وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس المدية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قســـــم العلوم الاجتماعية

مطبوعة في مقياس:

دراسات حول سوسيولوجيا العمل في الجزائر

السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تخصص(تنظيم وعمل)

إعداد الأستاذة:
د/ سبخاوي حنان

السنة الجامعية: 2024/2023

الأهداف العامة للمقياس:

يعتبر مقياس دراسات حول سوسيولوجيا العمل في الجزائر من أهم المقاييس التي لها الأثر البالغ في تكوين الطالب في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، ذلك لأنها من بين المقاييس الأساسية التي تزود الطالب بالمعارف الخاصة حول مسار المؤسسة الجزائرية والمراحل التنظيمية التي مرت بها، والتمكين من التحليلي السوسيولوجي للظواهر التنظيمية بها، وعلى هذا الأساس تم إدراج هذا المقياس ضمن وحدات التدريس الخاصة بتخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، وينتظر من طالب السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل في نهاية اطلاعه على هذا المقياس أن يتحكم في فهم وتحليل الفعل التنظيمي في المؤسسة، والتمكن من تفسير سلوك الفاعلين في المنظمة.

ويهدف تدريس مقياس دراسات حول سوسيولوجيا العمل في الجزائر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل الموجه لطلبة السنة الثانية ماستر إلى تحقيق الأهداف التعليمية التالية:

1) التعرف على المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال
2) التعرف على أهم الباحثين السوسيولوجيين الذين تناولوا المؤسسة الجزائرية بالتحليل.
3) التعرف على أهم الدراسات التي تناولت سوسيولوجيا العمل في الجزائر.
4) أن يتعرف الطالب على المعارف المتعلقة بسوسيولوجيا العمل في الجزائر.

القدرات المكتسبة:

1) التمكن من التحليل السوسيولوجي للظواهر التنظيمية في المؤسسة
2) فهم وتحليل الفعل التنظيمي في المؤسسة
3) التمكن من تفسير سلوك الفاعلين في المؤسسة

المعارف المسبقة المطلوبة:

1) معارف حول المراحل التنظيمية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية
2) معارف حول سوسيولوجيا العمل في الجزائر
3) معارف حول أهم السوسيولوجيين الجزائريين

قائمة المحتويات

المحتوى	الصفحة
فهرس المحتويات	–
مقدمة	أ–ب
المحور الأول: سوسيولوجيا العمل	
1–1 مفهوم العمل	4
2–1 المؤسسة والفعل التنظيمي من وجهة نظر المفكرين.....	7
3–1 الدلالة السوسيولوجية للمؤسسة	16
1– 4 مفهوم المؤسسة من وجهة نظر المدارس النظرية.....	18
5–1 ثقافة المؤسسة	27
6–1 المورد البشري في المؤسسة	36
– خلاصة	40
المحور الثاني: المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال	
– تمهيد	42
أولا: إصلاحات المؤسسة الجزائرية ما قبل الخوصصة	43
1–1 مرحلة التسيير الذاتي	43
2–1 مرحلة التسيير الاشتراكي	46
3–1 إعادة الهيكلة.....	51
4–1 إستقلالية المؤسسات	55
ثانيا: الخوصصة	58
– خلاصة	63
المحور الثالث: أهم الدراسات التي تناولت سوسيولوجيا العمل في الجزائر	
– تمهيد	65

قائمة المحتويات

1- دراسة علي الكنز	66
2- دراسة سعيد شيخي	76
3- دراسة سعيد اعمر.....	86
4- أحمد هني	93
5- مصطفى عشوري	102
6- جمال غريد	105
7- جيلالي اليابس	114
- خلاصة الدراسات	120
خاتمة	122
قائمة المراجع	124

مقدمة

إنّ الواقع السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية كان مغايرا لما كان يعتقده الخطاب الرسمي، حيث أن المؤسسة الجزائرية التي قامت واستندت إلى مبادئ مقبولة من الناحية الاجتماعية ألا وهي تحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع الجزائري الذين عانوا الحرمان والفقر مع المرحلة الاستعمارية كانت تبدي من خلالها الأطراف الفاعلة ممارسات وتمثلات اجتماعية بعيدة ومتناقضة مع ما كان يعتقده الخطاب السياسي في أجهزته الإيديولوجية، فالعقلانية المتأتية من التحويل التكنولوجي كانت تجابه بعقلانيات سوسيولوجية تحمل من أشكال المقاومات للنماذج التسييرية التي تحملها التكنولوجيات المستوردة، حيث برزت مظاهر التغيب والتسكع بالمعنى التايلوري وأزمة العمل لدى كل الفئات المهنية داخل المؤسسة الجزائرية.

لقد استعانت الدولة الجزائرية في مشروعها التصنيعي على المؤسسات الموروثة لتجسيد سياستها العامة في التنمية وكذا لأجل تحديث المجتمع وتطويره، لكن الواقع الصناعي للمؤسسة لم يستطع تجاوز التناقضات داخلها والتي كرستها السياسة العامة للدولة وثقافة المجتمع الكلي الذي عرف العديد من التمايزات والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع إن هذا الظرف الأخير الذي شهدته المؤسسة الصناعية لم يكن بالإمكان ضبط مسارها سواء فيما تعلق بنمط تسييرها أو تطور التكنولوجيا أو طرق تسييرها للمورد البشري.

قد تميزت المؤسسة العمومية الاقتصادية الصناعية الجزائرية بمسار تاريخي لا يمكن الاستهانة به، ميزه مجموعة من التغيرات الكبيرة التي مست المجتمع فأثرت على قيمه واتجاهاته نحو العمل، فقد عرفت هذه الأخيرة مجموعة من الإصلاحات شكلت خصوصية واستثناء في تشكلها، بعد رحيل الاستعمار الفرنسي الذي ترك أغلبية هذه المنشآت شبه فارغة ذات بنية هشة، حيث أجمعت الدراسات العلمية المهتمة بالمحيط

الاجتماعي والثقافي للمؤسسات الجزائرية على بعض الخصائص التي تمّ ملاحظتها على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية على أنه نتاج عوامل ذات علاقة بالسياق الثقافي والاجتماعي الذي تتواجد فيه التنظيمات وعليه من خلال هذه المطبوعة سوف نتعرض لبعض الدراسات التي تناولت المؤسسة الجزائرية بالتحليل مثل دراسة كل من علي الكنز، سعيد شيخي، أحمد هني، جمال غريد، جيلالي اليابس،... وغيرهم، باعتبار دراساتهم تحمل تحليل معمّق لواقع المؤسسة الصناعية الجزائرية وأرتأينا قبل التطرق لهاته الدراسات بالتحليل تقسيم هذه المطبوعة إلى ثلاث محاور:

- **المحور الأول:** سوسيولوجيا العمل في الجزائر وتطرقنا فيه لمفوم العمل، والمؤسسة، المؤسسة والفعل التنظيمي من وجهة نظر المفكرين، الدلالة السوسيولوجية للمؤسسة، مفهوم المؤسسة من وجهة نظر المدارس النظرية، ثقافة المؤسسة، والمورد البشري في المؤسسة.
- **المحور الثاني:** تمّ التطرق فيه للمراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية منذ الاستقلال إلى الآنَ من مرحلة التسيير الذاتي إلى مرحلة التسيير الاشتراكي فإعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات وصولا إلى الخوصصة.
- **المحور الثالث:** وتناولنا فيه أهم الدراسات التي تناولت المؤسسة الصناعية العمومية في الجزائر، وتطرقنا إلى دراسة كل من علي الكنز، سعيد شيخي، سعيد اعمر، أحمد هني، مصطفى عشوري، جمال غريد، جيلالي اليابس.

المحور الأول

سوسيولوجيا العمل

أولا: سوسيولوجيا العمل

قبل التطرق إلى تحليل ومفهوم سوسيولوجيا العمل نتطرق لمفهوم العمل أولا:

1-1 مفهوم العمل:

إن العمل ظاهرة اجتماعية تحمل أبعاد اجتماعية واقتصادية وسياسية وقانونية ومن ثم يمكن إخضاعها للدراسة وفق المنهج العلمي وذلك بالنقد والتحليل والاستنتاج.

هو ذلك المجهود الإنساني الإرادي والواعي الذي يستهدف به السلع والخدمات لإشباع الحاجات، وقد اقترن مفهوم العمل بالإنتاج وبالحاجات.

يعرف عالم الاجتماع و الأنثربولوجيا مارسال موس، أن العمل ظاهرة إنسانية شاملة ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته العمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنتج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.[1]

وحسب (Manfred Bischof) هو ظاهرة اجتماعية تاريخية، لم تظهر إلا في المجتمعات الصناعية الحديثة على عكس ما يدّعي الفكر الاقتصادي البرجوازي والاشتراكي على حد سواء. ومن هذا المنطلق يضيف " Bischof"، فإنه ليس بإمكاننا اعتبار المجتمعات البدائية ولا حتى التقليدية مجتمعات قائمة على العمل. فإذا كان يتحتم على هذه المجتمعات بالضرورة حل مشكلة إنتاج ما يشبع حاجات الإنسان، فإن تنظيم تلك المجتمعات لم يكن يخضع أو يتمحور حول الأنشطة الاقتصادية التي تعتبر اختراعا من اختراعات الحداثة.

قد كان العمل مرتبطا بوجود الإنسان ومكانته في البناء الاجتماعي، إذ لطالما شكّل العمل الركن الأساسي لإثبات وجود الأشخاص والتعريف بهم إذ يعد العمل حقلا

[1]- عائشة التايب. **النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة**.ط 1. منظمة المرأة العربية. القاهرة. 2011، ص 15.

وفضاء لتحقيق المكانة الاجتماعية والاندماج في المجتمع و يربط الفرد في شبكة من العلاقات الاجتماعية، كما يسمح لهم بتحقيق وجودهم وذواتهم وبناء روابط اجتماعية فالعمل في فترات تاريخية لطالما كان مرتبطا بالهوية، وابتداء من القرن التاسع عشر وبعد الثورة الصناعية تغير مفهوم العمل وعرف منعرجا حاسما لاسيما في انجلترا وأوروبا، إذ أصبحت له قيمة اجتماعية حيث أخذ النشاط المهني مكانة في حياة الفرد وأصبح المحرك الأساسي في مساره بتقديمه القوة الإنتاجية كقيمة. وعليه صار للعمل معاني تختلف عما كانت عليه في السابق، إذ عرفت الحركات العمالية بعد الثورة الصناعية تغيرات ساهمت في تغيير الوضع والاستماع لصوت العمال واحتجاجاتهم جراء الاستغلال الذي كانوا يعانون منه في المناجم من طرف الرأسماليين وأرباب العمل.

يمكن القول عمومًا أن ظاهرة العمل قد شهدت على مدى تطوّر التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى، لعل أهمّها تجسد تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي وتربية الماشية في اقتصاد المجتمعات التقليدية إلى العمل الصناعي الذي أضحى قوام اقتصاد المجتمعات الحديثة، حيث أصبح النشاط الزراعي ضمنها نشاطًا مصنّعًا في أغلب الحالات.

قد عرفت الصناعة بدورها تحولات وتغيرات كبيرة، لاسيما في العقود الأخيرة، حيث تغيرت طبيعة العمل الصناعي بتغير نمط الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة. وقد أحدث التقدّم التقني للقرن العشرين تحوّلًا جذريًّا في الاقتصاد العالمي وفي طبيعة العمل والأنواع الممارسة منه.

فإذا كانت المؤسسات في المرحلة الصناعية تنطلق من مراقبة العمل في عملية إنتاج السلع، فإن مؤسسة عصر "ما بعد الصناعة" تمتاز بتهيكلها حول عملية إنتاج

المعارف واستخدام المعلومة ومناهج الحصول عليها ومعالجتها وتوزيعها؛ وهو ما جعل المؤسسة تشهد تحوّلات جذرية بفضل الكمبيوتر والثورة المعلوماتية[1]

أما بالنسبة للتقسيم الاجتماعي للعمل، فقبل ظهور الرأسمالية الصناعية وتطورها، كان يأخذ شكل مهن مختلفة مما يؤدي في نظر الكثيرين، مثل "**أرسطو**"، في الفكر القديم، و"**دركايم**" في الفكر الحديث، إلى مزيد من التماسك الاجتماعي، نظرا لاعتماد أفراد المجتمع في إشباع حاجاتهم على بعضهم البعض. وهو ما يزيد في الوقت ذاته من الشعور بالانتماء إلى المجتمع، من خلال الشعور بامتلاك هوية مهنية و اجتماعية.

الحقيقة أن التقسيم المفرط للعمل الإنساني في ظل النموذج الرأسمالي وظروفه الخاصة، الجسدية والنفسية والاجتماعية أيضا، قد أدى إلى ما يسمى في الفكر السوسيولوجي بظاهرة "اغتراب" العامل في المصانع الحديثة، بل إنه اعتبر مصدر كل أشكال الاغتراب.

عليه فإن سوسيولوجيا العمل ساهمت في تطور مفهوم العمل وأصبحت فرعا من فروع علم الاجتماع، لذلك فهي أعطت للعمل طريقة وتقنيات جديدة ساهمت في تطوره، إذ يرى "فيردمان" أن تطور سوسيولوجيا العمل ارتبط بمختلف علاقات العمل في التنظيم وكانت الصناعة هي مصدر نشاطها وتطور سوسيولوجيا العمل ساهم في بناء مرحلة علم اجتماع العمل، الذي تميز ببناء قواعد لتحليل الظواهر الاجتماعية المنتجة من الأفراد في مكان العمل.

[1] – عائشة التائب، مرجع سبق ذكره، ص 19.

1-2 المؤسسة والفعل التنظيمي من وجهة نظر المفكرين:

1- 2-1 مفهوم المؤسسة:

إنّ المؤسسة بمختلف أنواعها وطبيعة نشاطها تشكل بناء يستقطب جميع الفئات الاجتماعية، لتعرض عليهم مكانة ومنصب مهني مقابل أداء العمل بمكافأة وأجر وتتأسس على إثر هذه العلاقة إعادة تشكيل مكانة الفرد في الجماعة المهنية من خلال كفاءاته ومعرفته النظرية والميدانية، التي تتيح له تجربة وخبرة مهنية يكتسبها مع مرور الزمن فتصبح بمثابة منظومة فعل ملموس حقيقية تتأسس بالعمليات الاجتماعية والعلاقات التي يعاد تشكيلها من خلال دور العمل في الحياة الخاصة للأفراد.[1]

تعتبر المؤسسة وسط سوسيوثقافي للتكيف والاندماج المهني للفئات المهنية، وهذه العملية هي ما سماها بورديو بعملية التطبع أو الهابتوس، حيث تعمل المؤسسة كنسق مفتوح على تدريب الأفراد وتكوينهم وتنمية مهاراتهم.

حسب بلقاسم سلاطنية فهي" كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو التبادل للسلع وخدمات مع أعوانا اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزماني الذي يوجد فيه، وتبعا لحجم ونوع نشاطه"[2]

يعرف إدغار شين E.Sheine" المؤسسة "أنها عبارة عن تنسيق عقلاني لنشاط يقوم به عدد من الأشخاص لتحقيق أهداف مشتركة ومحددة، وذلك بواسطة نظام لتقسيم العمل وهيكلة السلطة كما يرى شين بأن تعريف المؤسسة يتطلب الأخذ بعين الاعتبار

---

[1]– كتيبة بغامي، **الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي**، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2021.ص42.

[2] – بلقاسم سلاطنية، **العلاقات الإنسانية في المؤسسة**. << مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة– الجزائر، العدد 05 ، ديسمبر 2003 ، ص 4

عناصر ديناميكية جديدة تراعي دوافع الأفراد ونشاط الجماعات والعلاقات الموجودة بين مختلف الجماعات والأفراد بالإضافة إلى مراعاة تأثير البيئة المحيطة في نشاط المؤسسة[1]

تعرّف بأنها بنية اقتصادية واجتماعية وثقافية قانونيا مستقلة تحتوي على مجموعة من الأفراد يعملون بطريقة منتظمة ومنسجمة لتقديم مخرجات للبيئة الخارجية التي تتميز بالمنافسة[2]

هي شكل اقتصادي وتقني وقانوني لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها، وتشغيل أدوات الإنتاج وفقا لأسلوب محدد لتقسيم العمل الاجتماعي، بغية إنتاج وسائل الإنتاج أو إنتاج سلع الاستهلاك[3].

كتعريف شامل نقول أن المؤسسة تلعب دورا هاما في التنشئة الاجتماعية المهنية وتعيد صياغة التمثلات الفردية والجماعية، عن طريق ثقافتها التنظيمية التي تتضمن مجموعة من القواعد والمعايير والقيم التي يتمثلها الأفراد في شكل علائقي مرتبط بالزمان والمكان وبالسياقات التي يتواجد فيها، وعلى هذا الأساس فإن التحليل الميكروسوسيولوجي يسمح بأخذ صورة حقيقة عن كيفية بناء العلاقات والعمليات الاجتماعية المشكلة للفعل الجماعي ومعرفة الخصوصية السوسيوثقافية للمؤسسة ، أو بمعنى أخذها كبنية اجتماعية حقيقية لتسيير طموحات الفاعلين ومعرفة مواقفهم واستراتجيتهم، بهدف رسم مخطط لنسق الفعل كخلفية لبناء ديناميات العلاقات السوسيو مهنية التي تتشكل بفعلها الهويات في العمل.

[1] مصطفى عشوي، **أسس علم النفس الصناعي التنظيمي**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 36.

[2]- Olivier meier : DECO du manager,paris,éd dumod,2009,p72.

[3] صمويل عبود: **اقتصاد المؤسسة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 58.

1-2-2 المؤسسة كنسق من وجهة نظر تالكوت بارسونز:

من خلال تحليل بارسونز للتنظيمات البيروقراطية يرى أنها وحدات فرعية داخل النسق الكلي (البناء الاجتماعي) أو التنظيم الاجتماعي، وهي بدورها أنساق اجتماعية تتألف من مجموعة من الأنساق الفرعية كالأفراد والجماعات والأقسام والكل يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر منه والمتمثل في البناء الاجتماعي والكل يساهم في تحقيق نمط من الأهداف يساهم من خلاله في تحقيق التوازن والتكامل والاستقرار للمجتمع.

- البناء الاجتماعي الكلي هو الذي يسهّل فهم التنظيمات لأدوارها وأهدافها، لأنه الأساس الذي يحدّد وجودها وتوجهها لتحقيق أهدافها التي هي في الأساس أهدافه.
- أنّ التنظيمات البيروقراطية كي تنمو وتستمر عليها أن تعمل على خلق موائمة بين أهدافها وأهداف النسق الكلي(البناء الاجتماعي)، وأن تعمل على تحقيق أهدافها وأهداف النسق الكلي(البناء الاجتماعي)، وأن تعمل على تحقيق قدر من التضامن والتماسك مع غيرها من الأنساق الفرعية (التنظيمات الفرعية) الأخرى المشكّلة للبناء الاجتماعي الكلي لتحقيق التوازن له.
- أن تحقيق البقاء للكل يتوقف على إنهاء أو إلغاء حالة التوتر التي تظهر من حين لآخر وهذا من خلال تعزيز القاعدة القيمية للأفراد بالمكافئات والمستلزمات التي تعمل على ترصين وتنسيق علاقات الأفراد وعدم تمزيق النسيج الاجتماعي، أي تحقيق تكافل في التزام الأفراد بعلاقاتهم الاجتماعية مع البناء الاجتماعي الكلي كي لا تتفكك أو تفك حلقاتها.
- أنّ سلوك الفرد (العامل) يمثل نسقا اجتماعيا نابعا من أنساق داخل المجتمع الكبير، وأن كل نسق اجتماعي يتكون من أنساق اجتماعية أصغر منه، وجميعها تقوم بعملية تطبيع سلوك الفرد (العامل) الذي يشغل مكانة نسقية داخل هذه

الأنساق الفرعية عبر تفاعله مع الآخرين الذين يشغلون كذلك مواقع نسقية داخل الأنساق التي ينتمون لها، وأنّ تصرّف الفرد (العامل) ضمن هذه الأنساق الفرعية لا يكون بشكل كيفي أو موضوعي، بل يكون عبر تفاعله مع الآخرين (الفاعلين) من خلال نظام قيمي اجتماعي يهدف إلى تحقيق أهداف معيّنة تمثل أهداف البناء الاجتماعي ككل.

يرى بارسونز أن التنظيم هو عبارة عن نسق اجتماعي يتألف من انساق اجتماعية فرعية، إلاّ أن الشئ الذي يميز التنظيم عن المجتمع هو وضوح الأهداف، والتوجه الأولي لديه نحو تحقيق أهداف خاصة به، فوجود الأهداف ووضوحها يعطي للمنظمة شخصيتها فنسق الشخصية كنسق فرعي من النسق الكلي للفعل الاجتماعي هو المسئول على تحديد هذه الشخصية وصيانتها في النسق الاجتماعي هذا عن العلاقة بين الأهداف كنسق فرعي والمنظمة كنسق كلي.[1]

يعتبر أن التنظيم نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالنسق الأكبر (المجتمع)، وبذلك عالج التنظيم والبيئة على أنهما مسلمتان وبعد ذلك درس الأساليب التي وفقها يتكيف التنظيم مع البيئة، وأنّ البناء الاجتماعي هو الذي يسهّل دراسة وفهم التنظيم.

1-2-3 المؤسسة والفعل التنظيمي حسب ميشال كروزيه:

حسب وجهة نظر التحليل الاستراتيجي، تعد المؤسسة كيانا منتجا للثقافة، فهذه الأخيرة تعبر عن مدى قدرتها على الممارسة والفعل الجماعي وبالتالي تحقيق الأهداف المشتركة والقدرة على مواجهة الأخطار، فالفاعلون في التنظيم يوجهون سلوكهم نحو نفس الأهداف بشكل تنافسي بتفكيرهم باستخلاص مكاسب من فعلهم باحترام القواعد الرسمية دون تجاوزها، عن طريق منطق الفعل الجماعي أو اللعبة.

[1]- طلعت ابراهيم، **علم اجتماع التنظيمي**، مكتبة غريب، القاهرة، 1999، ص 09.

