée était de savoir comment assurer la pérennité des sites de production de l'ENAD dans un contexte devenu fortement concurrentiel et qui exige une mise à niveau nécessitant des moyens technologiques, financiers et de management très conséquents et que l'Entreprise ne peut assumer ?*

Par ailleurs , le potentiel de production de l'ENAD est caractérisé par une surcapacité industrielle par rapport au marché et paradoxalement des taux d'occupation faibles de l'outil de production . Ceci résulte aussi bien de la vétusté des équipements que de l'étroitesse du marché.

C'est dans cet objectif que l'ENAD a réalisé en mai 2000 (signature des

accords) un partenariat avec le Groupe HENKEL privatisant une partie de son potentiel de production des détergents à travers la création d'une Joint-venture dénommée **HENKEL / ENAD /Algérie par abréviation HEA** .

Cette opération inscrite dans le programme de privatisation , a été préalablement soumise au Conseil des Participations de l'Etat qui l'a adopté en date du 11decembre 1999.

III- LE CHOIX DE HENKEL

L'ENAD a reçu trois (03) offres émanant de trois leaders mondiaux (**PROCTER & GAMBLE , UNILEVER et HENKEL**) .

Les discussions menées avec ces trois groupes ont abouti pour le CNPE (conseil national des participations de l'Etat) à retenir l'offre de HENKEL car elle répondait le mieux à l'ensemble des objectifs fixés soit :

- Une proposition financière se situant dans la fourchette dégagée par l'évaluation ;
- Une stratégie de développement visant la consolidation des activités de **détergents** et la **promotion d'autres productions** ;
- La préservation et la **mise à niveau de l'ensemble des sites** avec le **maintien de l'emploi** et des effets économiques et sociaux de leur fonctionnement sur les régions d'implantation .

Dans une présentation sommaire , le Groupe HENKEL est une multinationale active sur les marchés des détergents et produits d'entretien (numéro trois mondial) cosmétiques (numéro quatre en Europe) colles et adhésifs (numéro un mondial) en 2000 le Groupe HENKEL a réalisé un chiffre d'affaires de **12 milliards d'euros** . Il est implanté industriellement dans **75 pays** sur les cinq continents et emploie **60. 000 personnes** .

L' alliance de ENAD avec ce groupe est conçue de telle sorte qu'elle pourrait évoluer en une privatisation totale des sites mis en association par le rachat des actions que ENAD détient dans la Joint- venture HEA

IV - PRINCIPAUX ACCORDS ET LEUR REALISATION

Les accords globaux du partenariat ENAD/HENKEL, approuvés par le CNPE, en date du 11 décembre 1999, prévoient une association dans la formation

d'une société (joint – venture) pour la production et la commercialisation en Algérie et pour certains marchés d'exportation des produits de détergents.

Montage de la joint – venture

La formation de la joint –venture, véhicule du partenariat, a consisté à créer une nouvelle société évaluée à ~~0,1 milliards de DA~~ ^{10 milliards de DA}.

Au départ il a été constitué une société commerciale à 100 % ENAD , dénommée SDA (Société des détergents d 'Algérie , une cinquième filiale en quelque sorte) par la procédure d'une rétrocession à la société mère par les filiales de ENAD de deux unités (Ain Temouchent et Réghaia).

Après la création de cette société HENKEL est intervenu pour une prise de participation par l'achat de 60 % de la valeur marchande de cette société .

Suite à cette prise de participation , SDA change de dénomination et devient HEA (Henkel /Enad Algérie) . Elle passe sous le contrôle et la gestion de HENKEL .

Après sa mise à niveau et sa modernisation un troisième site appartenant à ENAD a intégré la JV en mai 2002 , il s'agit du complexe de Chelghoum – Laid .

Dans cette association les engagements des parties sont réalisés comme suit :

ENAD a apporté à la joint venture :

- ✓ Les installations de production de l'unité de détergents de Réghaïa et du Complexe de détergents de Aïn Témouchent ;
- ✓ Les actifs relatifs à la production, au marketing et à la distribution des produits fabriqués à Réghaïa et à Aïn Témouchent ;
- ✓ La marque **ISIS**

HENKEL a apporté et réalisé les engagements suivants :

- ✓ Sa participation directe (achat de 60% des actions) dans le capital de la nouvelle société ;

- ✓ Au travers de la société apports des capitaux nouveaux pour la réhabilitation de l'outil de production (investissements nouveaux de réhabilitation et de mise à niveau des produits)
- ✓ Formation du personnel aux nouvelles technologies et aux techniques modernes de management ,
- ✓ Un savoir – faire en management et en marketing.

En outre HENKEL a également :

- ✓ Repris la totalité des effectifs des Sites (près de 2000 travailleurs).
- ✓ Financé une étude de reconversion d'un Site appartenant à ENAD (complexe de Sour- el - Ghozlane)
- ✓ Fabrique sur les Sites de HEA les produits de renommée internationale et appartenant à HENKEL (ex : la lessive « *leChat* »).