كما تعتبر مكان منتج للضوابط الاجتماعية المنظمة لنسق الفعل الاجتماعي، إلى ومكان تتكون وتتشكل فيه الهوية والثقافة التي تنشأ بدورها على أساس الحد الأدنى من الثقة بين الأعضاء الناتجة عن الخيال المشترك والتصور الجماعي، إذا نجاعة التنظيم ارتبط بمستوى التشكيل الاجتماعي بصفته مكان للانتماء لا قدرته على تقسيم وتجزئة العمال.

يرى كروزييه أن الفاعلون يلعبون لعبة السلطة من خلال مواردهم واستغلال منطقة الظل كواجهة لإنشاء منظومة العلاقات ومع ذلك فهذا ليس بالكامل نتيجة لاستراتيجياتهم، فهم يحترمون اللعبة التي تشكل شخصية الفاعلين والاكراهات التكنولوجية الموجودة، ومن الضروري العودة إلى العوامل الخارجية البيئية المحددة لقوانين هذه اللعبة، فاللعبة أداة تستخدمها جماعة معينة لأجل تعظيم فائدتها من السلطة ويكون أعضاء هذه الجماعة واعون قادرون على الفعل والتحول إلى فاعلين مع مراعاتهم القواعد التي تشكل اللعبة.[1]

فالفاعلين سواء كانوا أفرادا أو مجموعات عمل يتمتعون بدرجة من الاستقلالية عن التنظيم الرسمي في المؤسسة ويتمتعون كذلك بدرجة من السلطة سواء في علاقتهم ببعضهم البعض أو بعلاقتهم بالمؤسسة الشئ الذي يحدّد استراتيجياتهم في جميع العلاقات التي يقيمونها سواء في المؤسسة ببعضهم البعض، وهذه السلطة يستمدونها من وضعيتهم المهنية والتنظيمية الواقعية والفعلية، أي أن السلطة لا علاقة لها بالسلطة الرسمية التي يقرّها الهيكل التنظيمي، بل هي سلطة تتشكل بفعل الممارسة اليومية والتفاعل الدائم.

عليه فالفعل المنظم يضم مجموعة من الأعضاء يشتركون في اللعبة باستخدام الموارد وهامش الحرية للفاعلين، حيث يمكن للأفراد تجديد قواعد اللعب لتعظيم منفعتهم

[1] – كتيبة بغامي، مرجع سابق، ص 100.

وتحمل المخاطرة، كما يمكن اعتباره علاقات اجتماعية جماعية تعكس الممارسات اليومية للوصول إلى السلطة.

ويعرف ميشال كروزيه الفعل التنظيمي بـ" فعل استراتيجي يترجم اختيارات الفاعل الدفاعية والهجومية في علاقته بالبيئة التنظيمية وعوائقها"[1]

فسلوك الأفراد داخل المنظمة، ليس استجابة آلية وأوتومانيكية للوضعية المهنية التي يعيشها هؤلاء داخل المنظمة، وإنما هو فعل واعي نابع من اختيارات الأفراد وهو الإجابة التي يختارها ويقترحها هؤلاء للوضعية أو الإشكالية المطروحة عليهم.

وعن تحليله للظاهرة البيروقراطية أشار أن القواعد والتعليمات الرسمية في جزء منها تعمل كإكراه وتحد من سلوكات الفاعلين وتؤثر على إمكانيات النسق والتعاون، ولكنها أيضا تؤثر على تصورات الفاعلين المدركين لوضعياتهم.

1-2-4 الفعل التنظيمي حسب ماكس فيبر:

يفسر ماكس فيبر الفعل التنظيمي بأنه فعل عقلاني يحكمه الواجب القانوني وليس الواجب التقليدي المتمثل في العادات والتقاليد التي كانت تحكم النظام الإقطاعي البائد، أو الواجب النابع من الامتثال والخضوع لشخصية أو كاريزما ما، فحسب القاعدة القانونية على العامل أن يلتزم بواجباته وإلاّ سيتم إرغامه على ذلك باسم القانون، وبذلك تصبح القاعدة القانونية هي التي تضبط علاقة التبادل بين الأطراف المتعاقدة والمتفاعلة وهي التي تضمن كذلك استمرار هذه العلاقة التعاقدية واستمرار المجال التنظيمي، فحسب فيبر المؤسسة هي إطار تنظيمي عقلاني للعمل أو الفعل، وعقلانية الفعل تأتي من اختيار الفاعل بكل حرية للوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف المسطّرة، فإن كانت هذه الأهداف

[1]– محمد المهدي بن عيسى، **ثقافة المؤسسة**، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005، ص 119.

تسعئ لتحقيق منفعة ما فإن الوسائل المناسبة لها لا بد أن تكون نابعة من روح المجتمع الصناعي الحديث وهو التنظيم البيروقراطي القائم على العوامل التالية:[1]

1. الحساب الاقتصادي العقلاني.
2. الفصل بين المجال الاجتماعي والمجال الاقتصادي.
3. التنظيم القائم على سيطرة القانون الوضعي الذي أصبح يمثل الشرعية الجديدة التي تناسب روح المجتمع الصناعي الرأسمالي العقلاني.

قد جدّد ماكس فيبر أسس البيروقراطية وخصائصها معتبرا أن قوامها الأساسي يستند إلى الهيمنة الشرعية، وذلك لاختزال البيروقراطية للعلاقات الاجتماعية الموجودة داخل نطاق العمل في علاقة بين وظائف مجرّدة تسمو على مجرد اتخاذها شكل علاقة بين أشخاص، محسوسين وهو ما ينمّي لدى الفرد شعورا بالامتثال المؤقت لشخص يشغل منصبا قياديا، وتتحدد ضوابط كل منهما وموقعه بما يناط بعهدة كل طرف من مسئوليات ومهام.[2]

في تمييزها عن أشكال التنظيم التقليدية، اعتبر ماكس فبير البيروقراطية شكلا من أشكال التنظيم العقلاني والمنطقي لمسار الإنتاج؛ بحكم استنادها على جملة من قواعد السير المضبوطة والمعمّمة على جميع عناصر الإطار الاجتماعي بدون استثناء. وتتسم البيروقراطية كذلك بالموضوعية، لاعتمادها على قواعد غير ذاتية وغير مشخصة، ودحضها لتحالفات القرابة والدم التي تقوم عليهاالتنظيمات التقليدية.

نجد أن النموذج المثالي الذي صاغه ماكس فبير للبيروقراطية تعرض كذلك للكثير من النقد بسبب اهتمامه المفرط بالتنظيم الرسمي، وإصراره على ربط البيروقراطية بالقواعد

[1]– بن عيسى محمد المهدي، مرجع سابق، ص 205.

[2]– عائشة التائب، مرجع سايق، ص 37.

الرسمية وبالنواحي الإجرائية البحتة؛ مما أدى إلى اعتبارها بيروقراطية مثالية ومتعالية عن الواقع.ولكن رغم النقد الذي وجه له لم يكن هناك رفض من طرف المدارس التي جاءت بعده بل كان المنطلق بالنسبة لها للبحث عن نماذج بديلة أكثر قربا من واقع الاشتغال العملي للبيروقراطية.

أما بالنسبة للفعل التنظيمي ركز فيبر على المعنى الذي يضفيه الفاعلون على أفعالهم مما يبين أن الفعل الذي يقوم به الفاعلون هو فعل مقصود وهادف، لذلك لا بد من فهم الغايات والمقاصد وراء الفعل حيث يقول" لفهم الظواهر الاجتماعية وكيف تحدث الأشياء فمن الضروري تحليل الإجراءات الملموسة للأفراد لإلغاء واثبات الكيانات الجماعية"، وها يوضح أهمية فهم وتأويل المعنى من الأفعال أو السلوك البشري بفهم المعاني والدلالات والسياقات ومعايشة الوقائع الاجتماعية الملموسة، ومعنى تأويل الفعل أو فهمه "أن يتطلب الفهم ثقافة شخصية ومعايشة حقيقية للفاعل من جهة، ومشاركته عوالمه الموضوعية والواقعية من جهة أخرى"[1]

إلى جانب هؤلاء المفكرين نجد أن سان سوليو إن منظومة الفعل التنظيمي مجموعة من العلاقات الدينامكية التفاعلية التي تنشأ بين الأفراد لأجل الحصول على الاعتراف ونيل المكانة والعضوية في الجماعة ، أما كروزييه فسماها نسق الفعل الملموس وهو تلك الكيفية التي يهيكل بها الكيان البشري في التنظيم باعتباره فاعليين اجتماعيين علاقاتهم الداخلية، بمعنى آخر الطريقة التي ينظم بها الفاعلون نسق علاقاتهم التفاعلية بهدف مجابهة ومعالجة مختلف الإشكالات التدبيرية والتسييرية والإنتاجية،.. وهؤلاء

[1]– جميل. حمداوي .**جهود ماكس فيبر في السوسيولوجيا**.ط 1. مكتبة بورصيبة. المغرب، 2015،.

الفاعلين حين قيامهم بذلك، لا يكون وفق صورة حيادية و جردة ولكن وفق أهدافهم والتي تكون ضمنيا أو علنيا متوافقة مع غايات التنظيم[1]

إن منظومة الفعل التنظيمي الملموس تقوم على تعريف الجماعة من خلال العلاقات بين الأفراد الذين ينشئونها إما من تاريخها وثقافتها، ويتضح ذلك في التحليل النفسي لفرويد وعلاقة الفرد بالجماعة فالفعل الملموس ينجم عن تلك العلاقات والعمليات الاجتماعية الخلاقة التي تحدث داخل تنظيم المؤسسة، كما أن مسألة الإحساس الجماعي يرتبط بتكوين منظومة من الإجراءات يؤدي إلى إعادة صياغة مسألة المعنى في التنظيمات بطريقة عملية، ويعطي للأفراد معنى الموقف لأفعالهم مما يقود إلى استيعاب التفاعلات والترابط بين السلوكات الفردية وأنشطة التواصل اليومية في الواقع.[2]

إن تحديد منظومة الفعل التنظيمي الحقيقية داخل سياق المؤسسة أو ما اصطلح عليه كروزييه منظومة الفعل الملموس، يؤمن الكشف عن الواقع الحقيقي للعمليات الاجتماعية واستراتيجيات الفعل الجماعي و السلوكات الفردية ودورها في تأسيس ديناميات العلاقات المهنية،التي تعزز من الثقافة التنظيمية وترصد كيفية بناء ألعاب الفاعلين وأهدافهم، هذا المسار تتشكل بموجبه الهوية في العمل ومن هذا التصور فمن الضروري معرفة معنى الفعل الجماعي وأهم الآليات التي تسهم في تأسيسه وبناءه داخل فضاء العمل.[3]

---

[1]– مروان لمدبر، **سوسيولوجيا التنظيم من ماكس فيبر إل ميشال كروزيه**، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، العدد 34، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2017، ص 77.

[2]– بغامي كتيبة، مرجع سابق، ص 119.

[3]– نفس المرجع، ص 117.

3-1 الدلالة السوسيولوجية للمؤسسة:

لقد ساهم التناول العلمي الجديد للمؤسسة من قبل علم اجتماع المؤسسات في تجديد النظرة للسلوك والفعل الإنساني عبر محاولة فهم البنية الداخلية للمؤسسة الاقتصادية وأصبحت هذه الأخيرة مفهوما يقع تناوله من طرف الباحثين والدارسين بوصفه "حقيقة اجتماعية واقعية" يفترض تحليلها السوسيولوجي ربط مستويين من التحليل، يتمثل المستوى الأول في علاقة المؤسسة بمحيطها المجتمعي الذي تنتمي إليه، ويرتبط المستوى الثاني بعلاقتها بنسقها ونظامها الداخلي.وبذلك اعتبرت المؤسسة "كلا اجتماعيا"، مترابط الأجزاء من ناحية، ومتفاعلا مع البيئة الخارجية التي يوجد ضمنها من ناحية أخرى.

وباعتبار المؤسسة نسقًا اجتماعيًّا واقتصاديًّا مفتوحًا يتكوّن من مجموعة من العناصر تؤثّر وتتأثّر بالمحيط الذي توجد فيه، لم يقع تجاوز الطرح الكلاسيكي الذي يتعامل مع المؤسسة كفضاء للإنتاج فحسب، بل أصبحت المؤسسة تُدرس من خلاله بوصفها تمثّل جسدا اجتماعيا يعكس الملامح الرئيسية للمجتمع الذي يحيط بها ويربطها بما يسمئ بالتنظيم، وهو الشكل الذي تبدعه المؤسسة باجتماع عناصرها و أفرادها؛ فلا وجود لمؤسسة خارج الاعتراف المتواصل بمجموعة اجتماعية تربط بين مختلف أفرادها جملة من العلاقات المتراوحة بين التفاهم والانسجام وبين التناقض والصراع.[1]

التحليل السوسيولوجي يفيد الباحث الاجتماعي في معرفة الواقع الاجتماعي وفك رموزه وشفراته والقواعد التي تتحكم في تفاعلات أعضائه وأنظمته المختلفة كما يمد الباحث كذلك بنماذج تحليلية وتفسيرية ومقاربات نظرية ومنهجية تعطي صورة حقيقية عما

[1]- عائشة التايب، مرجع سابق، ص 66.

يجري داخل المجتمع وبالتالي تسهم في تفسير سلوكيات وأفعال الأفراد والدوافع التي تحكم الفعل الاجتماعي.[1]

إن دراسة الواقع الاجتماعي دراسة ملموسة يتطلب جليا عملية التحليل السوسيولوجي التي تركز على تفكيك هذا الواقع، وذلك ابتداء من وصف الظاهرة المدروسة والكشف عن الأنساق الخفية المتحكمة في نشاطات وممارسات الفاعلين فيه.

أما عن مستويات التحليل السوسيولوجي في المؤسسة فيمكن تقسيمها إلى أربعة أقسام كالتالي:

1. **مستوى التحليل على أساس الوحدات الاجتماعية:** التي تتكون من بنائين رسمي وهو نسق مغلق يعتمد على القوانين والوثائق والكتابة، وغير رسمي يعتمد بدرجة أولى على التفاعل الاجتماعي بين العاملين.
2- **مستوى تحليل الوحدات الاجتماعية في علاقتها بالمؤسسات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الأخرى:** وهذا في علاقة تكاملية مع الأنماط الاجتماعية كالأسرة، المجتمع المحلي، النقابات وغيرها.
3- **مستوى التحليل في علاقة المؤسسة بالشخصية والثقافة:** حيث يتم التركيز على تأثير الثقافة التنظيمية على سلوكيات وقيم الأفراد، وكذا باعتبار المؤسسة وسط اجتماعي منتج للثقافة.
4- **مستوى التحليل الذي يدرس علاقة المؤسسة بالبيئة:** ويدرس العلاقة التبادلية بين المؤسسة والبيئة.

أما من حيث الدلالة السوسيولوجية يمكن اعتبار المؤسسة أنظمة ذات معايير مترابطة تنبع من القيم المشتركة والمعممة من خلال مجتمع معين أو مجموعات اجتماعية

[1]- دبلة عبد العالي، **مدخل إلى التحليل السوسيولوجي** ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص ص 3 -4.

معينة بوصفها أحد طرقها الشائعة في التمثيل والتفكير والإحساس، وتمثل جزءا لا يتجزأ من الحياة الاجتماعية، كما أنها تعد مصدرا للممارسات الاجتماعية المتكررة، والتي تضطلع من خلالها معظم الأنشطة الاجتماعية، وعلى هذا النحو تعتبر المؤسسات شيئا جوهريا بالنسبة إلى فكرة البنيان الاجتماعي والتنظيم البنيوي للنشاطات البشرية[1]

1-4 مفهوم المؤسسة من وجهة نظر المدارس النظرية:

انطلق المنظّرون في مجال التنظيمات عادة من التأكيد على أنّ التنظيمات تتأسس انطلاقًا من الرغبة في تنظيم شيء ما، ومن حاجة الأفراد إلى بعضهم البعض بغرض تقاسم المهام التي لا يمكن لشخص بمفرده أن ينجزها، فيتجلّى بذلك التنظيم كنمط من أنماط الاستغلال والتبادل الجماعي للكفاءات والمهارات المختلفة ضمن مجموعة اجتماعية ما ويجوز بذلك تعريفه بأنّه تجمّع من الأفراد يتهيكل على أسس غير شخصية، وينشط لتحقيق أغراض وأهداف محدّدة ومن خلال هذا المعنى نطلق التنظيم على كلّ المؤسسات الاقتصادية والشركات التجارية والأجهزة الحكومية والمدارس والمستشفيات والسجون وغيرها من الأطر والهياكل الاجتماعية المنظّمة لحياة البشر والتي أصبحت قوام المجتمعات المعاصرة.

1-4-1 الإدارة العلمية لفريديريك تايلور F. Taylor :

حسب التايلورية تعتبر المؤسسة نسق اقتصادي ناتج عن درجة تقسيم العمل وتوزيع المهام ...الخ، ويعتقد تايلور أن العمل في التنظيمات الصناعية المعقدة يعني الاشتغال الدائم في إنتاج السلع والخدمات من أجل الحصول على المكافئة، ومن ثم فمفهوم العمل يرتكز على ثلاثة محاور:

[1] جون سكوت وآخرون، **علم الاجتماع المفاهيم الأساسية**. ترجمة محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت 2009، ص 334.

- **الاستمرار:** ذلك أن كافة المهام يجب أن تؤدى بانتظام خلال فترة معينة
- **الإنتاج:** هو النشاط الذي يميز العمل عن غيره من الأنشطة الإنسانية.
- **الأجر:** إذا أن الأفراد يمارسون العمل من أجل الحصول على مكافآت.[1]

قد اهتم تايلور بالطريقة المثلى لتنفيذ الأعمال، من خلال التحليل العلمي للأنشطة ودراسة الوقت والحركة، مفترضا في ذلك أن الأداء المرتفع يكون نتيجة لتنظيم العمل والجهد البشري، ويقوم نموذجه على التقسيم بين تصميم الأنشطة وإنجازها، وبكيفية تداخلها لتكون بمعيار متجانس، وذلك فيما يتعلق بالعمل التنفيذي على مستوى الورشة.

بالتالي فقد بنى تايلور فلسفته على نفس الأسس تقريبا التي اعتمدها ماكس فيبر من حيث الرشد أو العقلانية في أداء الفرد والاهتمام بالجوانب المادية فقط، لتمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها فقد اعتبر المؤسسة بأنها نظام شبه مغلق تتم داخله التفاعلات المادية، ويمكن تحديد أهم الافتراضات التي اعتمدها على النحو التالي:[2]

1- النظر للعامل بما يشبه الآلة الإنتاجية، يستجيب لرغبات السلطة التي تشرف عليه فيقبل بالتوجيه وبما يطلب منه تنفيذه، بصيغته الفردية بعيدا عن آثار الجماعة التي يعمل معها أو يتأثر بها.

2- يعد الأجر المادي المدفوع للعامل دافعا رئيسيا لتحسين كفاءة الأداء حيث كلما قامت المؤسسة بدفع أجر أعلى وحوافز مادية أكثر كلما ضاعف العامل جهده في إنجاز الفعاليات الإنتاجية المنوطة به.

---

[1]- كمال بوقرة، **المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية**، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة ، ص 124

[2]- مومن شرف الدين، **دور الإدارة بالعمليات في تحسين الأداء بالمؤسسة الاقتصادية**، رسالة ماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة استراتيجية، جامعة سطيف الجزائر، 2012، ص 06

3-اعتماد مبدأ تقسيم العمل أو التخصص بين العاملين لأنه يؤدي إلى زيادة خبراتهم وكفاءتهم في الأداء.

4-تحديد نطاق الإشراف، أي عدد المرؤوسين للرئيس الواحد بعدد قليل منهم بغية تحقيق الكفاءة العالية في الرقابة والأداء.

5-لابد من اعتماد أسلوب دراسة الوقت والحركة لغرض استبعاد الضياع في الجهد الإنتاجي المبذول واعتباره أساسا إداريا وعلميا سليما لقياس كفاءة الأداء بموضوعية بعيدا عن المواقف الشخصية في تحديد المكافآت في المنظمة الصناعية.

وكان الهدف العام لهذه الحركة هو فهم ونشر مفهوم الرجل الاقتصادي من خلال تجسيد مفهوم العامل كعنصر في المنافسة وتحديد قدراته ومهاراته، وكانت تنظر إلى صاحب العمل باعتباره جزء مكملا للعمل وله الحق من أن يدفع للعامل القليل في مقابل الحصول على الكثير من جهده وعمله من أهم المبادئ التي جاءت بها التايلورية هي وضع أساس علمي للعمل، واختيار العمال على أساس علمي وتدريبهم وتعليمهم والتعاون بين الإدارة والعمال في سبيل احلال أسلوب علمي ومتطور في تنظيم العمل، وتم بعد ذلك تقسيم العمل والمسؤولية بين الإدارة والعمال.

وقد تعرض تايلور لانتقادات عديدة منها:

- تجاهل عوامل خارجية مؤثرة عند الحديث عن الكفاية والإنتاجية مثل العمالة التنظيمية ومدى توافرها في البيئة الخارجية، والقيود المفروضة من قبل تشريعات العمل واتفاقيات النقابات العمالية.
- تتأثر التخصصية داخل أي تنظيم بالثقافة العامة للبيئة المحيطة، وهذا مالم تتعرض له مقاربة الإدارة العلمية.

- تجريد الفرد في موقع العمل من كل إحساس بالاستقلالية أو المشاركة بالرأي في العملية الإنتاجية، لضمان أن يكون مطيعا ودون مناقشة لأوامر السلطة التنظيمية.
- تجاهل دوافع الأفراد في كل مستويات العمالة التنظيمية، على افتراض أن العمال يمثلون امتدادا للماكينات التي يعملون عليها، وأنهم مجرد أدوات ينفذون العمل المطلوب منهم وفق تعليمات مفصلة وواضحة من قبل المستويات الإشرافية.
- الاعتقاد الراسخ لدى الإدارة التنظيمية بأن الحوافز والمكاسب المادية تأتي في مقدمة اهتماماته ودوافعه للعمل.
- وجود نمط رسمي متدرج من السلطة يبدأ من أعلى مستوى إداري عبر مستويات إشرافية متتالية وفي هذا تجاهل للسلطة غير الرسمية من خلال قيادات جماعات العمل غير الرسمية.
- تنهض النظرية الكلاسيكية للإدارة العلمية على رؤية التنظيم كنسق مغلق، ومن ثم فإن الإطار التصوري لها يشوبه الكثير من نقاط الضعف التي تتصف بها مداخل النسق المغلق.

1-4-2 العملية الإدارية لهنري فايول "Henri Fayol":

أما بالنسبة لمقاربة العملية الإدارية فقد حاول صاحبها هنري فايول تقديم مقاربة عامة للإدارة تكون مرنة وتسمح للمسير بمعرفة كل ما يتصل بالمؤسسة والعمال، حيث حدد عدة مبادئ اعتبر أن تطبيقها أساسا مهما لزيادة الإنتاج، وهذه المبادئ هي:[1]

- الانضباط والالتزام مما يعني احترام الموظفين للقواعد والتعليمات.
- تقسيم العمل على أساس التخصص واعتبار ذلك آلية لازمة لزيادة الانتاج وإتقانه.
- أولوية مصلحة العامل على المصالح الفردية.

[1]- محمد قاسم القريوتي: **نظرية المنظمة والتنظيم**. ط 4 ، دائل وائل للنشر والتوزيع، عمان ، 2013، ص 79

- توازن السلطات مع المسؤوليات وعدم الإخلال بهذا التوازن.
- وحدة الأوامر ويعني ذلك أن يكون هناك مدير واحد مسئول عن توجيه النشاطات التنظيمية التي تخدم هدفا واحدا.
- إتباع درجة مناسبة من المركزية واللامركزية.
- التسلسل الرئاسي بما يضمن ربط كل مستوى إداري بمستوى إداري أعلى.
- ضرورة دفع أجور عادلة للعاملين.
- تشجيع المبادرة الفردية وروح الفريق.
- التمسك بالنظام كأساس للعمل والتعامل مع الأفراد.
- ضرورة الاستقرار الوظيفي للعاملين من خلال التخطيط للقوى العاملة.

لقد اهتم فايول بالمشاكل التنظيمية الناشئة عن تقسيم العمل إلى أجزاء والتنسيق بينها "ويشير إلى أنه كلما زاد تقسيم العمل إلى أبسط أجزائه المكونة زاد تخصص العامل، وارتفعت بالتالي مهارته، ومن ثم ترتفع الكفاية الإنتاجية لنظام الإنتاج كله، كما يشير إلى ضرورة أن يتوازن تقسيم العمل مع وحدة الرقابة.

1-4-3 البنائية الوظيفية:

البنائية الوظيفية انطلقت من تصور أن المؤسسة هي عبارة عن نسق اجتماعي فرعي مفتوح، يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع إلا أن المؤسسة تختلف عن الأنساق الاجتماعية الأخرى في خاصية أساسية وهي سعيها الواضح في تحقيق هدف محدّد.[1]

[1]- زينب شنوف، **تحليل سوسيولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج**، مجلة أفاق للبحوث والدراسات ، المركز الجامعي إليزي، العدد 3 ، 2019، ص 64.

اهتمت بشكل كبير بالدور الذي تمارسه حاجات النسق من خلال العلاقات الرسمية وعلى وجه الخصوص العلاقات الغير رسمية بين الفاعلين، وهو ما يعد بمثابة العامل الذي قد يساهم بشكل كبير في زيادة فعالية الأفراد داخل المؤسسة، وهو ما يساهم بدوره في تحقيق المؤسسة لأهدافها المرجوة بكل نجاعة.[1]

كما أن من أبرز العلماء الذين تعرضوا لمفهوم المؤسسة من خلال الاتجاه الوظيفي نجد "اميل دور كايم" و تالكوت بارسونز، حيث يرى أنصار هذا الاتجاه أن المؤسسات لها دور كبير في الصيانة والحفاظ على النظام الاجتماعي، ولا يكون هناك اندماج وتكامل اجتماعي إلاّ إذا قامت المؤسسات بثلاث وظائف أساسية في المجتمع وهي:[2]

- تقوم المؤسسات ببناء وتكوين العلاقات الاجتماعية وتكون بمثابة عامل محفّز لتوقعات الدور الذي يواجهه الأفراد في تصرفاتهم اليومية.
- تقوم المؤسسات بتعديل توزيع الإشباع الاجتماعي واختيار الأشخاص المناسبين والمؤهلين لمناصب السلطة.
- عن طريق الرموز والسياسات والايديولوجيات فإن المؤسسات تمثل وتثبت قيّم الشرائع والقواعد والنظم الاجتماعية.

والاتجاه البنائي الوظيفي منظور متزايد الأهمية في علم الاجتماع عموما وفي دراسة المنظمات خصوصا، حيث ينظر إلى النظم الاجتماعية كاالكائنات الحية لها حاجات للاستمرار في الوجود، والتكيف مع البيئة، كما أنه بين أجزائها نمط للاتصال المتبادل، كما يقوم المنظور الوظيفي على تحليل وتفسير السمات البنائية والعمليات

[1]– زينب شنوف، نفس المرجع، ص 64.

[2]– فيصل ذيب، **علم اجتماع المؤسسات** ، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة 3 ليسانس، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة2، 2019، ص 25.

الاجتماعية، التي تميز المنظمات حيث يجب أن نقف على العناصر البنائية التي يجب توفرها في التنظيم:[1]

1. وجود جماعة ثابتة مستمرة لها قيم تضامنية.
2. وجود مجموعة من الأهداف المحددة الواضحة التي ترسم أبعاد التنظيم ونشاطاته، وتبرر و جوده ونحافظ على بقائه، وتحدد طريقة لتحديد هذه الأهداف من خلال معايير وأدوار محددة.
3. إتباع تنظيم دقيق لنشاطات الأفراد بطريقة تضمن أفضل تقسيم للعمل، يمكن أن يتولى بمقتضاه كل عضو مهام وواجبات محددة يتعين عليه أداءها إذا ما أراد الاستمرار في عضويته.
4. وضع نظام رئاسي يحدد واجبات وحقوق كل عضو داخل التنظيم يرتبط به تسلسل محدد للسلطة يتخذ شكلا هرميا.
5. وضع نظام محدد للاتصال يحدد القنوات والمسارات التي تنظم العلاقات الرئاسية بين كافة المستويات داخل التنظيم.
6. إتباع نظام عادل في التعيينات والترقيات والأجور والمكافآت.
7. وجود نظام قانوني يضبط سلوك الأفراد.

كما سبق الإشارة إليه فإن الاتجاه الوظيفي قد برز فيه العديد من الباحثين منهم تالكوت بارسونز الذي قدم اسهامات قيمة في مجال دراسة التنظيمات حيث انطلق من دراسة النسق الاجتماعي، ومن تصور التنظيم باعتبار نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات...الخ، وأن التنظيم يعتبر نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع، ثم حلّل التنظيم بعد ذلك من وجهة نظر

[1] – كمال بوقرة، مرجع سابق، ص134

ثقافية نظامية مؤكدا التوجيهات القيمية السائدة في التنظيمات المختلفة، ولقد أوضح بارسونز أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر وهو المجتمع إلى تحقيقها وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع.[1]

ويؤكد بارسونز أن التنظيم نسق اجتماعي يعمل من خلال بناء معين، هذا البناء التنظيمي يقوم على عنصرين هامين لهما طابع وظيفي يكمل كل منهما الآخر وهما:

1. ضرورة وجود القيم في الأنساق الثقافية حيث تلعب دور هام ووظيفي يعمل على ديمومة واستمرار التنظيم.
2. ضرورة وجود وظيفة أو دور لكل جماعة أو فرد داخل التنظيم تؤدى بطريقة منظمة وهادفة.

1-4-4 العلاقات الإنسانية لإلتون مايو MayoElton وزملاءه:

تركز مدرسة العلاقات الإنسانية على الجانب الإنساني في الإدارة وتوجه اهتمامها إلى الفرد كإنسان نفسي واجتماعي بطبيعته، ولقد ظهرت هذه المدرسة عقب الانتقادات الشديدة التي وجهت إلى مدرسة الإدارة العلمية، ومدرسة المبادئ الإدارية لفايول، ويعتبر التون مايو من أبرز روادها بالإضافة إلى رواد أخرون وقد توصلوا من خلال دراستهم الإمبريقية إلى مجموعة من الحقائق منها:[2]

- أن كمية العمل التي يقوم بها العامل لا يمكن تحديدها فقط من خلال قدرته الفيزيقية، بل أيضا من الأوضاع الاجتماعية الهامة التي تحيط بمجال العمل.

[1]- حسين رشوان، **علم الاجتماع التنظيم**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية،مصر، 2004، ص 100

[2]-كمال بوقرة، مرجع سابق، ص 129

- أن المكافآت غير الاقتصادية تلعب دورا هاما ورئيسيا في تحديد الدافعية وتحقيق مزيدا من تحقيق الإشباع النفسي للعامل أيضا.
- أن التخصص العالي لا يتحقق فقط من خلال الكفاءة الموجودة في تقسيم العمل.
- يتحدد هذا التخصص من خلال وجهة نظر العمال على أنهم أعضاء في جماعة تنظيمية، وليسوا مجرد أفراد ليس بينهم أي علاقات
- وقد أبرزت هذه المدرسة أهمية القيادة في وضع معايير الجماعة وتنفيذها كما أوضحت الاختلاف بين القيادة الرسمية والقيادة غير الرسمية
- كما أكدت على أهمية الاتصال بين الإدارة والعمال، للاستفسار عن الأسباب التي تؤدي بهم إلى القيام بأسلوب معين من الفعل، كما أكدت أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات، كذلك أبرزت أهمية القيادة الديمقراطية التي تعتبر وسيلة فعالة للاتصال كما أنها قيادة تهتم بمشاكل العمال، ولا تكتفي بمشاكل العمل.
- كذلك توصلت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى أن التنظيم الاجتماعي للمنظمة ينقسم إلى نوعين من التنظيم وهما التنظيم الرسمي الذي يتمثل في اللوائح والقوانين التي تنظم العمل وتضع الفرد في موضع معين، بحيث نفرق بين المراكز والأدوار، ويعني هذا أن التنظيم الرسمي للمنظمة يتكون من السياسات والقواعد والتعليمات التي ترسم ما يجب أن تكون عليه علاقات العمل، أما النوع الثاني من التنظيم فهو التنظيم غير الرسمي: وهو تلك العلاقات التي تنشأ بين الموظفين أو العمال في أسفل التنظيم أو في أعلاه، وهذا نتيجة التفاعل اليومي بين أعضاء الجماعة نتيجة لضغوط ال علاقات الرسمية، ويؤدي التنظيم غير الرسمي وظائف متعددة وقد تكون طيبة وقد تكون غير ذلك.

ذهبت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى أن المنظمة نسق اجتماعي، والنسق الاجتماعي كلي يتكون من أجزاء فيها علاقات من الاعتماد المتبادل والتوازن، ويزيد على

ذلك أنه لا يمكن فهم سلوك العمال إلا بعد فهم التنظيم غير الرسمي للجماعة التي يشتركون فيها وعلاقة هذا التنظيم غير الرسمي بالتنظيم الاجتماع الكلي للمنظمة.

من هنا نجد أن أهم نتيجة توصلت لها مدرسة العلاقات الإنسانية في مجال التنظيم هو اكتشافها لأهمية التنظيم غير الرسمي أو العلاقات غير الرسمية عموما داخل المنظمة وكغيرها من النظريات تعرضت مدرسة العلاقات الإنسانية لانتقادات تمثلت في:

- لم تعط اهتماما ملحوظا إلى علاقة المصنع بالمجتمع الخارجي أو النسق الاجتماعي الأكبر الذي تنشط فيه.
- لم تعطي مقاربة العلاقات الإنسانية أي نوع من الأهمية لوجود الصراع بين الأفراد والجماعات داخل مؤسسة العمل والإنتاج أو لظهور أنماط من الاتصال السلبي والإشراف الإداري غير متخصصة.
- ركزت على أهمية الإشباع داخل المؤسسة الصناعية، وذلك عن طريق خلق نوع من الانتماء نحو العمل والجماعة، وظهور التنظيمات غير الرسمية دون التركيز على أبعاد اقتصادية مثل أنساق المكافأة وزيادة الاجور وتوزيع الدخل والأرباح.

1-5 ثقافة المؤسسة:

إن مفهوم ثقافة المؤسسة أخذ أهمية كبيرة في المؤسسات نظرا لدوره في الحفاظ على هوية الجماعة وتحقيق التماسك لدىها وتوجيه سلوكيات العاملين وغيرها، لذا قبل التطرق لثقافة المؤسسة نوضح مفهوم الثقافة أولا:

"الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه، أو نقوم بعمله أونتملكه كأعضاء من المجتمع و هي طريقة حياة شعب معين يعيش أفراده معا في مكان

واحد، وهذه الثقافة تظهر في فنونهم و نظمهم الاجتماعية وفي عاداتهم وأعرافهم ودينهم.[1]

تعني الثقافة في نظر علماء الاجتماع جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الإنسان بالتعلم لا بالوراثة، ويشترك أعضاء المجتمع بعناصر الثقافة تلك، تتيح لهم مجالات التعاون والتواصل، وتمثل هذه العناصر السياق الذي يعيش فيه أفراد المجتمع، وتتألف ثقافة المجتمع من جوانب مضمرة غير عيانية مثل المعتقدات والآراء والقيم التي تشكل المضمون الجوهري للثقافة، ومن جوانب عيانية ملموسة مثل الأشياء والرموز أو الثقافة التي تجسد هذا المضمون[2]

أما مالك بن نبي فيرى بأن الثقافة هي "مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته وتصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه، فهي بهذه الحالة المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته، فهي المحيط الذي يعكس حضارة معينة، والذي يتحرك في نطاقه الإنسان المتحضر.[3]

ونجد أن البناء المضموني للثقافة من الدين واللغة والقيم والعادات والأعراف والتقاليد والشعائر والطقوس والتراث الشعبي.

أما بالنسبة لثقافة المؤسسة فقد استخدم هذا المفهوم من طرف مسيري المؤسسات كوسيلة استراتيجية قد تمكنهم من خلق نمط جديد من العمال يفقهون فلسفة المؤسسة وبرامجها، ويندمجون في أهدافها وغاياتها، خاصة بعدما وقف هؤلاء المسيرون عل ما استجد من من مشكلات عل مستو العلاقات الاجتماعية داخل مؤسساتهم نبهت إل

[1]– كمال بوقرة، مرجع سابق، ص 46.

[2]– يحي مرسي، **أصول علم الإنسان**، ج 1، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر،2000، ص 352.

[3]– مالك بن نبي، **مشكلة الثقافة**، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر، 1984، ص 14.

ضرورة التفكير بطرق جديدة ومختلفة في كيفية إدارة المناخ الاجتماعي للمؤسسة والسيطرة عليه.

تمثل ثقافة المؤسسة مجموع المبادئ الأساسية التي اكتسبتها جماعة الفاعلين أو أنتجتها أو طورتها أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها ومن ثمَ تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات ثم إدراكها ومعالجتها[1]

لقد أشار الباحث محمد بشير إلى أن " كل تنظيم مطبوع بالخصائص السوسيو-ثقافية لمجتمعه من هنا يظهر التأثير الجوهري للمكان والزمان في صقل هذا التصور أو ذاك، وعلى المستوى اللغوي للمفهوم أشار الباحث إلى ثلاث استعمالات مختلفة:[2]

1- الثقافة في المؤسسة وتعني ضمنيا أن ليس هناك ما يمكن تسميته بثقافة تنظيمية محضة، أي أن ثقافة الفاعلين داخل التنظيم هي امتداد لعناصر ثقافية من المجتمع.
2- ثقافة المؤسسة أي أنها مستوحاة ومبلورة من الداخل.
3- ثقافات المؤسسة بصيغة الجمع والتي توحي بوجود ثقافات متعددة لجماعات متعددة.

أما من الناحية السوسيولوجية تعرف ثقافة المؤسسة بأنها القيم والمعايير وأنماط الفعل التي تميز العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم الرسمي، كما تدعو إلى لفت الانتباه إلى العلاقات الإنسانية في عالم الصناعة والأعمال، وتهتم بضرورة المواءمة بين الأنساق

[1]- ادغار شاين، **الثقافة التنظيمية والقيادة**، تر محمد مشير الأصبحي ومحمد شحاتة،معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2011، ص 15.

[2]- محمد بشير، **الثقافة والتسيير في الجزائر**، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 07.

الإدارية من ناحية، والبيئات الاقتصادية والسياسية التي تعمل في إطارها من ناحية أخرى.[1]

كما يدل مفهوم ثقافة المؤسسة على أنها مجموعة القيم والأعراف والقواعد السلوكية التي يتقاسمها الفاعلون داخل المؤسسة، والتي تحكم الطريقة التي يتفاعلون بها مع بعضهم البعض والتي يتعاملون بها أيضا مع عناصر البيئة الخارجية[2]

ثقافة المؤسسة تسمح للأفراد من خلال الأعمال اليومية بالإندماج بصفة آلية في الأهداف والسياسات العامة للمؤسسة، فهي عبارة عن مرجعيات الثقافة التي هي ضرورية للتطرق إلى صعوبات التسيير[3]، حيث تعكس طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة كعلاقة العمال بالإدارة، طبيعة الممارسات التي تربط الفاعلين الاجتماعيين فيما بينهم، وتجسد روح المشاركة والمبادرة ونوع الاتصال وهرمية السلطة، وطرق تسيير المورد البشري تسيير عقلاني يتماشى وطبيعة نشاطه وتؤدي هذه الثقافة بالأعضاء العاملين في المؤسسة، سواء المسيرين أو المنفذين، إلى الإشتراك في عدد معين من القيم و التصرف بطرق متشابهة أمام العمل ومع تأثيرات المحيط، وإكتساب نفس السلوكات اليومية في العمل، حيث هذه الممارسات والسلوكات هي التي تبني لثقافة مؤسسة معينة.

كخلاصة ثقافة المؤسسة هي الكيان الذي يدمج الأفراد في المؤسسة سواء على الصعيد الاجتماعي، الثقافي أو التنظيمي، لكن لا يمكن نسيان واقع المحيط حيث تتموقع المؤسسة والأفراد العاملين بها من حيث إرتباطهم بثقافاتهم و إنتماءاتهم الأصلية، فنجد أن

---

[1]– جوردون مارشال : **موسوعة علم الاجتماع**. ط – 2 ، ترجمةمحمد الجوهري)وآخرون(، المجلد الأول، مصر، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومي للترجمة،، 2007، ص ص 458–459.

[2]– تشارلز هل وجاريت جونز: **الإدارة الاستراتيجية**.ج 1، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ومحمد عبد العال، دار– المريخ للنشر، الرياض، 2001، ص 65.

[3]– نقلا عن بدراوي سفيان،**ثقافة المقاولة لدئ الشباب الجزائري المقاول**، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2015، ص66.

أفراد من نفس الثقافة مثلاً يمكن أن تكون لهم شخصيات مختلفة، فالمنظمات هي مجتمعات مصغرة التي لها نماذجها الخاصة للثقافة و الثقافات الفرعية.

1-5-1 الخصوصية السوسيوثقافية للمؤسسة:

تتمثل الخصوصية السوسيوثقافية لكل مؤسسة في تاريخ المؤسسة وطبيعة نشاطها، ونمط التسيير والهيكل التنظيمي لها، وطبيعة علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية وعلاقات السلطة والتسلسل الهرمي لها والعمليات التنظيمية الداخلية والخارجية التي تتم داخل المؤسسة وخارجها، أو ما يعرف بثقافة المؤسسة المتجسدة في ثلاثة مفاهيم أساسية حسب سان سوليو في (التمثلات، المعايير، القيم)، كما تتجسد في علاقات العمل ومنطق الفاعلين فيها واستراتيجيات المؤسسة في تكوين الأفراد وعقلنه سلوكاتهم بالمفهوم الفيبري، وتطبيعهم على ثقافتها (بورديو) الهابتوس المهني وتدريبهم وتكوينهم وتنشئتهم مهنيا لإدماجهم اجتماعيا وبناء مسارهم الاجتماعي والمهني(دوبار)، لأجل تحقيق أهدافها وتنمية المعارف واضفاء طابعها المؤسسي والمهني عليهم وتنميتهم وتطويرهم مهنيا وتقوية الروابط الاجتماعية بينهم لحقيق التعاون وتغيير العلاقات(فليب بيرنو).[1]

فالمؤسسة مكان لتعلم القيم والمعايير وفضاء للتنشئة الاجتماعية والمهنية كما "تمارس تأثيرا على الأفراد إن لم يجدوا وسيلة للعثور على أنفسهم وبعلاقتهم مع الآخرين، في النهاية فهم يؤسسون تضامنا وتكاملا أساسيا في حياتهم ونشاطهم، ومن جهة أخرى فهم يستطيعون تعريف أنفسهم عن طريق أفعالهم ليستمدوا من تجاربهم وخياراتهم الدعم لبناء تماسكهم الاجتماعي"، فالبناء الاجتماعي للمؤسسة يؤثر على الأفراد وعلاقاتهم ببعضهم البعض مما يولد تضامنا وتعاونا يحقق تماسكا اجتماعيا.

[1]- بغامي كتيبة، مرجع سابق، ص 83.

وحسب سان سوليو فهي تمثل فضاء محدد للثقافة تتعدى الانتماءات الطبقية أو الفئات الاجتماعية المهنية، حيث تشكل القواعد المختلفة للعلاقة مع الزملاء وكذا المجموعات التي تعكس التسلسل الهرمي وتجانس مواقف العمل ومصادر الوصول إلى السلطة، إذ يتم فيها تعلم معايير جديدة للعلاقات على المدى الطويل في العمل، فالمؤسسة تنظم بعمق العديد من الطرق وامكانيات اللعب والقدرة الاستراتيجية للفاعلين على الفعل الجماعي، بمعنى أن المؤسسة مكان للتعلم الثقافي وتشكل الفعل الجماعي المحكوم باستراتيجيات الفاعلين ورهاناتهم وأنظمة السلطة التي تمنحها الوضعية المهنية والمنصب المهني داخل المؤسسة، وهذا ما يفسر سلوك شخصين من ذوي أصول مختلفة تماما، وتكون لديهم ثقافة مماثلة إذا شغلوا منصب شغل مماثل لعدة سنوات، فالخبرة والتجربة المتكررة تمنحهما تصورا مشابها لعالم العمل، وكذا العلاقات مع الزملاء والقادة وتبادل السلطة وطبيعة المهام المنفذة كقواعد رسمية[1]

1-5-2 الثقافة والتسيير في المؤسسة:

نتطرق لمفهوم التسيير باعتباره عملية مهمة في المؤسسات وباشتماله على الجانب التقني والجانب البشري.