V – AVANTAGES POUR LES PARTIES

S'agissant des avantages octroyés à notre partenaire nous pouvons citer des avantages légaux contenus dans la décision APSI et des avantages de l'entreprise et que l'on peut résumer comme suit :

- *Un marché et un porte feuille clients très conséquents*
- *Un savoir faire et une main d'œuvre qualifié*
- *L'obligation pour ENAD de ne pas céder à un concurrent son site restant (Sour -El - Ghozlane en l'occurrence) de fabrication des détergents , pendant une durée trois ans.*

S'agissant des avantages légaux octroyés au partenaire , les plus importants que l'on peut énumérer sont :

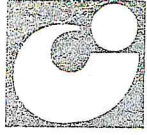
- *Exonération pendant une durée de cinq ans de l'IBS , du versement forfaitaire , de la TAP*
- *Admission au taux de cotisation de 7% au titre des rémunérations versées au personnel nouvellement recruté*
- *Franchise de TVA pour les biens et services entrant directement dans la réalisation de l'investissement*
- *Application du taux réduit de 5% des droits de*

- *douanes pour les biens importés et entrant dans la réalisation de l'investissement*
- *Application du taux réduit de 5 %0 pour les actes constitutifs et augmentations de capital*
- *Exonération de la taxe foncière sur les propriétés immobilières entrant dans le cadre de l'investissement.*

Pour la partie Algérienne les avantages de ce partenariat /Privatisation sont :

- *Désengagement de l'Etat en grande partie de cette sphère économique qu'est la fabrication et la commercialisation des détergents ;*
- *Maintien et pérennité de l'activité de production des détergents en Algérie et préservation des Sites et de l'emploi ;*
- *Mise sur le marché de produits de qualité sous un label international et à des prix abordables avec le maintien de la marque national ISIS*
- *Forte rentabilité de l'outil de production installé et de réelles perspectives d'exportation*

Enfin et en conclusion depuis le 02 octobre 2004 HENKEL est devenu pleinement propriétaire du capital de la Joint Venture HEA suite au rachat de la totalité des actions détenues par ENAD soit 40% nous assistons ainsi à une évolution de ce partenariat en une privatisation total Henkel /Enad- Algérie devenant purement et simplement HENKEL Algérie .



ENAD-SIDET

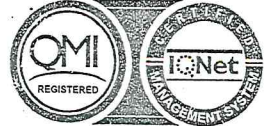
الشركة الصناعية للمنظفات - تيكجدة

EPE - Société Industrielle des Détergents " Tikjda " - SPA

S I D E T

Filiale E.N.A.D

AU CAPITAL SOCIAL DE : 1.470.710.000,00 DA



N° : CA - CERT
0009340-1035493

محضر اجتماع

رقم : 001 / 2013

في عام ألفين و ثلاثة عشرة و في التاسع عشرة من شهر ماي و على الساعة العاشرة و نصف صباحا عقد اجتماع بين الإدارة للشركة الفرعية سيدات و المجلس النقابي لدراسة المطالب المسجلة في المحضر رقم 228 المؤرخ في 2012.12.29 و كذا في المراسلة المؤرخة في 2013.04.11 وكان حاضرا:

من جانب الإدارة:

- السادة: المدير العام , مدير الموارد البشرية و مدير الأمن العام.

من جانب المجلس النقابي:

- السادة: الأمين العام للمجلس النقابي و أعضاء المجلس النقابي.

ورقة الحضور مرفقة لهذا المحضر

و قد تم الاتفاق على مايلي:

- 01- العمل على كل الجهود لدفع الرواتب الشهرية في أجالها.
- 02- تسوية وضعية العمال المستخافين وفقا للمادة 53 من الاتفاقية الجماعية حيث إن العملية انطلقت و هي مستمرة إلى غاية إنهائها.
- 03- مسالة منحة المنطقة prime de zone فستعرض على إدارة المجمع للبت فيها.
- 04- مواصلة عمل لجنة المتابعة لتطبيق الاتفاقية الجماعية فيما يخص الترقية بالتفضيل المنصوص عليه في المادة 173 من الاتفاقية.
- 05- منح حصة الحليب الشهرية مع الإضافة بصفة تدريجية للحصص المتأخرة.
- 06- شراء الألبسة , الاحدية و المعدات الأمنية للعمال.
- 07- تسوية وضعية العمال المتعاقدين من عقود محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة و هذا ما قامت به الإدارة فعلا.
- 08- تسوية العمال المدمجين بعقود C.T.A و إدماجهم في المناصب الشاغرة و تجديد العقود لمن انتهت حسب الاحتياجات الحقيقية و لتعويضات المحتملة.
- 09- التطبيق الفعلي لنص المادتين 270 و 271 سيما الفقرة 7 و كذا مشاركة رئيس لجنة المشاركة في الاجتماع التنسيق للشركة.
- 10- تحديد تواريخ للاجتماعات الدورية الشهرية من اجل الدراسة المشتركة لوضعية العلاقة المهنية و الاجتماعية وفقا للمادة 281 من الاتفاقية.
- 11- الالتزام بتطبيق المادة 50 من الاتفاقية الجماعية للعمل.

و بعد دراسة جميع النقاط رفعت الجلسة على الساعة الواحدة بعد الزوال.

الأمين العام للمجلس النقابي

المدير العام

ع. بوترة

ل. بريميد

نسخة:

- السيد مفتش العمل.