يعتبر محمد رفيق الطيب التسيير "تلك المجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة التي تشمل أساسا التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة، كما تعنى بتحديد الأهداف وتنسيق جهود الأشخاص لبلوغها، كما أن عملية التسيير والتنظيم هي علاقة تبادلية مبنية على أساس من التفاعل الصحي، ذلك أن عملية التسيير لدى تطبيقها تنتج التنظيم، الذي

[1]- نقلا عن كتيبة بغامي، مرجع سابق، ص 85.

يصبح بدوره وسيلة لدعم عملية التسيير، وهو الأمر الذي يؤدي إلى تحسين التنظيم وتطويره[1]

ننتقل إلى مفهوم أخر للتسيير يزاوج بين الجانب التقني والجانب البشري في تعريف التسيير، فحسب بوفلجة غياث فيقسم التسيير إلى جانبين: جانب تقني بحت، كما هو الحال بالنسبة لاستعمال الإحصاء والمحاسبة واستغلال الحاسوب في التسيير البشري، أما الجانب الآخر فمرتبط بمعاملات الأفراد وتصوراتهم للعمل، ودوافعهم وحوافزهم، وغيرها من العوامل التي لها صلة بالعلاقات الإنسانية وطرق التعامل بين مختلف الأفراد في التنظيم[2]

في هذا التعريف يظهر ذلك الارتباط الوثيق بين الثقافة والتسيير، وهو ما يؤدي إلى إنتاج ما يسمى بالثقافة التسييرية التي تعمل على توجيه قيّم الأفراد وسلوكياتهم، وتسهم في إنتاج ثقافة مشتركة تعمل على توحيد الأفراد حول قيّم مشتركة كالتعاون والتفاعل الإيجابي في ميدان العمل.

أما من منظور علم اجتماع العمل والتنظيم فيعرف التسيير بأنه "وسيلة لتوجيه وتنظيم الإدارة العقلانية للتنظيمات والمؤسسات العامة والخاصة، من خلال وضع مجموعة الأهداف والغايات وبناء الاستراتيجيات واستخدام الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية الملائمة من أجل زيادة فاعلية ونجاعة وربحية المؤسسة.

بالتالي يتبين لنا من خلال هذا التعريف أن نجاعة التسيير وفعاليته يرتبط بالاستثمار الفعال في الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية بما يتماشى وأهداف المؤسسة.

---

[1]– محمد رفيق الطيب: **مدخل للتسيير، أساسيات، وظائف، تقنيات**، الجزء الأول: التسيير والتنظيم والمنشأة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2006، ص 21–22.

[2]– بوفلجة غياث: **القيم الثقافية والتسيير**،، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 1998، ص ص 09–10.

ونجد أن المؤسسات الحديثة تعمل على خلق ثقافة عمل مشتركة بين العاملين بها لأجل تعزيز ثقافتها وغرس روح الالتزام والولاء بين الفاعلين، وتجسيد روح الفريق لتوحيد الجهود وأداء المهام في إطار الوعي بالعمل الجماعي والاندماج في الجماعة، و التعاون والتبادل والتناغم والتنسيق بين أعضاء الفريق لتحقيق الفعالية والتميز وانجاز الأهداف وهذا ما تعمل به الإدارات الحديثة مثل إدارة الجودة الشاملة والإدارة بالأهداف وغيرهم.

حيث تؤدي الثقافة عددا من الوظائف داخل المنظمة منها:[1]

1. أن لها دور في تعريف الحدود وتخلق الاختلافات بين المنظمة والآخرين
2. تمنح أعضاء المنظمة شعورا بالهوية.
3. تؤدي الثقافة إلى خلق الالتزام بشيء أكبر من الاهتمامات الشخصية للفرد.
4. تعزيز الثقافة ثبات النظام الاجتماعي، إذ أن الثقافة هي المادة الاجتماعية اللاصقة التي تساعد على ربط المنظمة عن طريق توفير المعايير المناسبة لما يجب على العاملين قوله وفعله.
5. الثقافة تساعد على توفير آلية السيطرة لإرشاد وتشكيل الاتجاهات وسلوك العاملين.

كما أن لثقافة المؤسسة أهمية في إدارة الموارد البشرية أهمها:

1. تعمل الثقافة على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها، وكذلك فإن أي اعتداء على أحد بنود الثقافة أو العمل بعكسها سيو اجه بالرفض، وبناء على ذلك فإن للثقافة دورا كبيرا في مقاومة من يهدف إلى تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات من وضعها.

[1] – كمال بوقرة، مرجع سابق، ص 157.

2. تعمل الثقافة على توسيع أفق ومدارك الأفراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به، أي أن ثقافة المنظمة تشكل إطارا مرجعيا يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة في ضوئه.
3. تساعد الثقافة في التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات، فمن المعروف أن الفرد عندما يواجهه موقف معين أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته، أي أنه بدون معرفة الثقافة التي ينتمي إليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه.

كما نجد أن الثقافة كما أنها تؤدي أدوار وظيفية في المنظمات وكذلك قد تؤدي أدوار معيقة في بعض المنظمات الأخرى، وليس بالضرورة أن يكون النسق الثقافي ككل للمجتمع يؤدي أدوارا معيقة في المنظمة وإنما بعض الأنساق الثقافية أو القيم السائدة التي تقف عائق أمام المنظمة في تحقيق أهدافها، ولهذا نجد أن هناك بعض الأدوار غير الوظيفية التي تلعبها الثقافة في عملية التسيير والمنظمة عموما مثل أن تمثل عقبة في سبيل التغيير فتشكل عبئا حينما لا تتفق القيم المشتركة مع تلك القيم التي تؤدي لزيادة فاعلية المنظمة، ويحدث ذلك حينما تكون بيئة المنظمة ديناميكية، فحينما تتغير البيئة بشكل سريع، فإن الثقافة السائدة تصبح غير مناسبة وبذلك، فإن ثبات السلوك يكون ملائما للمنظمة التي تعمل في بيئة مستقرة، ولكنها تصبح عبئا على المنظمة وتجعل من الصعب الاستجابة للتغيرات في البيئة[1]

إن الحديث عن نموذج ثقافي للتسيير لا يعني أبدا التخلي عن القواعد الرشيدة للتنظيم التي توصل إليها العلم الحديث، والذي يعتبر إرث إنساني يحق لكل البشر الاستفادة منه، وإنما القصد هو كيف نجعل من هذه القواعد التي وجدت في بيئات ثقافية وقيميه واجتماعية واقتصادية تختلف بشكل جذري في بعض الأحيان عن ثقافة المجتمع الجزائري مثلا، نجعل منها متكيفة ومتواءمة مع بيئتنا الثقافية والاجتماعية والاقتصادية

[1] – كمال بوقرة، مرجع سابق، ص 160.

والسياسية، لنضفي عليها شيء من الفعالية والكفاءة والمردودية، وهذا لا يعني كذلك الاستسلام لبعض القيم المحلية السلبية الراكدة والتي تشكل معيقات وظيفية حقيقية لمشاريعنا التنموية بل يجب أن نحاول تغيير هذه القيم أو إعادة تفعيلها بما تخدم التطور والتقدم.

1-6 المورد البشري في المؤسسة:

لقد لقي المورد البشري اهتماما كبيرا في الفكر الإداري، فتعدّدت النظريات التي اهتمت به على اعتباره عاملا مؤثرا في نشاطات المؤسسة، ومساهما فعّالا في بلوغ الأهداف، وقد كان لتغيّر البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات دورا كبيرا في بلورة مجموعة من الأفكار اختلفت من خلالها الأهمية المعطاة للموارد البشرية، ولكن بالرغم من هذا الاختلاف تجاه المورد البشري، فقد أجمع المفكرون في مجال التسيير والتنظيم على ضرورة الاعتناء به وتحفيزه ومحاولة كسب ولائه، وهذا اقتناعا بأهمية مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة.

يمثل الموارد البشرية مجموعة من الأفراد الذين يملكون المهارات والمؤهلات والقدرات المعرفية والفكرية، ويشاركون بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة، ولذلك يتطلب الاستثمار في هذه الموارد وتنميتها وتسييرها بشكل عقلاني بما يسهم في زيادة الفعالية التنظيمية.

أما من منظور سوسيولوجيا العمل والتنظيم فهو العقل المفكر والمخطط والمنفذ الفعلي للأعمال، وهو الذي يقرر الفشل والنجاح، وهو أساس المعرفة لما يمتلكه من مهارات وخبرات وبالتالي فهو يمثل رأس المال البشري أو الفكري.

ويشير مصطلح رأس المال البشري إلى مجموع الكفاءات والمهارات التي يكتسبها الأفراد بالتعلم، كما أن زيادة مخزون رأسمال البشري عامل أساسي في نمو الاقتصاد

ومكمل للإنتاجية، لأن معظم الاستثمارات في رأس المال البشري "التدريب، التكوين التأهيل" تنعكس إيجابا على ربحية المؤسسة.

وهناك من الباحثين من يعرف الموارد البشرية من منطلق توفرها على مجموعة من الخصائص كالتالي:

- الأفراد هم استثمار إذا أحسن إدارته وتنميته يمكن أن يحقق مكافآت طويلة الأجل للمؤسسة في شكل زيادة الانتاجية.
- إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية للأفراد مهم وضروري لدا يجب وضع السياسات والبرامج والممارسات التي تراعي دلك.
- لابد من خلق بيئة عمل مشجعة على تنمية واستغلال طاقات ومهارات الأفراد لأقصى حد ممكن.
- يجب مراعاة التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المؤسسة عند وضع برامج وسياسات الموارد البشرية.

في هذا المجال وبالنسبة للجزائر فقد سعت المؤسسة الصناعية الجزائرية في السنوات الأخيرة، من رفع تحديات مختلفة على مستوى تسيير موردها البشري وفق متطلبات المؤسسة الحديثة، محاولة منها تجنب التناقضات التي ميزتها في الفترات السابقة، وذلك بمحاولتها غرس ثقافة جديدة تتخلى عن الرؤية التقليدية في التسيير، هذه الأسباب كانت كافية لتحاول تجاوز الصعوبات التي رافقت التناقض بين تمثلات وتصورات مختلف العاملين في المصنع، والذي نتج عنه عدم التضامن بين العمال وخلل في العلاقات المهنية نتيجة التمايز في بنية المؤسسة والصراع في فضاء المصنع، مما أدى إلى خلق تباين هوياتي وثقافي بين مختلف العقليات.[1]

[1]– كتيبة بغامي، مرجع سابق، ص 9.

ونظرا لأهمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمات، فقد سعت هذه الأخيرة إلى الاعتراف بدورها وأهميتها وأوجدت إدارة خاصة بها تعنى بشؤون العاملين وترعى مصالحهم، وخلال العقدين الماضيين زاد إدراك المنظمات بأهمية ممارسة وظيفة الموارد البشرية وتحولت من مجرد وظيفة متخصصة ومستقلة ترعى شؤون العاملين، إلى اعتبارها مصدرا للميزة التنافسية للمنظمة.

- السلوك التنظيمي للموارد البشرية:

السلوك التنظيمي يعني مباشرة تفهم وتفسير السلوك الإنساني في المنظمات والتنبؤ به، وضبطه والتحكم به من أجل تحقيق أهدافها بكفاية وفعالية.[1]

يشمل مفهوم السلوك التنظيمي الأفراد والجماعات في البيئة التنظيمية، ويتناول من خلال ذلك كافة الأبعاد السلوكية لهم من قيم اتجاهات ومدركات حسية وسلوكيات مختلفة من الأبعاد السلوكية والتنظيمية الهادفة، إذ أن السلوك التنظيمي سواء على صعيد الفرد أو الجماعة فإنه يتضمن الاستجابات الحركية والفورية للكائن الإنساني والتي تمثل مزيجا من المعلومات والأنشطة المتفاعلة والتي تمثل النتائج الأساسية للبناء السيكولوجي للفرد، ولعل الشكل المبين أدناه يمثل هذه الحقيقة العلمية.[2]

السلوك التنظيمي هو الدراسة العلمية المتعلقة بكيفية تصرف الأفراد وسلوكهم في المنظمة، فإنه يرتبط ارتباطا وثيقا بالسلوك الثقافي، بل أنه هو الدراسة العلمية للسلوك الثقافي داخل المنظمة، فسلوك الأفراد داخل المنظمة لا يختلف في دوافعه، وفي أساليبه وآلياته عن السلوك العام في المجتمع الكلي فالعامل الذي يحترم الوقت، والعمل، والإدارة، وتقبل التفاوت في مستوى القوة والنفوذ ويخضع للأوامر الواردة من الإدارة العليا، ولا

[1]- حسين حريم، **السلوك التنظيمي**، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2004، ص 21.

[2]- خضير كاظم حمود، **السلوك التنظيمي**، دار صفاء، ط 1، الأردن، 2002، ص 17.

يختلف في دوافعه من المواطن الذي يحترم القانون، ويطيع المسئولين عليه في أي مكان من المجتمع.

لهذا نجد السلوك التنظيمي ما هو في الحقيقة إلا انعكاس للسلوك الثقافي العام ولكن هذا الانعكاس يحدث داخل المنظمة والتي تعتبر وحده اجتماعية هامة.

خلاصة:

تعتبر ظاهرة العمل ظاهرة اجتماعية تحمل أبعاد اجتماعية واقتصادية وسياسية وقانونية، أما سوسيولوجيا العمل فقد ساهمت في تطور مفهوم العمل وأصبحت فرعا من فروع علم الاجتماع، لذلك فهي أعطت للعمل طريقة وتقنيات جديدة ساهمت في تطوره، حيث ارتبط تطور سوسيولوجيا العمل بمختلف علاقات العمل في التنظيم وكانت الصناعة هي مصدر نشاطها، أما تطور سوسيولوجيا العمل ساهم في بناء مرحلة علم اجتماع العمل، الذي تميز ببناء قواعد لتحليل الظواهر الاجتماعية المنتجة من الأفراد في مكان العمل.

إنّ المؤسسة بمختلف أنواعها وطبيعة نشاطها تشكل بناء يستقطب جميع الفئات الاجتماعية، لتعرض عليهم مكانة ومنصب مهني مقابل أداء العمل بمكافأة وأجر، وتتأسس على إثر هذه العلاقة إعادة تشكيل مكانة الفرد في الجماعة المهنية من خلال كفاءاته ومعرفته النظرية والميدانية، التي تتيح له تجربة وخبرة مهنية يكتسبها مع مرور الزمن فتصبح بمثابة منظومة فعل ملموس حقيقية تتأسس بالعمليات الاجتماعية والعلاقات التي يعاد تشكيلها من خلال دور العمل في الحياة الخاصة للأفراد.

المحور الثاني

المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال

المحور الثاني: المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال

تمهيد:

سعت الجزائر بعد الاستقلال إلى تأطير عملية التسيير التي استندت إلى أنماط تسيير منها التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي واستقلالية المؤسسات ثم الخوصصة، وهو مسار يتضح من خلاله التحول من النقيض إلى النقيض أي من اقتصاد موجه تتولى فيه الدولة إدارة الحياة الاقتصادية إلى التوجه الرأسمالي (اقتصاد السوق) وما يميز المحيط المحلي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية العامة هو التغير على العموم سواء على الصعيد الاقتصادي أو السياسي، حيث عملت الجزائر في أولى سياساتها العلمية والتكنولوجية بعد الاستقلال على صياغة برنامج طموح بحيث كانت الأهداف الأساسية المعلنة فيه هي محاولة تقليص الفجوة التي تفصل بينها وبين البلدان المتقدمة.

المحور الثاني: المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال

أولا : إصلاحات ما قبل الخوصصة

1-1 مرحلة التسيير الذاتي:

اعتمدت السلطات الجزائرية نهج التسيير الذاتي في سياق غلق المجال أمام القوى البيروقراطية التي سعت بشتى الوسائل آنذاك إلى إضعاف هذا الأسلوب انطلاقا من المراكز الاستراتيجية التي تحتلها فيما يتعلق باتخاذ القرارات وبخصوص هذه التجربة فهي تعتبر خاصة ومتميزة، فقد أملى الواقع الجزائري بعد الاستقلال عليها تلك التجربة، إذ كانت بمثابة الحل الوحيد لمشاكل إدارة المشاريع الشاغرة التي تركها المستعمر غداة الاستقلال [1]

لقد كان استرجاع الثروات الوطنية والإشراف المباشر عليها، والتحكم في وسائل الإنتاج، وتدخل الدولة في عملية الاستثمارات الإنتاجية يشكل أهم محاور التسيير الذاتي.

قد عرف التسيير الذاتي في المشروع التمهيدي لمبادئ التسيير الذاتي الرئيسية بأنه نوع من التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي يوفق بين مصالح العمال الذين ارتقوا من صف الأجير إلى صف المنتج الحر المسئول، بمشاركتهم المباشرة في تسيير الوحدات الإنتاجية، واهتمامهم المعنوي والمادي بثمرة إنتاجهم، وبين مصالح المجموعة الوطنية بأخذ قسط من أرباح المنشأة لفائدة المجموعة وبإخضاع مخططات تنمية الوحدة لمخططات التنمية الوطنية والإقليمية[2]

---

[1]– محمود عبد الفضل، **الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، ص101.

[2]– محمد السويدي: **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري لمعاصر**.الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،تت1983، ص 121

المحور الثاني: المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال

فالتسيير الذاتي ورغم أنه اتخذ بناء على معطيات تلك الفترة، إلا أن المركزية الشديدة التي كان يتمتع بها أعطى قوة كبيرة للمسيرين على حساب العمال، وأحيانا على حساب مصلحة المؤسسة ككل، ولم تكن علاقات العمل متكافئة بين العمال والمسيرين سواء في القرارات أو في الأجور أو في العلاوات أو حتى في العقوبات، وقد منحت الإدارة ومن ورائها الرؤساء سلطات أكبر منهم ما جعل بعض الجماعات داخل العمل تتقرب إليهم بشتى الطرق وتقدم لهم التنازلات ولو على حساب مصالح المؤسسة، ورغم هدف التسيير الذاتي المتمثل في تغيير علاقات الإنتاج وبناء النظام الاشتراكي إلاّ أنه لم يحقق النتائج المرجوة، وذلك لأن هذا التوجه لم يكن تجسيدا لرغبة سياسية مخططة تمّ التنظير لها بقدر ما كان استجابة لظروف سياسية اقتصادية واجتماعية، وتجسيدا لطموحات شرائح واسعة من الحركة العمالية واستجابة عفوية وثورية تحمل من الدلالة الرمزية ما يعبر عن رغبة العامل الجزائري في استكمال نيل استقلاله بالقضاء على علاقات العمل المبنية على الاضطهاد والاستغلال.

يفترض تطوير القطاع الصناعي المسير ذاتيا إقامة الدولة لمؤسسات صناعية جديدة بغرض إحداث المزيد من مناصب الشغل وتحسين المعيشة وتوفير التكوين المهني للأفراد، وهذا ما اهتم به ميثاق الجزائر في 1964 بإصدار قوانين تخص التوظيف والتكوين لرفع الإنتاج وتحقيق الربح للمؤسسات الجزائرية [1]

[1]–ناجي سفير ، **محاولات في التحليل الاجتماعي** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص41.

المحور الثاني: المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال

قد أطلق الدكتور عبد اللطيف بن آشنهو على هذه المرحلة اسم مرحلة الانتظار حيث امتازت بضعف التدابير الاقتصادية وتأرجحها، مع توسع سياسة التسيير الذاتي في المجال الزراعي أكثر من المجال الصناعي .[1]

تعتبر مرحلة تميزت بالفوضى والاضطرابات، وذلك راجع لغياب الموارد البشرية الكفؤة وانعدام التخطيط والتنظيم، وغياب آليات الرقابة والتوجيه، ورغم ما كانت تحمله من شعارات تحفيزية مثل مشاركة العمال في التسيير، وتوفير منصب شغل لكل فرد قادر على العمل، فإن هذه الفترة لا يمكن الحديث فيها عن مؤسسة جزائرية بمعنى الكلمة وهذا لأن مظاهر التخلف عمّت فيها وشملت الإنسان والنظم والهياكل والبنى التحتية التي تركها الاستعمار مخربة، ويمكن أن نبرز مجموعة من المميزات التي طبعت تلك الفترة من الاقتصاد الجزائري وهي :[2]

- وجود ازدواجية على مستوى الاقتصاد، الأول تقليدي ويشمل الزراعة والصناعة، والثاني حديث ويرتكز خاصة في الزراعة في بعض المناطق الخصبة في الشمال ومدن الساحل.
- هجرة جماعية للإطارات الفرنسية، وهو ما ترك فراغا في الإطارات المسيرة تمثل في مغادرة 50000 ألف إطار عالي، و35000 إطار متوسط، و100000 عامل.
- تبعية اقتصادية كبيرة، ووجود مصانع وتجهيزات خربها الاستعمار غداة مغادرته.

---

[1]–عبد اللطيف بن أشنهو ، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962،1980)** ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، دط ،الجزائر ، 1982 ، ص 26.

[2]– قويدر عياش ، **إدارة الجودة الشاملة وتحقيق تنافسية المؤسسة في ظل التحولات الاقتصادية**، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2007، ص 216.

- استثمارات ضعيفة تكاد تنعدم لعدم وجود الأموال والتخطيط اللازم لذلك .
- انتشار مظاهر الجهل وضعف التعليم، وانعدام التنمية في كل المجالات.

وقد ساهمت السلطات آنذاك في محاولة منها للتغلب على الصعوبات وتجاوزها وتسيير الوضعية بوضع مجموعة من التدابير تمثلت في:

- تأسيس لجان التسيير للمزارع الفلاحية والمؤسسات الصناعية أو ما يسمى بالأملاك الشاغرة
- استعادة جزئية لملكية بعض المؤسسات التي كانت مملوكة من الفرنسيين بنسب متفاوتة.
- إنشاء الدواوين والشركات الوطنية الخاصة ببعض القطاعات الحيوية في البلاد مثل شركة الكهرباء والغاز، النقل، المحروقات،.الخ.
- إنشاء نواة منظومة مصرفية جزائرية بدءا من البنك المركزي، الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط، البنك الوطني الجزائري، وتأميم بعض البنوك الأجنبية.

بالتالي، فقد تضمن التسيير الذاتي باعتباره تنظيما اجتماعيا واقتصاديا العديد من التناقضات خاصة فيما يتعلق بشكل ممارسة السلطة داخل التنظيمات الصناعية المسيرة ذاتيا فالمعروف أن القوانين المنظمة للتسيير قد منحت العمال حق ممارسة السلطة وحرية التصرف في تنظيم ظروف عملهم، غير أن الواقع قد كشف عن خضوع مجلس العمال لسلطة مركزية وضعت حدودا فاصلة لمنع ممارسة مثل هذه الحقوق.

2-1 مرحلة التسيير الاشتراكي:

يعتبر التسيير الإشتراكي للمؤسسات من بين الأهداف الكبرى التي حددتها الدولة، وهذا بإعتباره النظام الذي عمل على ادماج المؤسسات في المجال السياسي والإقتصادي،

وبهذا يستطيع تغيير العلاقات الاجتماعية في قطاع الصناعة والخدمات دون القطاع الزراعي الذي عرف هو أيضاً "نظام التعاونيات"، حيث سيتم تحويل العامل الأجير إلى عامل منتج و مسير في نفس الوقت

– كان يهدف إلى إعادة تنظيم المؤسسات الصناعية وفق قانون يراعي مشاركة العمال في تسيير وتحديد أساليب وتقنيات تسيير المؤسسات الصناعية ، حيث تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل الإنمائية التي عرفتها الجزائر، ففيها قامت الدولة بإنشاء أضخم المركبات الصناعية كمركب الحديد والصلب "الحجار"، وهذا دليل على الاهتمام بالتوظيف في جميع القطاعات وخاصة في القطاع الصناعي منذ إنشاء المركبات الضخمة التي أحدثت مناصب شغل كثيرة.

قبل التطرق لمرحلة التسيير الاشتراكي بالتحليل نعرّج على مفهوم المؤسسة العمومية في النظام الاشتراكي حيث تعرف المؤسسة العمومية بأنها وسيلة لتحقيق أهداف معينة ومحددة في مخططات التنمية الوطنية الشاملة، ووفق ظروف معينة وشروط اقتصادية محددة، معتمدة في ذلك على المبادئ الأساسية لهدا النظام)[1]

ففي التوجه الاشتراكي فإن المؤسسة تخضع لسلطة ورقابة الدولة التي تعمل على توجيه الفعل الاقتصادي ضمن شروط التنمية المخططة.

يعتبر التسيير الاشتراكي سياسة تشغيلية ذو وظيفة اجتماعية تتمثل في القضاء على البطالة وتحقيق أكبر عدد من مناصب الشغل وتحسين ظروف العمل وتكوين العمال من أجل رفع الإنتاج ومسايرة التطورات التي تحدث في المصنع من خلال إدخال

[1]– رشيد واضح: **المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق**. الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2003، ص 31.

آلات جديدة، وبدخول التكنولوجيا إلى المصانع الجزائرية أدى بالمسيرين إلى الاهتمام بالموارد البشرية من خلال توفير التكوين للأفراد العاملين من أجل تكيّفهم مع الآلات لرفع الإنتاج.

كما تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل الإنمائية التي عرفتها الجزائر، حيث قامت الدولة بإنشاء أضخم المركبات الصناعية كمركب الحديد والصلب "الحجار" وهذا دليل على الاهتمام بالتوظيف في مختلف القطاعات الذي عرف ارتفاع كبير خاصة في القطاع الصناعي.

لقد نص ميثاق التسيير الاشتراكي على عملية التحول نحو الاشتراكية، حيث أصبح واجبا على العمال أن يتعلموا مراقبة وتسيير المؤسسة العمومية، وتتم مشاركتهم في التسيير من خلال انتخاب ممثلين عنهم في الجمعية العامة، اللجان الدائمة، وفي مجلس الإدارة [1]

أما إذا عدنا إلى عنصر الإنتاج والتسميات التي تطلق على مواقع الإنتاج فقد جاء في الميثاق الوطني بأن الإنتاج الصناعي يتم في وحدات كبرى تستخدم تقنيات متطورة وتشكل مجتمعات ضخمة كما تتطلب إطارات مجازة ويد عاملة تتزايد كفاءتها باستمرار [2]

ويهدف نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى:

- تنشيط الدينامية الاقتصادية التي يشهدها المجتمع وتزويدها بدينامية اجتماعية لدعم بناء الاقتصاد الوطني من خلال تقنين المشاركة المسؤولة تحت الوصاية.

[1]–جمال الدين لعويسات ، **التنمية الصناعية في الجزائر**، ترجمة الصديق سعدي، ديوان المطبوعات الجامعية ، دط ، 1986، ص20–21.

[2]–ناجي سفير، مرجع سابق، ص41.

- إعادة تنظيم العلاقات بين العمال والمسيرين في المؤسسات الصناعية، بالتأكيد على ضرورة مشاركة العمال إلى جانب الإداريين في التسيير.
- دعم التنظيم النقابي والحزبي داخل المؤسسات.
- تقنين العلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة.
- خلق قنوات اتصال جديدة من خلال مشاركة ممثلي العمال في شؤون مؤسساتهم.

إن سياسة التصنيع المنتهجة تركت آثارا خلفت جملة من المشاكل على صعيد العمالة تمثلت في:

- تعدد مستويات الكفاءة المطلوبة في مختلف مراحل تصميم المشروع، إذ أن عملية تصميم المشروع وتنفيذه وتشغيله تتطلب مستويات عالية من الكفاءة المتنوعة.
- افتقار كلي أو جزئي للعناصر البشرية القادرة على القيام بعملية التصنيع الواسعة والمتسارعة في آن واحد، و هذا ما أدى إلى لجوء الدولة إلى استيراد العمالة في شكل بيوت الخبرة الاستشارية والهندسية، وطلب المساعدة الفنية.[1]

يمكننا التدليل على واقع تسيير الموارد البشرية في عهد التسيير الاشتراكي من خلال بعض المؤشرات مثل ارتفاع نسبة الإضرابات التي بلغت 11% سنة 1977 كأعلى نسبة مقارنة بالسنوات التي سبقتها ومن الأسباب التي أدت إلى هذه الإضرابات نجد: التأخير في دفع الأجور ظروف العمل التسريحات الفردية والجماعية للعمال، وممارسة الحق النقابي العلاقات المهنية السيئة، عدم صلاحية تمثيل العمال، وأسباب أخرى.

رغم ما شهدته الجزائر من تحولات ضخمة في القطاع الصناعي في هذه المرحلة إلاّ أنّ الواقع أثبت فشل هذا التنظيم لأن المؤسسات لم تحترم تطبيق جميع القرارات والتي ينص عليها ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، من جهة أخرى رغم مراكز التكوين

[1]–فاطمة أفريحة، **السياسة التكنولوجية وأثرها على العمالة في الجزائر** ، السياسة التكنولوجية في الأقطار العربية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط1 ، بيروت ، 1985، ص217.

الكثيرة التي قامت الحكومة بإنجازها من أجل رفع مردودية التوظيف إلاّ أن هذا الأخير طغت عليه العلاقات الشخصية وعلاقات المحاباة التي تربط المسئولين عن التوظيف والترقية والتكوين [1]

ما يمكن قوله عن هذه المرحلة الحاسمة في تاريخ الجزائر المستقلة فيما يخص التوظيف والتكوين والترقية، هو عدم الالتزام بتطبيق القوانين بطرق علمية بالإضافة إلى الإهمال الكبير في تسيير المؤسسات، ولهذه الأسباب ولغيرها فشلت تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات كما فشلت من قبلها تجربة التسيير الذاتي، وهذا ما دعى الحكومة للبحث عن مخرج للأزمة التي حلت بالمؤسسات الاقتصادية على وجه الخصوص فأصدرت مشروع جديد كفيل بإعادة التوازن وهو إعادة هيكلة المؤسسات[2]، والتي قبل الشروع في التحدث عنها نعطي خلاصة لمرحلة التسيير الاشتراكي والتي يمكن أن نصطلح عليها بأنها مرحلة الاقتصاد المخطط من خلال إدراج المخططات كسبيل للتنمية والنهوض بكافة قطاعات النشاط الاقتصادي وإعطاء الدولة الدور الأكبر في تسيير وإدارة الاقتصاد الوطني حيث تميزت بـ :[3]

- نمو كبير في حجم الاستثمارات تجاوز 50 % في نهاية المخطط الرباعي الثاني.
- تقليص في حجم البطالة وتحسين المستوى المعيشي.
- ارتفاع في هياكل وقدرات التعليم.
- بالمقابل هناك بعض السلبيات على هذه المرحلة وهي:
- تناقض بين الكفاءات البشرية الضعيفة في المؤسسة الجزائرية في مقابل تكنولوجية حديثة، وهو ما يعني أن التوجه كان بالاهتمام المادي وإهمال العنصر البشري.

[1]–عبد اللطيف بن أشنهو ، مرجع سابق ، ص507.

[2]–عبد اللطيف بن أشنهو ، مرجع سابق ، ص 450.

[3]–قويدر عياش ، مرجع سابق ، ص 216.

- استغلال ضعيف للطاقة الإنتاجية للمركبات والمؤسسات الصناعية الضخمة.
- عدم توفر الشروط البيئية المتناسبة مع التكنولوجيا المستعملة خاصة مجالات التكوين.

1-3 إعادة الهيكلة:

نظرا للتدهور الملحوظ للظروف الاقتصادية خلال نهاية السبعينيات وبداية الثمانينات نتيجة العديد من الأسباب منها إنخفاض في سعر البترول على المستوى العالمي والذي أثر بشكل كبير على البلدان المعتمدة بأساس على الإقتصادي الريعي، منها الدولة الجزائرية والتي تبعتها العديد من النتائج التي مست مستويات مختلفة، من بينها المؤسسة الصناعية والتي أعيد هيكلتها من جديد وهذا ضمن سياسات المخطط الخماسي لفترة 1980-1984 والتي جاءت لتلخص جملة من الأهداف التالية:[1]

- تحقيق المزيد من الإنتاجية بالنسبة للمؤسسات و هذا من خلال العمل على تشجيع المبادرة التي تقوم وحدات هذه المؤسسات للإستغلال العقلاني للموارد البشرية.
- تفويض السلطة للمؤسسات من خلال تطبيق مبدأ اللامركزية لتسهيل مهمة المؤسسات في تسيير الوحدات التابعة لها.
- تفكيك الشركات الكبرى إلى مؤسسات صغيرة الحجم للتحكم أكثر في تسييرها.
- تحكم أكبر في وسائل الإنتاج والتكنولوجيات الجديدة.
- رفع مستوى الأداء وتحسين القدرة التنافسية.
- تحقيق مشاريع صناعية بهدف التصدير وتحسين جودة المنتجات.

[1]- الجريدة الرسمية، العدد 41، الصادر في 07-10-1980 ، مرسوم رقم 80- 242، مؤرخ في 04-10-1980، المتعلقة بإعادة هيكلة المؤسسات، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 2، ص 1514.

- إضافة إلى الأهداف العامة السابقة، تضمنت المادة 2 من قانون هيكلة المؤسسات، العديد من الأهداف جاءت لتعيد وتوجه المؤسسة العمومية الجزائرية نحو مسار جديد.

إن المؤسسة الجزائرية وفي ضل سعيها الدائم لإيجاد شكل تنظيمي أفضل من جميع النواحي كانت دائمة البحث عن أنماط بشرية جديدة لمواجهة نقائصها الدائمة، فالحجم العملاق الذي وصلته كثير من المؤسسات الوطنية سواء من حيث الأهمية الاقتصادية أو عدد المستخدمين أو مقدار السلطة التنظيمية التي تتمتع به المؤسسات قد طرح بإلحاح ضرورة إعادة الهيكلة للمؤسسات الوطنية، والذي بدأ فعليا سنة 1979 حيث عمدت إعادة الهيكلة إلى تقسيم المؤسسات الكبرى مثل سوناطراك وسوناكوم وشركة الحديد والصلب إلى مجموعة شركات، وكان الهدف الأساسي لإعادة الهيكلة تعميق التطبيق الفعلي للتسيير الاشتراكي على أساس أن حجم المؤسسات ومستوى المركزية المطبق فيها قد أصبح في حاجة إلى توزيع الصلاحيات بين الوحدة الإنتاجية والجهة الوصية، إلى جانب حضر إنشاء المؤسسات الكبيرة الحجم لتفادي صعوبة تسييرها، وتقسيم المؤسسة الواحدة إلى عدة مؤسسات والهدف من ذلك:

- تبسيط عملية التسيير على مستوى وحدات الإنتاج.
- التحكم في نظام الإنتاج.
- الرفع من الإنتاج وتحسين نوعية المنتجات.
- إعطاء أكثر استقلالية لعملية اتخاذ القرار من طرف إطارات المؤسسات.

قد عرفت المؤسسة العمومية في تلك الفترة تغيرا بنائيا في شكلها التنظيمي حيث يمكن تحديد طبيعة هذا التغير في شكلين من أشكال إعادة الهيكلة هما: إعادة الهيكلة العضوية وإعادة الهيكلة المالية.

المحور الثاني: المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال

إن الهدف من إعادة الهيكلة العضوية هو سهولة تسيير المؤسسات والتحكم فيها وتحسين مردوديتها الإنتاجية، أما إعادة الهيكلة المالية فقد كان الهدف منها هو تطهير المؤسسة من الناحية المالية ومراقبة نشاطها المالي.

وقد هدفت إعادة الهيكلة إلى:

- التخلص من المركزية البيروقراطية التي تعرقل سير المؤسسة وتقتل روح المبادرة والإبداع.
- تحميل مسيري هذه المؤسسات النتائج التي تحصل عليها مؤسساتهم.
- التخلص من نموذج التنمية المركزية والذي كلّف الدولة مبالغ ضخمة في مرحلة السبعينيات.[1]

و لقد مرت عملية إعادة هيكلة المؤسسات بمرحلتين:

- **المرحلة الأولى:** تمتد من فيفري 1981 حتى نهاية 1982 ، تميزت بتنظيم العملية وكيفية تحقيقها لأهدافها خاصة الفعالية والمركزية وتحديد المسؤوليات، ولقد تعلقت هذه الإجراءات بكيفية تسيير المؤسسات الجديدة المنبثقة عن العملية وتحويلها و تحويل المقرات و غيرها.
- **المرحلة الثانية:** تنطلق من ماي 1982 و تتعلق بمتابعة تطبيق إعادة الهيكلة للمؤسسات وتحضير شروط نشاط عادية للمؤسسات، مثل التنظيمات الإدارية وتكوين المقرات الاجتماعية، وفي هذا الإطار كانت عملية البحث عن حلول واقعية للمشاكل التي تتعرض عملية إعادة الهيكلة في إطار لقاءات دورية بين اللجنة الوطنية لإعادة الهيكلة ومختلف اللجان القطاعية.

---

[1]–سعيد أوكيل وآخرون ، **استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية –تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، د ط ، الجزائر ، 1999، ص39.

المحور الثاني: المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال

إن سياسة إعادة الهيكلة فشلت في تحسين مردودية المؤسسات وفي جعل المؤسسات العمومية تحقق الأهداف المسطرة، ويرى بعض الباحثين أن الحجم الكبير للمؤسسات العمومية ليس هو العامل الوحيد في فشلها، بل توجد هناك عوامل كثيرة أدت إلى فشل المؤسسة العمومية وفشل سياسة إعادة الهيكلة ومنها ضعف طريقة التسيير وخاصة عملية اتخاذ القرارات وكيفية اختيار مسيري هذه المؤسسات، إضافة إلى عوامل أخرى متمثلة في ما يلي:[1]

- عدم الاستخدام الأمثل لموارد وطاقات هذه المؤسسات، إذ أنه لم يكن استخداما عقلانيا يراعي الجوانب الاقتصادية بل كان استخدامها ذا طابع سياسي اجتماعي كتوزيع الأرباح والمؤسسة في حالة خسارة ممّا أثر على الموارد المالية للمؤسسات.
- غياب التنسيق والتكامل بين المؤسسات العمومية، وعدم احترام آجال العقود المبرمة بينها
- ضعف عملية التسيير نتيجة النقص في مؤهلات الإطارات والتقنيين الأكفاء وغياب الإطارات المسيرة في مناصب اتخاذ القرارات.
- وجود نزاعات حول تقسيم الهياكل والأجهزة وموارد النقل والتخزين وغيرها بين مختلف المؤسسات وهذا في ضل منظومة قانونية وتنظيمية ضعيفة غاب عنها واقع التغيير ومرونة التكيف معه.
- غياب المنافسة.

قد اندرجت إعادة هيكلة المؤسسات العمومية ضمن عملية التحكم أكثر في الأدوات الإنتاجية الموجودة والبحث عن الفعالية في تسيير وتنظيم الجهاز التنظيمي

[1]–نفس المرجع ، ص 55.

الإنتاجي واستغلال عقلاني للطاقات الإنتاجية للمؤسسات بهدف تحسين فعالية نتائج القطاع الصناعي[1]

كنتيجة [2] لكل هذا فشلت مرحلة إعادة الهيكلة وبقي الاقتصاد الوطني مرتكزا على العائدات البترولية التي تمّ صرفها بطريقة غير مخططة فيها الكثير من الإسراف وبقيت الدولة كأداة مركزية للتسيير تسيطر على مختلف مخططات المؤسسة من إنتاج، أسعار، استثمار، أجور، تسويق،...إلخ، في حين لم تعطي للمؤسسة حرية المبادرة لاستعمال طاقتها وقدراتها الذاتية، وهو ما أدى إلى إلغاء العديد من الاستثمارات المبرمجة، خاصة بعد أزمة 1986 التي أدت إلى انخفاض في الإيرادات بالعملة الصعبة بسبب انخفاض أسعار المحروقات، وهنا وجدت المؤسسات الوطنية نفسها أمام حقيقة عدم إمكانية التموين بالمواد الأولية الآتي معظمها من الخارج لنقص التمويل ممّا قلص خطط الإنتاج وتفاقم البطالة، كما أدى إلى برمجة إصلاح أخر لأوضاع المؤسسة الاقتصادية والمسمى باستقلالية المؤسسات.

1-4 استقلالية المؤسسات:

تضمنت مرحلة استقلالية المؤسسات على مبدأ أساسي، وهو إقرار بضرورة انتهاج اللامركزية في التسيير ومنح حرية للمؤسسات في إدارة شؤونها، حيث أكد القانون رقم 88 – 01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية أن المؤسسة شخصية معنوية متميزة عن الدولة، وهذه الأخيرة تعتبر مالكة مساهمة في رأسمال المؤسسة لكنها لا تتدخل في تسييرها، كما أن المؤسسة مسؤولة عن ذمتها المالية، وعن مردوديتها، إلى جانب أنها تعمل تحت تصرف القانون التجاري رقم 88 –

[1] – سعيد سبعون، وداد دريوش، **المؤسسة الجزائرية من السبعينات إلى المرحلة الحالية: الكرونولوجيا والسوسيولوجيا**، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 5، العدد 14، 2019، ص 80.

[2] – قويدر عياش ، مرجع سابق ، ص217.

04 المؤرخ في 12 جانفي 1988، والذي يُحمل المؤسسة المسؤولية التامة في حالة عجزها وقد جاءت هذه المرحلة نتيجة فشل الإصلاحات في المراحل السابقة فقد كانت بمثابة تحضير أرضية الانتقال إلى اقتصاد السوق، حيث اتخذت فيها السلطات مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي وقد ترافقت إصلاحات هذه المرحلة ومرور البلد بصعوبات كثيرة منها أزمة 1986 كما خصت هذه الصعوبات [1]:

- الانكماش الشديد في الاقتصاد الوطني.
- ندرة في الموارد المالية الخارجية.
- معدل تضخم مرتفع بلغ 40%.
- مرور البلاد بفترة اضطرابات في المجالات السياسية والاجتماعية وفي علاقات العمل أي ظرف عدم الاستقرار على المستوى السياسي والاجتماعي والاقتصادي.

قد كان الهدف من هذه المرحلة هو إحداث قطيعة مع أساليب التسيير التي تميز بها النظام الاقتصادي آنذاك، جعل المؤسسة تتكفل بشؤونها مباشرة لتنظيم علاقاتها الاقتصادية اختيار شركائها، مسئوليتها تجاه السوق، إدارة مواردها البشرية، وإيجاد لا مركزية في قرارات الإدارة والتسيير وتطبيق قواعد التجارة وحرية تحديد أسعار المنتجات والأجور، مع تقليص دور جهاز التخطيط المركزي وإعلان إفلاس المؤسسات التي تعلن توقفها عن تسديد التزاماتها، كما يقوم نظام الاستقلالية على هدف أساسي ألا وهو تحسين فعالية المؤسسات الاقتصادية على مستوى نموها الخاص، أو على مستوى مساهمتها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة، وهذا عن طريق احترام معايير الإنتاج والإنتاجية ، وبالتالي ضمان تحكم أفضل في قواعد التسيير.

[1]– المرجع السابق، ص 218.

لقد كانت ترمي هذه العملية إلى إعادة الاعتبار إلى المؤسسة بعدما كان ينظر إليها على أنها امتداد للسلطة والمصالح المركزية، وبالتالي تركت الحرية للمؤسسة بالتكفل بكل أعباءها وإعطاءها الحرية لوضع إستراتيجيتها الخاصة لتأخذ بكل أسباب التسيير الناجح، بما في ذلك روح المخاطرة، وتحمل كل الأخطاء التسييرية، وتوجيه نظام الحوافز المادية والمعنوية وأخيرا تحقيق أرباح لسد حاجات الاستثمار والاستهلاك مع توسيع قدرات التصدير.

كما أعطت مرحلة الاستقلالية للمؤسسة الاقتصادية العمومية دفعا جديدا للنهوض من انزلاقاتها والإختلالات التي أصابتها خلال المراحل التسييرية السابقة، كما شملتها بصورة تعريفية يمكن توضيحها في: المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات مساهمة أو شركات محدودة المسئولية تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها جميع الأسهم أو جميع الحصص بصفة مباشرة أو غير مباشرة .[1]

رغم هذه الإجراءات جاءت عملية تقييم مشروع استقلالية المؤسسات العمومية لتشير إلى فشل هذا النظام الجديد في تحقيق الأهداف المرجوة منه، وفشله في تحسين المردودية وكذا عدم تمكنه من تحقيق النتائج المالية المسطرة، فقد عرفت هذه المرحلة ضعفا ونقصا في مستوى التوظيف والتكوين والترقية وهذا راجع إلى ظروف المؤسسة التي كانت تعاني من عجز مالي وتراكم الديون، وقد أرجع مسيّروا مجموعة من المؤسسات الصناعية الوضعية السيئة التي تعيشها تلك المؤسسات إلى قدم الآلات والمعدات وضعف عملية الصيانة بالمؤسسات التي أدت بدورها إلى ارتفاع حالات الأعطال، بحيث شملت

[1]– ناصر دادي عدون ، **اقتصاد المؤسسة**، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 1998 ، ص 206.

90% من مؤسسات القطاع الصناعي العام[1] ، وهذا ما يؤكد من أن مرحلة الاستقلالية قد عمتها الفوضى وخاصة أثناء ارتفاع ظاهرة العمال المسرحين نتيجة العجز المالي والديون.

إن التجربة الجزائرية فيما يخص استقلالية المؤسسات باءت بالفشل لأسباب نذكر منها أنه لم تكن هناك رغبة سياسية لدفع العملية إلى أقصى حد، كذلك الإصلاحات تم تسطيرها من الأعلى من طرف فريق بدون مشاورة المعنيين المباشرين، وهم الإطارات والمسيرون من الجهاز الاقتصادي.

– إن الأبعاد السوسيولوجية لاستقلالية المؤسسات بينت أنّ الأجواء لم تكن مهيأة خاصة على مستوى الوعي العمالي من أجل تبني هذه الإصلاحات على مستوى تسيير المؤسسات العمومية وحتى التسيير ذاته لم يعرف انطلاقة في الاستقلالية بل بقيت المؤسسة المستقلة فرضا تابعة للمركز، كما أن مرحلة الاستقلالية لم تعرف تنظيمات نقابية مستقلة عن الإدارة وحتى التمثيل النقابي لا يتم بدافع الدفاع عن حقوق العمال المنتجين بقدر ما ينم عن إعادة توزيع الريع". [2]

1-5 الخوصصة " التوجه نحو اقتصاد السوق":

تعتبر مرحلة الخوصصة مرحلة بارزة تميز بها الاقتصاد الوطني، وقبل التطرق إليها كمسار في الجزائر نتحدث عنها كمسار تاريخي للدول في ضل العولمة، فلقد أدى التطور التكنولوجي للدول إلى نشاط في انتقال المعلومات وتطور في وسائل الإعلام، وأصبح تداول البضائع مشتركا في كل أنحاء العالم الذي أصبح قرية كونية، ولذلك نقول

[1] – يوسف سعدون، **علم الاجتماع والتغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2004 ،ص 34 ، 35.

[2] سعيد سبعون، مرجع سابق، ص 82.

المحور الثاني: المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال

أن العولمة هي نتاج للتغير في العلاقات السياسية والاقتصادية بين الدول، وكلمة عولمة مشتقة من عالم ومن أهم أسباب العولمة أن التجارة العالمية ازدادت بعد الحرب العالمية الثانية أضعافا كثيرة كما تضاعف ثلث الاستثمارات الأجنبية المباشرة أكثر من 16 مرة في أقل من ربع قرن بين سنوات (1971–1993) وبروز التدفقات الرأسمالية كقوة محركة للاقتصاد الدولي، وإذا اعتبرنا أن العولمة عملية معقّدة فإن لها مظاهر ومسببات وهي:

- تحرير التجارة من قيود الدولة الوطنية.
- حركة التكامل الاقتصادي بين الدول وظهور تكتلات اقتصادية على الصعيد الدولي العالمي.
- ظهور الشركات متعددة الجنسيات.
- التطورات التقنية وانتشار التكنولوجيا الصناعية المتطورة ووسائل المعلوماتية.
- التحولات الإيديولوجية وسقوط الإيديولوجية الماركسية وحلول الإيديولوجية الليبيرالية ويعتبر هذا السبب الأخير من أهم مسببات الخوصصة التي تعتبر أهم مظاهر العولمة.

وكتعريف لظاهرة الخوصصة عبر العالم نقول أنها "مجرد إعادة ملكية القطاع العام للأفراد حيثما كانوا عن طريق البيع، أو هي مجرد العودة للعمل بآليات اقتصاد السوق دون إعادة الاعتبار إلى القطاع الخاص"[1]، والخوصصة بمعناها الحقيقي تعني الحرية في مجال التخطيط، الإنتاج، توزيع الثروة والاستهلاك وأخيرا حق التملك.

وكما هو معروف ففي مرحلة الاقتصاد الاشتراكي استولى القطاع العام على القطاع الخاص وصادر كل ما حققه من نتائج حسب التكتيك الماركسي، وعكس ذلك ففي

[1]–محمد رياض الأبرش ، نبيل مرزوق ، **الخصخصة آفاقها وأبعادها** ، دار الفكر المعاصر ، بيروت، ط1 ، 1999 ، ص 31.

المحور الثاني: المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال

الدول الرأسمالية تمّ الاعتماد على القطاع الخاص كقطاع رائدا ورئيسيا في تحقيق التنمية والاعتماد على آلية السوق في تحديد سقف الإنتاج وكيفية توزيعه وتحفيزه[1].

وبالتالي تمثل سياسة خوصصة المؤسسات العمومية سياسة مقصودة تسعى للعدول عن الاقتصاد الاشتراكي الممركز، وبالتالي العدول عن المبادئ التي يقوم عليها، حيث ومن خلال تبني الدول للنظام الاشتراكي ومنها الدول النامية التي تعتبر الجزائر إحداها تبيّن أن هذا النظام يهدف إلى توزيع الثروة أكثر من إنتاجها وأدى تطبيق هذا النظام عبر عقود التسيير الاشتراكي إلى هلاك الثروات في ضل تزايد مستمر للسكان، وعدم قدرة الدولة على تلبية احتياجاتهم وفشل المؤسسات العمومية اقتصاديا واجتماعيا، وعدم قدرة الدولة على تموين معظم المشاريع الاقتصادية التي أصيبت بالعجز وأدت إلى انهيار القطاع العام، ومنه بدأ التفكير في التوجه نحو القطاع الخاص.

وبالتالي وجدت دول العالم الثالث ومنها الجزائر وفي سياق التكتيكات الرأسمالية الجديدة نفسها مرغمة للتحول من النظام الاشتراكي إلى النظام الليبيرالي الذي يؤمن إيمانا مطلقا بآليات السوق وبالمنافسة والمبادلات الفردية، وعدم تدخل الدولة في الاقتصاد.[2]

ومن خلال سياسة الإصلاحات التي تتبعها الجزائر وجدت نفسها مضطرة لإحداث تغييرات هيكلية تسمح لها بالدخول لاقتصاد السوق والتوجه نحو خوصصة المؤسسات العمومية، حيث قامت الدولة بتحويل ملكية المؤسسات العامة كليا أو جزئيا إلى القطاع الخاص ضمن إطار شامل وهو تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي، وقد كان الهدف من هذا الإصلاح هو رفع كفاءة الأداء والإنتاج وخلق فرص عمل جديدة

---

[1]- المرجع نفسه ، ص31.

[2]-صالح ياسر حسن ،" **الليبيرالية –الخوصصة ، برامج التكيف الهيكلي بين أوهام الخطاب الإيديولوجي وحقائق إعادة إنتاج التبعية "**، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، العدد12 ، 1999 ، ص65.

وانخفاض الأسعار، وتحسين ميزان المدفوعات وبالتالي تحقيق رفاهية المواطنين وتخفيض الأعباء المالية التي تتحملها الدولة.

من[1] الأسباب التي دفعت الجزائر للقيام بهذه الخطوة هناك أسباب اقتصادية وسياسية وقانونية ومالية هذه الأخيرة التي تمثلت في عدم وجود المتاحات المالية لذلك سعت الدولة إلى معالجة عجز ماليتها دون رفع حجم مديونيتها، حيث نجد من الدوافع الاقتصادية لعملية الخوصصة السعي لرفع الكفاءة الاقتصادية، الفعالية والجودة، والتحكم في التكاليف بهدف تقديم سلع وخدمات قادرة على منافسة الأسعار الدولية، أما دوافعها المالية فتمثلت في تقليص عجز ميزانية الدولة ومعالجة العجز المالي لأغلب المؤسسات الوطنية بسبب نمط التسيير المتبع آنذاك.

فقد عرفت الجزائر في الثمانينات وضعية اجتماعية وسياسية حرجة اشتدت مع إعادة الهيكلة وانخفاض سعر البترول إلى أدنى مستوى، كما عرفت نفس الفترة تحول من قطاع إنتاجي إلى قطاع استهلاكي الأمر الذي أثر على سوق العمل فأصبح العرض يفوق الطلب ممّا زاد من حدّة البطالة وعدم إمكانية الاستمرار في دفع الأجور دون ضمان الإنتاج الذي سيقابل الأجر.[2]

فالانخفاض المستمر في أسعار البترول منذ 1986 خلق أزمة مالية حادة حرمت البلاد من موارد مالية هامة بالعملة الصعبة كانت مستعملة في مختلف المجالات الاقتصادية وبالأخص في تمويل المؤسسات العمومية ماليا وتقنيا، فقد كانت أعباءها ضخمة على الدولة، واعتبر بيعها الحل الوحيد للتخلص من الأعباء المالية بالإضافة إلى تغطية احتياجاتها.

[1]–ضياء مجيد الموسوي ، **الخوصصة والتصحيحات الهيكلية** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص45.

[2]– يوسف سعدون ، مرجع سابق ، ص36.

وترتكز استراتيجية اقتصاد السوق على معالجة الاختلالات الاقتصادية ذات الطبيعة المالية بتصحيح هيكل الأسعار وزيادة الأهمية للقطاع الخاص، مع تحقيق الزيادة في معدلات النمو الاقتصادي من خلال تنمية الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم، وأخيرا تحقيق الزيادة في الصادرات والانتفاع من موارد النفط المتوفرة وتنويع مصادر الدخل الوطني من خلال تنمية قطاعات الصناعة التحويلية كل هذا بهدف تحقيق الميزة التنافسية وتحسين الأداء المؤسسي واستقطاب الاستثمار الأجنبي والانفتاح على العالم الخارجي.

وكانت أول خطوة لتطبيق الخوصصة جاءت في نص قانون المالية التكميلي 1994، وكان ذلك بالتخلي عن أسهم المؤسسات العمومية لصالح القطاع الخاص وعند نهاية سنة 1999، بدأ سعر النفط يتحسن بصورة ملموسة، بحيث دُفع الدين الخارجي قبل الموعد المحدد، وبعد أن أُعيدت جدولته، وهو ما قلل من مستوى الدين الخارجي إلى أقل من 05 مليارات دولار في نهاية سنة 2007، وتمت المباشرة بخطة استثمارية كبيرة في البنى التحتية والإسكان وواصلت الحكومة برنامج تحرير الاقتصاد باجتذاب المزيد من الاستثمار الأجنبي، والشروع في الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية، وتوقيع اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وقد زاد متوسط الإنتاج المحلي للفرد بأكثر من 3.6 بالمئة بين سنتي 2000 و 2005 ، وهبطت البطالة بصورة منتظمة إلى 12.3 بالمئة في سنة 2006.

ورغم تحسن وتيرة نمو الاقتصاد الجزائري، إلا أن تقرير التنافسية العالمي 2014-2015 صَنف الاقتصاد الجزائري ضمن المرحلة الانتقالية الأولى "الاقتصاديات المعتمدة على الموارد الطبيعية"، فإلى جانب ترتيب الجزائر المتأخر في المرتبة 79 من أصل 144 دولة عام 2014، نجد أنها لم تتمكن بعد من الانتقال إلى المرحلة الثانية

(الاقتصاديات المعتمدة على الكفاءة والفاعلية) ومازالت تراوح مكانها في المرحلة الانتقالية الأولى، وهذا ما يشكل عبئا كبيرا لتحسين ترتيبها العام وهو ما يحتم ضرورة العمل على تحسين الأداء التنافسي للاقتصاد الجزائري بكفاءة وفعالية أكبر وعلى كافة المحاور لتحسين تصنيفه إلئ المرحلة الثانية.[1]

خلاصة:

إن التحول الجزئي للجزائر نحو اقتصاد السوق من خلال عملية خوصصة المؤسسات العمومية كان استجابة لمجموعة من الظروف والأسباب، وتبقى بذلك الجزائر تترقب آفاق المستقبل من خلال تجربة الخوصصة التي لم تتضح معالمها بعد، مع معاناتها من تبعية جديدة صنعتها مراحل من التبعية القديمة، وما يعزز هذه التبعية أن الجزائر وكغيرها من دول العالم الثالث لم تخصص مبالغ مهمة من دخلها على تطوير الإمكانات البشرية عكس الدول المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية، ألمانيا، اليابان التي تسعى جاهدة إلى تطوير مواردها البشرية كرهان يضمن أحسن النتائج في الحاضر والمستقبل.

[1]– محمد راتول، أسماء سي علي، **دراسة تحليلية لأداء الجزائر في تقرير التنافسية العالمي 2014-2015**، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، مخبر العولمة واقتصاديات شمال افريقيا ، جامعة الشلف، الجزائر، العدد 13، 2015، ص ص 73-74.

المحور الثالث

أهم الدراسات التي تناولت

سوسيولوجيا العمل في الجزائر

المحور الثالث: أهم الدراسات التي تناولت سوسيولوجيا العمل في الجزائر

تمهيد:

إن المؤسسة الجزائرية كانت تعيش العديد من المشاكل التنظيمية بسبب سوء الفهم لخصوصية العامل الجزائري وثقافته كعوامل أساسية في عملية التنمية. ويرجع سبب هذه المشاكل في أغلب الأحيان إلى صعوبة تكيّف العامل الجزائري مع واقع النسق التنظيمي المتغير باستمرار والذي لم يراعي فيه القيم الاجتماعية والثقافية للعامل، والمستمدة من ثقافة المجتمع، ولتحليل الموضوع باسهاب نجد أن هناك مجموعة من الباحثين الجزائريين الذين تناولوا دراسة المؤسسة الجزائرية من حيث مسارها وأسباب فشلها وتسليط الضوء على العراقيل التي واجهتها من خلال إبراز أو تسليط الضوء على الجانب السوسيولوجي في العلاقات من حيث البنية والتركيب وسوف نتناول في هذا المحور بعض من هذه الدراسات الهامة مثل دراسة سعيد شيخي وعلي الكنز سعيد أعمر جيلالي اليابس ومصطفى عشوري أحمد هني جمال غريد جيلالي اليابس وغيرهم.

- أهم الدراسات التي تناولت سوسيولوجيا العمل في الجزائر

1- دراسة علي الكنز:

قبل التطرق لهذه الدراسة نعرف بالباحث الذي يعتبر أحد مؤسسي علم اجتماع العمل والتنظيم في الجزائر فهو أحد أبرز علماء الاجتماع في الجزائر فقد ساهم في تشكيل حقل سوسيولوجيا العمل في الجزائر إلى جانب سعيد شيخي وجمال غريد وغيرهم من خلال أعمال مرجعية بدأت بدراسة قام بها في مركب الحجار بعنابة بعنوان "الصناعة والمجتمع" سنة 1982، ثم أتبعها برسالة دكتوراه في نفس المضمون والتي سوف نتطرق إلى محتواها لاحقا، وهو أحد الباحثين الثلاث (علي الكنز، سعيد شيخي،ى جمال غريد) الذين قاموا بالدراسة التحليلية الأولى لمركب الحديد والصلب SNS" (1978-1982) والتي كانت بطلب من وزارة الصناعة أنذاك.

حيث درّس علي الكنز في الجامعات الجزائرية منذ 1970 إلى غاية 1993، ثم درّس في تونس سنة 1995، ثم انتقل للتدريس في الجامعات الفرنسية منذ عام 1995 كما أنّ لديه الكثير من المؤلفات داخل وخارج الجزائر.

وتمثل دراسته أطروحة دولة قدمها صاحبها في جامعة باريس 1983 حيث تعتبر من الدراسات الهامة التي تناولت العلاقة بين التصنيع والمجتمع من خلال دراسة ميدانية قام بها الباحث في أكبر مركب صناعي في الجزائر وهو مصنع الحجار الذي ويقع في شرق البلاد على مسافة 15 كم من جنوب مدينة عنابة أين يوضح طبيعة تكوين الطبقة العمالية في الجزائر، حيث نجد أن هذه الطبقة في تشكلها تظهر نوع من الضعف في الشخصية والذي يتجسّد في غياب الهوية العمالية لديها وأيضا ضعف في طبيعة العلاقات التي تربط العمال والتي حسب الباحث تخضع لمنطق جغرافي أو مبدأ أخلاقي كما يبرز الضعف في ضعف الجاذبية في المجال الثقافي في المجتمع ككل.

يوضح الباحث أن تاريخ المجتمع الجزائري والتصنيع لم ينطلقا من تكوين طبقة عمالية ذات طابع تنظيمي، ولكن ما هو موجود هو طبقة عمالية ترفض الانتماء إلى المصنع، ولا تعرف الاستقرار إلاّ في ضل قيم ثقافية جد متجانسة وفي إطار شخصية جماعية قوية ولهذا يحاول الباحث في دراسته طرح إشكالية سلوكيات العمال وتصوراتهم في المجال الاجتماعي ووضعيتهم في التقسيم التقني والاجتماعي للعمل وقدرتهم الاجتماعية التي تعتبر جزئية ومتفرقة قادرة أولا على الاندماج في العالم العمالي أو بمعنى أخر في كسب الهوية العمالية.

- طبيعة تكوين الطبقة العمالية في الجزائر:

يتطرق الباحث في دراسته هذه إلى مفهوم الإستراتيجية المأخوذ حسب الباحث من الفن العسكري ونظرية الرياضيات وقد عرف استخداما كبيرا في علم الاجتماع التنظيمي.

إنّ هذا المفهوم حسب الباحث يكون إستخدامه ملائما عندما يتعلق الأمر بالحرب، لأنه يتعلق بموضوع تاريخي أين يكون التوازن بين الفاعلين الاجتماعيين، وأيضا هو ملائم عندما يتعلق الأمر بالعمليات التجارية أو التكنولوجية للمؤسسات الكبيرة أين يسود الصراع الاجتماعي والاقتصادي للنقابات القوية تنظيميا وهيكليا والمرتبطة بقواعد اجتماعية ذات بنية قوية حول نشاط مستقر، في هذا الإطار يكون مفهوم الإستراتيجية ملائما لأنه يتعامل مع وحدات اجتماعية منسجمة ولديها نفس التاريخ وهي نتيجة لنشاط جماعي من النوع الاستراتيجي إذا هي جماعات قادرة على إعداد ووضع حساب اجتماعي تسير وفقه.[1]

كل هذه الشروط لا تتجمع كلية عند الطبقات العمالية في بلدان المشرق لأو في العالم الثالث وخاصة في الجزائر أين نجد الطبقة العمالية في تشكلها تظهر نوع من

[1] - Ali El Kenz, Said Chikhi, Formes de représentation et pratique ouvrières IN Cahier de CREAD N P2.

الضعف في الشخصية والذي يتجسّد في غياب الهوية العمالية لديها وأيضا ضعف في طبيعة العلاقات التي تربط العمال والتي هي غالبا ما تكون تبعا للمنطق الجغرافي أو مبدأ أخلاقي ، كما يظهر هذا الضعف في ضعف الجاذبية في المجال الثقافي في المجتمع ككل.[1]

إذا لا يبدوا من خلال ما سبق كما يوضح الباحث أن تاريخ المجتمع الجزائري والتصنيع قد انطلق من تكوين طبقة عمالية ذات طابع تنظيمي، ولكن ما هو موجود هو طبقة عمالية ترفض الانتماء إلى المصنع ولا تعرف الاستقرار إلاّ في ظل قيم ثقافية جد متجانسة وفي إطار شخصية جماعية قوية ولهذا يحاول الباحث في دراسته هذه طرح إشكالية سلوكيات العمال وتصوراتهم في المجال الاجتماعي ووضعيتهم في التقسيم التقني والاجتماعي للعمل ومدى قدرتهم الاجتماعية التي تعتبر جزئية ومتفرقة قادرة أولا على الاندماج في العالم العمالي أو بمعنى آخر في كسب الهوية العمالية.

- أسباب فشل مهمة مصنع الحجار:

يؤكد الباحث حقيقة مفادها أنه أريد للحجار أن يكون مصنع بيداغوجي يتم فيه تكوين الجميع وفق التقنيات الجديدة والسلوكات الجديدة غير المعروفة في الجزائر والكل يجب أن يجند لذلك، ولكن الظاهر كما يوضحه الباحث أن هذا الأمر صعب، فتلقين مثل هذه السلوكيات ليس بالسهولة المتوقعة فالحجار كان ينظر إليه كمؤسسة صناعية ليس كباقي المؤسسات الأخرى إذ يتقدم الحجار على أنه عصرنة المجتمع بأكمله وهذه المهمة التي كلّف بها الحجار هي في الحقيقة تفوق المنطق العقلاني لسير أي مؤسسة صناعية[2]، والمتمثل أساسا في تحقيق الربح أي البحث عن نتائج اقتصادية مقبولة

1 - Ali El Kenz, Said Chikhi, Opcit p6.
2 - Said Chikhi, (A) Kenz,(J) Guerid, Industrie et société , la cas de SNS-Société Nationale de sidérurgie, Administration générale Alger 1982,p130

عقلانيا، فالحجار مطالب بتطوير المجتمع وتغيير ظروفه في كل المستويات ولكن الواقع أثبت مع الوقت فشل مهمة المصنع، ويمكن إيجاز حسب الباحث فشل هذه الإيديولوجية للحجار التي ميّزت نشأته والتي انتهت عند انطلاقته الفعلية إلى المنطق الذي أريد فرضه على الحجار وهو منطق أراد جعل المستوى التقني المستوى المحدّد في أول المطاف للتطور والتقدم وبالتالي التغير بصفة ميكانيكية لذلك أهملت المستويات الاجتماعية الأخرى حيث كان يعتقد أن هذه الأخيرة سيتم امتصاصها وإدماجها من طرف الديناميكية التي ستحررّها العقلانية الصناعية التقنية هذه الأخيرة ستفرض حتما شبكة علاقات جديدة قوامها العصرنة والتقدم وتلبية الحاجيات الأساسية للسكان لكن الشئ الذي تمّ التوصل إليه نتيجة إبعاد وإجلاء المستويات الاجتماعية الأخرى هو وجود واقع أفرزه محيط الحجار يختلف تماما عن الذي كان مرجوا من طرف الخطاب المهيكل للحجار، فقد انتشرت السرقة والبغاء، زيادة في سعر المواد الخاصة،[1]، تخلي اليد العاملة الفلاحية على أراضيها، هذا على مستوى المحيط الخارجي وعلى المستوى الداخلي فقد ظهرت مشاكل جمّة لم يستطع المسيرين التحكم فيها ومن أبرزها الانضباط الذي هو عنصر أساسي لكل تسيير عقلاني ناجح فمثلما يشير الباحث في هذه الدراسة فإن نسبة التغيب بلغت 30"% في الأوقات الموسمية حيث العديد من العمال يرجعون إلى القرى لمساعدة الأهل في جني المحصول.

إنّ إهمال صناع القرار للجانب القيمي للعمل والعمال والذي ينعكس على الفعل التنظيمي وتطوره بإيجابية أدى إلى تفشي قيّم سلبية بين العمال كالإهمال والإتكالية وعدم المثابرة في العمل وعدم احترام الوقت، ونجد أن كثير من العمال الجدد لا يتحملون القوانين الجديدة التي تتحكم في سلوكاتهم وجهلهم للمهمة أو الدور الموكل إليهم، كل هذه السلبيات التي ذكرها الباحث ظهرت مع بداية مصنع الحجار أي في المرحلة الأولى أما

[1] - Ali El Kenz/...opcit, p 9.,

المرحلة الثانية فقد عرفت مشاكل جديدة مع الانطلاقة الفعلية للحجار واتساع الأشغال فيه، فلقد ظهرت فئة من المسيرين داخل المصنع فضّلت تكوين علاقات جديدة في التسيير وهي علاقات مبنية على الزمالة وسوق المشترية وضربة الحظ والجهوية ولم يعد بالإمكان الاعتماد على التجنيد العام الذي كان الخطاب العام يدعوا إليه في بداية تكوين مركب الحجار.

فنجد أنه في مراحل التسيير المتعاقبة التي عرفتها المؤسسات الجزائرية لم يقم أصحاب القرار بغرس قيم إيجابية تساعد في عملية بناء وتطور الفعل التنظيمي للعمال، بل اكتفوا بعملية التنظيم الداخلي للمؤسسة والتركيز على الجانب المالي مهملين بذلك محور هام من محاور التنمية، وهو الاهتمام بالجانب القيمي للعمل والعمال الذي ينعكس بدوره على تطوير أفعالهم بشكل إيجابي داخل المنظمة، فكان هذا ملاذ لتفشي الكثير من القيم السلبية كالإهمال والروح الاتكالية وعدم المثابرة في العمل وعدم احترام الوقت[1]

فحسب علي الكنز فقد أصبحت مؤشرات التسيير كلها حمراء تنذر بأزمة تصعيد، التغيب المستمر، الإقصاء، حوادث العمل ونتيجة لكل هذا عرف الإنتاج انخفاضا ملحوظا فالتغيب كظاهرة مسّت كل فئات العمال وفي هذه المرحلة العامل لم يعد يتغيب لأنه غير قادر على التحكم في شروط العمل في المصنع ولكنه يفعل ذلك لأنه لم يعد في مقدوره التحكم في الحياة الخارجية المتمثلة في المشاكل الاجتماعية، فالعمال لا يجدون راحتهم في العمل ليس لأنهم يرفضون العمل في حد ذاته ولكن لأن هذا العمل لا يسمح لهم بكسب حياتهم هذا التلاشي العام للانضباط وكل هذه التصرفات السلبية للعمال تمنع من تكوين هوية عمالية لأن الظروف التي لا تسمح لهم بإعادة إنتاج قوة عملهم تضعهم

[1]– بن عثمان أم الخير، **تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري**، رسالة ماجستير في علم اجتماع المنظمات والمناجمنت والاتصال، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أدرار، 2016.، ص 03.

في وضعية اجتماعية تنتج عدم الاستقرار الدائم وعدم التجنيد العام لذا شكل تعبيرهم لا يكون مركزه الأول العمل أو المصنع ولكن حياتهم اليومية، حيث تصبح أهدافهم حل المشاكل المتعلقة بحياتهم اليومية مثل عدم وجود مسكن، الارتفاع في الأسعار، الظروف الصحية، القدرة الشرائية الضعيفة،..الخ.

إذا العامل لم يعد يخضع للمنطق الصناعي العقلاني، بل أصبح يخضع لمنطق أخر فرض عليه نتيجة لعدم إمكانية تحقيق لنفسه ولعائلته الحاجيات الأساسية، إذ يصبح همه الوحيد هو اللجوء إلى كل الاستراتيجيات التي من شأنها السماح له بتحقيق أدنى حد من هذه الحاجيات وبالتالي يصبح بعيدا ويمكن القول مغتربا عن منطق المصنع حيث تصبح هناك قطيعة بين المجالين المصنع وخارج المصنع أي هناك قطيعة بين ما يمكن تسميته "بمعايير العمل" و " ومعايير الاستهلاك".

وهنا نوضح أن المؤسسات في الجزائر تعاني من تداعيات الخلل الوظيفي الراجع إلى الأسباب الثقافية والقيمية أفرزها تناقض تفاعل القيم الاجتماعية عامة والتنظيمية خاصة، ممّا شكّل مجموعة من الأنماط والمظاهر السلوكية التي تعبر عن التشابك والتناقض الظاهر في بنية الثقافة التنظيمية للعامل الجزائري كما تبين أثر القيم السائدة في المجتمع وانعكاساتها على سلوك العمال[1]

يؤكد الباحث أنه أريد للحجار أن يكون مصنع بيداغوجي يتم فيه تكوين الجميع وفق التقنيات الجديدة والسلوكات الجديدة غير المعروفة في الجزائر والكل يجب أن يجند لذلك، ولكن الظاهر كما يوضحه الباحث أن هذا الأمر صعب، فتلقين مثل هذه السلوكيات ليس بالسهولة المتوقعة فالحجار كان ينظر إليه كمؤسسة صناعية ليس كباقي المؤسسات الأخرى إذ يتقدم الحجار على أنه عصرنة المجتمع بأكمله وهذه المهمة التي

[1]– بوفلجة غياث، **تناقض القيم داخل التنظيم** ، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي بعنوان: الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، نوفمبر 1992، ص ص 217.218.

كلف بها الحجار هي في الحقيقة تفوق المنطق العقلاني لسير أي المؤسسة صناعية، والمتمثل أساسا في تحقيق الربح أي البحث عن نتائج اقتصادية مقبولة عقلانيا، فالحجار مطالب بتطوير المجتمع وتغيير ظروفه في كل المستويات ولكن الواقع أثبت مع الوقت فشل هذه الإيديولوجية للحجار وهو منطق أراد جعل المستوى التقني المستوى المحدّد في أول المطاف للتطور.

بالتالي التغير بصفة ميكانيكية، لذلك أهملت المستويات الاجتماعية الأخرى حيث كان يعتقد أن هذه الأخيرة سيتم امتصاصها وإدماجها من طرف الديناميكية التي ستحررها العقلانية الصناعية التقنية هذه الأخيرة ستفرض حتما شبكة علاقات جديدة قوامها العصرنة والتقدم وتلبية الحاجيات الأساسية للسكان، لكن الشئ الذي تمّ التوصل إليه نتيجة إبعاد وإجلاء المستويات الاجتماعية الأخرى هو وجود واقع أفرزه محيط الحجار يختلف تماما عن الذي كان مرجوا من طرف الخطاب المهيكل للحجار، فقد انتشرت السرقة البغاء زيادة في سعر المواد الخاصة تخلي اليد العاملة الفلاحية عن أراضيها، هذا على مستوى المحيط الخارجي وعلى المستوى الداخلي فقد ظهرت مشاكل جمة لم يقدر المسيرين التحكم فيها ومن أبرزها الانضباط الذي هو عنصر أساسي لكل تسيير عقلاني ناجح فمثلما يشير الباحث في هذه الدراسة إلاّ أنّ نسبة التغيب تبلغ 30 بالمائة في الأوقات الموسمية حيث العديد من العمال يرجعون إلى القرى لمساعدة الأهل في جني المحصول.

أن الكثير من العمال الجدد لا يتحملون القوانين الجديدة التي تتحكم في سلوكياتهم وجهلهم للمهمة أو الدور الموكل إليهم، كل هذه السلبيات التي ذكرها الباحث تخص أو ظهرت مع بداية الحجار أي في المرحلة الأولى أما المرحلة الثانية فقد عرفت مشاكل جديدة مع الانطلاقة الفعلية للحجار واتساع الأشغال فيه، فلقد ظهرت فئة من المسيرين

داخل المصنع فضّلت تكوين علاقات جديدة في التسيير وهي علاقات مبنية على الزمالة وسوق المشترية وضربة الحظ والجهوية ولم يعد بإمكان الاعتماد على التجنيد العام الذي كان الخطاب الرسمي يدعو إليه في بداية تكوين المركب لأداء " المهمة المقدّسة"

نقطة أخرى أثارها علي الكنز وهي مدى تأثير عدم إتقان التكنولوجيا المستوردة من طرف الإطارات كان له تأثير في تحول هذه الفئة نحو الوظائف الإدارية أي تغيير منصب الكفاءة التقنية بمنصب الكفاءة الإدارية، قصد الحصول على الإمتيازات المادية الممنوحة للطاقم الإداري وخصوصا لضمان الاستقرار الوظيفي.

ذلك أن العامل التكنولوجي والاقتصادي يعتبر وسيطا وليس عاملا حاسما في نجاح أي منظمة أو مشروع إذ تسبقه عادة الثقافة، فمهما طبقت من صيغ اقتصادية حديثة ومتطورة ومتقنة إلا أن نتائجها غير مضمونة أو موثوق بها ما لم تكن قادرة على التفاعل مع ثقافة المجتمع وتفعيل أفراده وكسبهم وإدماجهم في العملية التنموية، وقد أدرك مالك بن نبي هذه الحقيقة حين قارن بين نجاح خطة الاقتصادي الألماني الدكتور شاخت في ألمانيا وفشلها في اندونيسيا، وأرجع ذلك إلى أن هناك معادلة اجتماعية يجب أن تدرج فيها الأفكار الإصلاحية وإلا لن يكتب لها النجاح أو الإتيان بثمارها، هذه المعادلة الاجتماعية من أهم مكوناتها الثقافة والتقاليد الاجتماعية أو بعبارة موجزة الإنسان كإنسان ما لم يكن هو البداية فلن تستطيع أعظم الصيغ التنموية إحداث أي تغيير[1]

حسب محمد بشير فإن التجربة الجزائرية أثبتت أن النظرة الأحادية التي تبناها صناع القرار والتي حاولت تغيير أدوار الجزائريين من أفراد ريفيين إلى أفراد حضريين كانت خاطئة وبعيدة عن الرؤيا العميقة والجدية للمجتمع الجزائري، حيث أن إقصاء العناصر الثقافية من تقاليد وعادات اجتماعية ومحاولة إحلال مكانها عناصر الثقافة

[1]– كمال بوقرة، مرجع سابق، ص 179.

الصناعية المستوردة من بيئة غير بيئتنا تسببت في بروز ظواهر تعبر عن قوة التصادم والمقاومة داخل النسق المؤسساتي خصوصا والنسق الكلي عموما.[1]

فحسب الباحث المجتمع الجزائري مجتمعا جماعيا مؤطرا في عمقه بالقيم الدينية والعائلية (...) الثابتة واللامتغيرة حتى وإن دخلت عليها بعض المستجدات حسب متطلبات العصر"

خلاصة الدراسة:

نستنتج من هذه الدراسة أن عملية التصنيع التي يمثلها مركب الحجار لم تأخذ بعين الاعتبار واقع العلاقات الاجتماعية، كما تبين أن التصنيع ظاهرة اجتماعية تتشابك وتتداخل فيها مختلف مستويات البنية الاجتماعية التي هي تأثير متبادل وبالتالي فكل محاولة تريد إختزال المصنع إلى عنصر وهو المستوى التقني المتمثل في المصانع والآلات أو اعتقاد أن هذا المستوى وحده قادر على التغيير وفي الاتجاه الإيجابي ديناميكية العلاقات الاجتماعية فهي ستجابه وتقابل بأشكال صريحة للمقاومة.

كما أن هذه الدراسة توضح نقطة هامة تتمثل في أن السياسة المتبعة في التصنيع أفرزت طبيعة أو سلوك عند الفاعلين داخل المصنع سواء كانوا عمال أو إطارات، هذا السلوك يتمثل في نظرة هؤلاء إلى المصنع على أساس أنه المكان الذي يمكن أن يحقق لهم رغباتهم وحاجاتهم وهذا أمر طبيعي ومنطقي ولكن غير المنطقي هو طريقة الحصول على هذه الحاجيات والرغبات التي تتم في مركب الحجار بصفة خاصة والمصانع الجزائرية بصفة عامة ليس عن طريق تقديم قوة عمل منتجة بل يتم البحث عنها في دوائر أخرى أو بصفة أدق فهي تتم عن طريق توزيع الريع الطاقوي وخاصة البترول والمحتكر

[1]– محمد بشير، **الثقافة و التسيير في الجزائر**: بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007. .الجزائر.

من طرف الدولة ولهذا فمفهوم العمل المنتج لا يدرك على أنه قيمة اجتماعية مدمجة بل يصبح الاندماج عن طريق الربح كثروة عجيبة عوض التنشئة الاجتماعية عن طريق العمل.

يرى علي الكنز" أن المؤسسة الاقتصادية أنتجتها التجربة الرأسمالية الغربية في الوقت الذي أصبح من الضروري مراجعتها حسب الظروف الخصوصية للمجتمع الجزائري، فالمؤسسة العمومية الجزائرية لم تتطور حسب وتيرة التطور الاقتصادي، ولكن تبعا للسياسة العامة للدولة ولخطابها الإيديولوجي، حيث كانت تشكل الوحدة الأساسية التي اعتمدت عليها الدولة في التغير الاجتماعي من خلال مسايرة التناقضات والصراعات وبالتالي واجهت الكثير من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي ظهرت داخلها.

2- دراسة سعيد شيخي:

فسّر سعيد شيخي أسباب فشل المشروع التصنيعي عامة والمؤسسة خاصة بأنه لا يرجع إلى أسباب مادية ولا تقنية وإنما هناك أسباب أخرى تطرّق إليها العديد من الباحثين وحسبه فإن أسباب غياب المنتجين عن العمل راجع إلى ثلاث أسباب رئيسية وهي:

2-1 غياب ظروف إعادة إنتاج قوى الإنتاج: هذه الظروف التي بقيت معارضة ومخالفة تماما مع مستلزمات استقرار الإنتاج والانضباط في المصنع، لهذا نجد أن تعبير وكلام العمال لا يدور حول العمل أو المصنع ولكن حول حياتهم اليومية، وأهدافهم وانشغالاتهم محصورة في حل مشاكلهم الاجتماعية، إذن فهذه القطيعة بين أخلاقيات العمل وأخلاقيات الاستهلاك هي جد معروفة [1].

- أما بالنسبة لدراسته المعنونة "العمال في المصنع" فقد قدّم فيها تحليله حول عدم النجاعة وأسباب عدم فعالية المؤسسات الجزائرية إذ طرح مفهوم جديد أطلق عليه" أزمة العمل" ''Crise du travail فسّر فيه قيمة العمل الصناعي عند الفرد الجزائري الذي لا يفقه العمل الصناعي، فهو ذو ذهنية ريفية انتقل إلى العمل في المصنع الذي يتطلب شروط خاصة لا تتماشى مع البيئة التي جاء منها، وبالتالي فإن أزمة العمل هذه حسب الباحث هي لا تقتصر على العمل الصناعي وإنما هي أزمة مجتمع. لأن هناك تناقض بين حياة العامل من جهة ومجال عمله من جهة أخرى ممّ يجعله في اغتراب[2]

أمر آخر لا يمكن إهماله وهو نظرة الفرد الجزائري للوقت حيث أن ظاهرة عدم الاهتمام بالوقت تتجلى في عدم الاحترام لمواعيد الحضور أو الانصراف من العمل وعدم التواجد في مناصب عملهم أو الحضور دون القيام بمهامهم فمفهوم الوقت يختلف حيث

1 - Said) Chikhi, Ibid, p71
2 - Said CHIKHI , le travail en usine , Cahiers du CREAD n 4 , 4éme trimestre 1984, p 05

الالتزام والانضباط مسائل مستحدثة بالنسبة لهاته الفئة التي اعتادت على القيام بأعمالها بالأسلوب الذي يرونه مناسب.[1]

فالنظرة للعمل تمثل أهم مجال يتأثر فيه الفرد بقيمه وثقافته، فالعامل الجزائري حسب دراسة بوفلجة غياث يحترم العمل ويمجده ذلك أن العقيدة الإسلامية تدعو إلى العمل والاجتهاد فيه، وإتقانه إلا أنه وبفعل السياسة الاستعمارية الاستغلالية التي احتقرت العامل الجزائري وجعلته مسخر لمصالحها دون الحصول على حقوقه المشروعة، جعلت من العامل الجزائري يفضل العمل المستقل سواء في المجال الفلاحي أو الحرفي، أو الصناعي، أو التجاري، كما أن الشباب الجزائري يفضل عادة المهن المستقلة كالطب والمحاماة والهندسة المعمارية ...الخ..حتى يشتغل لحسابه الخاص.

2-2 غياب الهوية في العمل: أي أن العمل التقني عامة والعمل المنتج بصفة خاصة لا يحتوي على أي رفاهية اجتماعية، والعامل ليس لديه الإحساس أو الشعور بتواجده من خلال أو عن طريق العمل ولا يعتبر وسيلة لتحقيق أهدافه بمعنى أن كل طموح أو مستقبل لا يمكن تحقيقه من خلال العمل المنتج.

فمن واجب المؤسسة أن تتبنى الدور المنوط لها كجسد اجتماعي يتعايش مع مختلف الذوات، وينتج الهويات في العمل بناء على سياسة التكوين والتعلم الثقافي وادماجهم مع مختلف العمليات الاجتماعية وشبكة العلاقات التي تعيد تنظيم حياتهم المهنية، لإعادة تنشئتهم وفق ثقافتها لتحقيق أهدافها وأهداف الفاعلين بها لذا يجب على المؤسسة الصناعية أن تساير ثقافة الفاعلين بها وكذا تصوراتهم وسلوكهم في الوسط المهني حتى تتمكن من إنتاج الثقافة المهنية، القائمة على تلقين مختلف الفئات المهنية

[1]- بن عثمان أم الخير، مرجع سابق، ص 113.

معاييرها وقيمها، وكذا وتسييرهم بما يتماشى وطرق تفكيرهم وأفعالهم وممارساتهم داخل العمل.

فحسب "دوبار" أن الهوية في العمل ليست فقط هوية فاعلين في نظام أو نشاط، بل هي أيضا سيرورة أنماط مسار أثناء حياة العمل، فالهوية الاجتماعية أدوات كما يرى دوبار معترف بها اجتماعيا بالنسبة إلى الفرد في مماثلة بعضهم البعض في حقل العمل"[1] ويعتبر أن المؤسسة تصبح مكان للتنشئة الاجتماعية، أي مكان لغرس قيم ومعايير تعطي للعامل في نهاية المطاف شخصيته الفردية والاجتماعية، وتنمي فيه روح الانتماء إلى مجموعة معينة، لأن الهوية المهنية لا تعني فقط الانتماء بقدر ما تعني الشعور بالانتماء إلى الطرف الآخر[2]

بالمجمل فإن علماء اجتماع المؤسسة أمثال "رونو سانسوليو، فليب برونو" وآخرون لا ينظرون للمؤسسة على أنها مجرد قواعد قانونية وهيئات داخلية ونماذج تسييرية، بل أن المؤسسة عند هؤلاء هي مجال من العلاقات الاجتماعية المعقدة والأصيلة، أي أنها نتاج لهذا البناء الاجتماعي، وليست امتدادا لبناءات أخرى خارجة عن المؤسسة، وعليه فإن المؤسسة لها تاريخها الخاص، وثقافتها الخاصة التي هي وليدة العلاقة بين الفاعلين كرد فعل منهم على ضغوطات المحيط فمن هنا نستنتج ما يلي[3]

- أن المؤسسة لها بناء اجتماعي مستقل.
- أن هذا البناء الاجتماعي نتاج العلاقات الاجتماعية للأفراد أو الفاعلين المتواجدين فيها.

---

[1]– كلود دوبار، **أزمة الهويات تفسير تحول**، ترجمة: رندة بعث، ط1، المكتبة الشرقية، بيروت، 2008، ص 173.

[2]بن عيسى محمد بن مهدي، **ثقافة المؤسسة**، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة، الجزائر، 2005، ص 229.

[3]– بن عيسى محمد بن مهدي، مرجع سابق، ص 130.

- هؤلاء الفاعلين تحكمهم قواعد قانونية، معايير وقيم واستراتيجياتهم الخاصة في علاقتهم ببعضهم البعض من جهة، وفي علاقتهم بالمحيط من جهة ثانية.

من هذا المنطلق يشير دوبار إلى أن الهوية هي محصلة لتنشئات متتالية يمر بها الفرد خلال مسار حياته حيث ينتقل من الهوية الشخصية إلى الهوية المهنية عبر مرحلة التنشئة الاجتماعية فهي ليست معطى نهائي وإنما يبنيها الفرد ويعيد بناءها طيلة مراحل حياته فهي محصلة للعديد من التنشئات الاجتماعية أولية، ثانوية الأسرة، المدرسة، المؤسسة.. وهي تمثل مسار الفرد وتاريخه وواقعه الاجتماعي الذي يبني به هويته الشخصية، ولكن هذه الهوية لا تتوقف عند هذا التاريخ أو المسار، ولكن يعاد بناءها في ظل عملية التغيير التي يمر بها الفرد في حياته من خلال جملة المواقف، والتجارب والأحداث التي تربطه بتفاعلات مع الآخرين، فالهوية تمثل الفرد عن نفسه وفي آن واحد تمثلات الآخر عنه، بمعنى يتعلم من الأحكام التي يصدرها الآخرون وهي تساهم في تنشئته وزيادة تجربته وتعتبر التنشئة الاجتماعية بمثابة النموذج المعياري للفرد ولهذا اعتبرها دوبار" أنها نظام مرجعي وتقييمي حقيقي.[1]

ولذلك فإن الانتماء إلى مجموعات مهنية هي عملية أساسية للهوية الاجتماعية في المجتمعات الحالية، إذ أن المركز أو المنصب المهني يعطي للأفراد في هذه المجتمعات هوية اجتماعية رسمية، بمعنى أن المهنة تكسب هوية اجتماعية.

حيث اهتم دوبار بالهوية المهنية من حيث تحليل النشاط المرتبط بالمهنة وبعملية تكوين وبناء الهويات الخاصة بالفئات المهنية، فالهوية المهنية مرتبطة هنا بالتفاعل بين الفاعل الاجتماعي والمجموعات الأخرى، كيف تصبغ ثقافة المؤسسة الفاعلين وتطبعهم على تنشئة مهنية في ظل عمليات الاندماج المهني والمكانة المهنية التي يضطلع إليها

[1]– نقلا عن كتيبة، مرجع سابق، ص 67.

الفاعل في ظل منظومة الفعل المهني والتنظيمي للتعريف بنفسه كفاعل مهني، يملك نوعا من السلطة يكتسبها في ظل شبكة العلاقات والمنصب الوظيفي في الوسط المهني.

2-3 التسريح العام للعمال: نتيجة شعور العمال بعدم تواجدهم المرتبط بعدم قدرتهم على التعبير فغياب الهوية هو نتيجة أن المحاولات التي يقوم بها العمال غير بارزة وابتكاراتهم واختراعاتهم غير مدمجة، وإمكانياتهم غير معترف بها، هذا يعني أنهم يعانون من التهميش الاجتماعي، وأن المصنع ليس مجال للمشاركة إذا لم يسعى إلى إنشاء مجال تبادل المعلومات والاتصال، وهذا راجع إلى طبيعة التأطير في المصنع التي تعتمد على الأوامر والسيطرة **(الفكر التايلوري)** بدل التنظيم والحوار والشرح.

هذه الرغبة عند العامل في أن ينظر إليه ليس كمسير فقط لوسائل الإنتاج راجع إلى طبيعة التأطير في المصنع، فالمسئول في المصنع همه الأكبر هو إدارة منصب العامل أكثر من أن ينظّم استقراره في العمل فهو يأمر أكثر ممّا يحاور ، يقود أكثر ممّا يشرح ويفرض أكثر ممّا ينشط، يسيطر أكثر من أن تكون له القدرة على اتخاذ القرار والربط تقنيا بين مهام العمال.

إن التسريح العام للعمال تولّد عنه شعور سلبي لدى فئات العمال بغياب كينونة وجودهم وعدم قدرتهم على التعبير عن المشكلة، إن عدم تثمين ما يقوم به العامل من إنجاز أو إبداع أو تطوير أو ابتكار يؤدي إلى الاندماج يمثل مؤشر إلى أن العمل في المصنع أصبح لا يشكل مجالا للمشاركة[1]

إذا العمال يعيشون عدم الهوية في العمل حالة مشخّصة من خلال غياب النوعية الذي يعرف بشكل مشخص وشرعي لمفهوم العمل في المصنع.

[1]- بوفلجة غياث، القيّم الثقافية والتنظيمية ، مرجع سابق، ص 11.

العمال كما يؤكده الباحث يصرخون ويعلنون أنهم قادرين على رفع الإنتاج ولكن يرفضون فعل ذلك في ظروف التهميش الاجتماعي، فهم لديهم ويعون جيدا المفهوم التايلوري للعمل ولكن يرجعون تأخرهم في الغالب إلى تعطل الوسائل، وعدم العمل بانتظام وتبذير جهودهم عن طريق الأوقات الميتة المتعددّة معلنين بذلك أن المؤسسة لم تنجح في التسيير كمصنع والدولة كمقاول صناعي.

وكأن العمال مقتنعين بأن الجهد الذي يقدمونه هو لفائدة غيرهم، لذا يظهر أن الصفة الأساسية لهذه الطبقة العاملة الجديدة هو عدم اقتناعها تماما بما تقوم به في المؤسسة، تتسبب ظروف العمل من تعب، إهدار القدرات، اللاعقلانية في التنظيم، أشكال القيادة مع كثرة الأوامر في رفضهم هذا، فحسب سعيد شيخي إذا كان العمال يسلكون بعض السلوكيات السلبية ليس لأنهم متأخرين، ولا لأنهم لم يكتسبوا السلوك الصناعي، بل لأنهم يدكون جيدا وضعيتهم ضمن العلاقات الاجتماعية للإنتاج، فهو لا يفسّر عدم انغماسهم في العمل بافتقادهم للوعي المهني بل لرفضهم للظروف التي يتم بداخلها العمل[1]

هنا يمكن أن نبرز فكرة بارسونز "أن التوازن بين أجزاء المجتمع هو الأمر الطبيعي والمألوف، أما الصراع لا يعدو أن يكون حالة استثنائية أو موقفا شاذا، كما أن الأفراد ملزمون بتبني إجماع قيمي من خلاله يحددون ما يجب أن يكون عليه البناء الاجتماعي الذي يعيشون فيه وما يجب أن يتوقعونه من الآخرين ويتوقعه الآخرين منهم في إطار البناء الاجتماعي ككل وبذلك يكون هذا الإجماع القيمي الإطار الذي يحكم ويضبط سلوك الأفراد.[2]

[1]– محمد بشير، **علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول**، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 52.

[2]– جوزة عبد الله، مرجع سابق، ص 138.

حتى يردّوا على الأضرار التي تسبب لهم فيها المصنع والذي لم يمنح لهم النموذج الذاتي أو الشخصي والمجتمع الذي لم يعطي لهم أدنى اعتراف كوّنوا مجتمعا موازيا مبني على أساس الجهوية والانتماء العائلي والانتماء الديني،....إلخ.

بعض الباحثين كما يوضح الباحث يتحدّثون عن بعض السلوكيات ليس على أساس أنها رد فعل أو مقاومة أو رفض، ولكن على أساس أنها انشقاق ثقافي ضد المصنع وعالم التصنيع وهذا النظرة كما يرى الباحث خاطئة لأن بحث العمال عن مجال آخر للمشاركة هذا لا يعني أن سلوكهم يرجع إلى مراجع ثقافية منافية للعقلانية الاقتصادية والرأي الذي يقول أيضا أن هذا التعارض راجع إلى ارتباط الإنتاج بقيّم يقال عنها أنها تقليدية هي نظرة خاطئة[1]، لأن الذي يوضح تصرفات العمال الغياب وتراجع المردود واللجوء إلى الروابط العائلية والجهوية والدينية هي وسيلة من وسائل الدفاع لمواجهة التناقضات الموجودة بين الحياة المتطورة واستحالة الدخول فيها فهم ينفرون من التحمل النهائي لكيانهم كعمال ليس لأن ذهنيتهم ترجع إلى قيّم قديمة ولكن يعني فقط عمل بالأيدي والأرجل وغياب اليقين للتمسك به.

من خلال هذا العبارة يجب أن نفهم أن المسيّرين لا يعملون إلاّ على توجيه المؤسسة نحو الاستيراد المكثّف للآلات المتطورة وحول مضاعفة عدد المصانع دون التفكير في تهيئة سلسلة من الأخلاق وتثبيت الرمزية التي هي أساسية من حيث البناء والتكوين لتحديد الانتقال من مرحلة لأخرى لقد همّشوا كل هذه الأمور عكس ما حدث في الدول المتقدمة التي أولت العناية للمسائل الثقافية وبالتالي بالمؤسسات المنتجة لهذه الثقافة مثل المدرسة، الدين، الأخلاق السياسة من باب أن الاقتصاد لم يعد الرابطة الأساسية للإنتاج الرمزي(ثقافة العمل).

[1] –Said Chikhi, opcit, p5.

وهكذا أصبح المجتمع الداخلي مهدم كلية وأصبح التصنيع قاطرة اجتماعية وظهر خطأ استعمال الثقافة لتبرير الخطط الاقتصادية بمعنى تحديد نظام ثقافي مطابق للتطور الاقتصادي، فهذا النظام الثقافي لم ينتج نماذج جديدة للفكر أو تصورات جديدة عن الإنسان أو التاريخ للوصول إلى تحديد نظرية المجتمع تكون بمثابة مرآة للاقتصاد.

هذا العجز الذي أصاب النظام الثقافي لتغطية بنية فكرية أخرى وأيضا لجعل من الفكر قوة فاعلة للتاريخ هر نتيجة تبعيته للسياسة وتحديده عن طريق الاقتصاد وهذا ما يسمى بالاقتصادية النظرية التي من خلالها تكون للاقتصاد القدرة على قيادة نظام اجتماعي جديد ونظام ثقافي جديد وهذه النظرية التي من خلالها تكون للاقتصاد القدرة على قيادة نظام اجتماعي ثقافي جديد وهذه النظرية الثقافية أو الفكر لا ينظم النشاط الاقتصادي ولكن يتبعه، فالثقافة هنا لا تتصف بنشاط متطور ولها قدرتها الذاتية لكن هي مدعوة فقط أن تستجيب لتوسلات النموذج التنموي وتبريره بمعنى تعمل على إدماج مشروع التنمية الاقتصادية وتعطيه الصيغة الشرعية إن صح التعبير.[1]

ونجد أن المؤسسات في الجزائر تعاني من تداعيات الخلل الوظيفي الراجع إلى الأسباب الثقافية والقيمية أفرزها تناقض تفاعل القيم الاجتماعية عامة والتنظيمية خاصة، ممّا شكل مجموعة من الأنماط والمظاهر السلوكية التي تعبّر عن التشابك والتناقض الظاهر في بنية الثقافة التنظيمية للعامل الجزائري كما تبين أثر القيم السائد في المجتمع وانعكاساتها على سلوكات العمال، ونلخص هذه الانعكاسات في مجموعة من المظاهر هي:[2]

- التغيب عن العمل الناتج عن عدم وجود إدارة قوية تضبط العمال، إلى جانب تعوّد العمال على اللامبالاة الناتج عن عدم الانضباط السائد في غالبية المؤسسات،

[1] – Said Chikhi, opcit,p 09.

[2] – بوفلجة غياث، تناقض القيم داخل التنظيم، مرجع سابق، ص 218.

وكذلك بسبب فقدان الدوافع للعمل والإغتراب الذي يشعر به العمال في محيط العمل وعدم إدراكهم لقيمة العمل.

- طبيعة العلاقات والمبنية على الجهوية والقبلية والقرابة والتي تحدّد علاقات الأفراد في مواقع العمل وعلى أساسها يحدّد الرفض أو القبول.
- عدم وجود الرضا المهني بسبب الواقع المهني الذي يعكس تذمر العمال بسبب عدم تلبية العمل لطموحاتهم، إلى جانب صعوبة التكيّف بسبب تناقض والاختلاف بين القيم داخل التنظيم وغيرها من السلوكات التي مثلت عائق لبلوغ المؤسسة لتحقيق أهدافها.

خلاصة الدراسة:

من خلال هذه الأسباب فإن الباحث يرجع أسباب فشل المؤسسات العمومية لا إلى عدم قدرة العامل الجزائري في رفع المردودية الإنتاجية، ولا إلى مرجعيته التي يصفها البعض بالرجعية والمتخلفة ولا تتماشى مع العقلانية الاقتصادية ولكن السبب يتمثل في أن النظام الثقافي في البلاد لم يعمل على إنتاج وسائل فكرية جديدة تعمل على امتصاص الثقافة الصناعية.

فسعيد شيخي حاول تفسير أو تحليل الأفعال التنظيمية السلبية التي يقوم بها العمال في المؤسسة والمتمثلة في:

الغياب وعدم الانضباط، تراجع المردودية بسبب كبح الإنتاج، غياب النوعية في العمل، اللجوء إلى الروابط العائلية والجهوية والدينية، على اعتبار أنها رد فعل أو مقاومة للوضع الذي يعيشه العمال أو وسيلة لمواجهة التناقضات

فالمؤسسة الصناعية إلى جانب أنها تمثل حقلا تنظيميا يوفر مناصب الشغل فقد أصبحت تمثل مكانا وحقل سوسيوثقافي للتعلم والتنشئة الاجتماعية والمهنية، ووسط ثقافي

تتعايش فيه مختلف الذوات يوميا، وتعاد فيه بناء التمثلات حول الذات وحول الآخرين وتتولد فيه الثقافات والقيم، حيث باتت هذه الأخيرة اليوم فضاء باستطاعته تهجين الثقافات وبناء التجارب وإعادة صياغة الأفكار والتصورات، كما تشكل وسيلة للانتماء والتعلم الثقافي ونيل الاعتراف الاجتماعي.

وحسبه إذا كانت الطبقة العاملة في الجزائر حديثة فهي تبقى أساسا خارجية عن كل شكل من أشكال الحداثة، يعني أن أي طموح وأي مستقبل غير ممكن اجتماعيا انطلاقا من علاقة العمل الإنتاجي لوحده، كما يعني أن حياة العمال المهنية أي الأقدمية والتجربة، التعلم والتحكم التقني لا يضمن للعمال على الإطلاق مكانة مندمجة تماما ومعترف بها في السلم الاجتماعي، كما أن عدم وجود هوية في العمل وتهميش العمال وعدم الاعتراف الاجتماعي بهم تشكل حسب تقدير الباحث العناصر الرئيسية التي بإمكانها توضيح عدم التجنيد الاجتماعي والإنتاجي للطبقة العاملة الجزائرية.

3- دراسة سعيد أعمر:

لقد أشار الباحث في كتابه التصنيع في الجزائر إلى المشاكل التي تتعرض لها المؤسسة العمومية والتي تعرقل سيرورتها وتتمثل هذا المشاكل في عناصر سوسيولوجية آتية من المجتمع الجزائري والذي يشبه كما يصفه الباحث على أنه مخبر حقيقي يشمل مختلف الظواهر السوسيولوجية ومنها ما يؤثر على التنمية في الجزائر وخاصة على بنية المؤسسة هذه الأمور والتأثيرات هي ناتجة عن التنشئة الاجتماعية ومخلفات الاستعمار وهي[1]

3-1 التنشئة الاجتماعية:

أ-العائلة: وتتمثل في وجود اتجاهين متناقضين في تربية الأطفال، الأول يتمثل في تربية الطفل بطريقة مدلّلة ممّا يولد لديه الأنا، والاتجاه الثاني يعمل على مضايقة الطفل وكبت قدراته بقتل روح المبادرة عنده، كل هذا ينتج جو أسري غير عادي ومعوق ولا يملك توازن صحيح وهو ضد التنمية، والنتيجة هو أن هذه التربية الأسرية تشكل عقبة أمام نمو المؤسسة الوطنية وتظهر سلبياتها من خلال ما يسمى بالعاطفية وتمركز السلطة وغياب الوعي في فهم الحدود والمسؤوليات التي يتوقف عندها كل فاعل داخل المؤسسة.[2]

بالنسبة للعاطفة والتي تحكم العلاقات في المؤسسات العمومية نجد أن العاملين داخل المؤسسة ينتظرون منها أن تعطف عليهم وتمدهم بخياراتها، دون أن يكون هناك مقابل أي عمل منتج من طرفهم عكس عالم الشغل في الدول المصنعة الذي يعتبر الفاعلية في العمل والانضباط والتعاون هو أهم شئ.

[1] - Said Amer.L'industrialisation en Algérie ; L'entreprise Algérienne dans le développement edi authropos, p 12.
[2] - Ibid p 33.

تظهر النتائج السلبية لهذه التربية في فكرة تمركز السلطة في أن الطفل الذي تربى على الأنانية من خلال حياته المهنية يعمل جاهدا أن تكون السلطة بيده، ويعتبر كل شئ ملكا له، وهذا ما لوحظ على بعض مسئولي المصلحات الذين يعتبرون أنفسهم ملاّك للمصانع التي يعملون بها.

المظهر الآخر الناتج عن هذه التربية الأسرية هو الفصل بين المصلحات داخل المؤسسة والتي من المفروض أن تربطها علاقات وظيفية متسلسلة ولكن ما نجده هو عكس ذلك تماما، فكل مصلحة تعمل مستقلة عن الأخرى وبالتالي فالاتصال وتبادل المعلومات بينها هو مجال مغلق هذا ما يؤدي إلى عدم القدرة للوصول إلى نظرة شاملة لما يحدث داخل المؤسسة.[1]

فحسب دوبار فإن هذه التنشئة الاجتماعية الأولية (الأسرة، المدرسة، المجتمع..) هي سيرورة تراكمية في حياة الأفراد المهنية وتشكل هويتهم المهنية باعتبارها أدوات ووسائل للفاعلين لمماثلة بعضهم البعض وبناء علاقات بينهم تمكنهم من التفاعل والاندماج المهني فيما بينهم داخل حقل العمل أو المؤسسة.

فالأفراد يأتون إلى المؤسسة كمسيرين أو عمال أو زبائن بقيمهم الاجتماعية والثقافية، إذ لكل فرد نظرته للعمل، وطبيعة تصرفاته في مواقف معينة وفق قيم المجتمع وثقافته، والثقافة الاجتماعية تنتقل إلى أفرادها عن طريق التنشئة الاجتماعية حيث يتم نقل القيم والمعايير والاتجاهات.

ب- الشارع: هو المؤسسة الثانية حسب الباحث والتي تلعب دور في التنشئة الاجتماعية، حيث أن للشارع دور في تكوين مواقف الطفل فهذا الأخير يرمى للشارع بدون وعي ويتعلم فيه السلبيات، ومن هذه السلبيات نجد منطق العلاقات الشخصية التي تتحكم في سير

[1] - Ibid, p 34.

المؤسسة وبالتالي ندرك عواقب مثل هذه التصرفات على الإنتاج والتسيير العقلاني الذي يناهض مثل هذه التصرفات، فالعلاقات الشخصية تنتج عنها بالتأكيد عقبات عندما تسيطر على العلاقات الوظيفية، فمثلا إذا كان كل واحد من العمال يداري على زميله بحكم تلك العلاقات التي تربطه معه فلا يمكن أبدا تحديد المسئول عن الفعل وبالتالي فإن هذا يؤدي إلى هلاك المؤسسة، التأثير الثاني للشارع أو السلوك الأخر يتمثل في ما يسمى بضربة الحظ فهي ظاهرة متفشية، فظاهرة الرشوة تكون إما عن طريق تقديم المال أو تقديم يد المساعدة المتمثلة في ضربة الحظ.[1]

ج- المدرسة: إن المدرسة الجزائرية كما يقول الباحث هي بمثابة المكان الذي تلتقي فيه اللغتين العربية والفرنسية، فهي بمثابة الوصل بين الثقافتين وبين الحضارتين، فاللغتين في حالة تعايش إلاّ أنّ هذا التعايش لا يكون في صالح التلاميذ، فهؤلاء حسب الباحث لا يتقنون أي لغة من اللغتين، فالمدرسة غير قادرة على تشكيل القاعدة الأساسية (تكوين الإطارات) الذين يمثلون دعامة للتنمية الصناعية.

إن طرح موضوع الازدواجية اللغوية (العربية والفرنسية) في نظام التكوين يعتبر مغريا للوهلة الأولى ويعتبره المدافعون عنه حلا لتناقضات التعليم، لأنه يبقي التفاوت بين المعرّبين والمفرّنسين، ويضمن فضل الفرنسية للجميع (بمعنى التفتّح على الفروع العلمية والتقنية)، إن موضوع الازدواجية ينطوي على نوعين من المساوئ: أولهما أنه يسّوي بين اللغة الوطنية واللغة الأجنبية، الأمر الذي يتناقض مع افتراض شرعية اللغة العربية كلغة وطنية وثانيهما أنه يتضمن خلق موقف نظري تجريدي يبرز علاقات التبعية الثقافية التي من أهداف التعريب هو العمل على إزالتها كشرط لتحرر الطاقات الثقافية الوطنية، أي التقدم الثقافي والحقيقة أن التجربة قد أو ضحت سواء في الجزائر أو خارجها (المغرب،

[1] – Said Amer, opcit, p 16.

تونس) أنّ الازدواجية في فروع التعليم تعمل على تكريس سيطرة الفرنسية، أو أن الازدواجية على وجه الدقة قد حافظت على الفرنسية وعززت مواقعها كلغة عمل ثقافي.[1]

إن الملاحظ في المؤسسات الجزائرية هو وجود الإزدواجية اللغوية، إذ أن اللغة السائدة في المؤسسات وفي المعاملات هي اللغة الفرنسية، وإذا كانت اللغة تعكس ثقافة وشخصية أي مجتمع، فإن وجود لغتين في المؤسسة الجزائرية يعني وجود ثقافتين وشخصيتين مختلفتين، فنجد غالبية الإطارات تتبنى الثقافة الغربية وتتعامل باللغة الفرنسية، بينما تنتشر الأمية بين العمال ولا يتقنون اللغة الفرنسية ويميلون إلى التحدث باللغة العربية أو العامية. وهذا يؤثر على عملية الاتصال بين القمة والقاعدة، ويؤدي إلى قطيعة بين الفريقين(الرؤساء والعمال) وهذا بالطبع ينجم عنه نتائج سلبية تعيق المؤسسة في تحقيق أهدافها، [2]

3-2 المخلفات الاستعمارية:

إن القضاء على الاستعمار في الجزائر كان منذ أمد بعيد كما يقول الباحث إلاّ أن الآثار التي تركها هذا الاستعمار بادية في سلوكيات وتصرفات الأفراد لأنه يجب أن نؤكد هنا على أن المشاكل السيكولوجية والتي سببها الاستعمار هي بأهمية لفهم السلوكيات السائدة في المؤسسة الوطنية إذا لم نقل المجتمع ككل.[3]

إن سلوكات وتصرفات واتجاهات العمال هو نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراجل تطوره، مما ساهم في تشكيل اتجاهات العمال نحو العمل، فمراحل الاستعمار التي مرّ بها المجتمع الجزائري ساهمت في تعميق التخلف الثقافي والاقتصادي

---

[1] – جمال لعبيدي، **التعريب والتناقضات الاجتماعية في الجزائر، الأزمة الجزائرية(الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية)**، مركز دراسات الوحدة العربية، 2006، ص 483.

[2] بن عثمان أم الخير، مرجع سابق، ص 117.

[3] – Said Amer, opcit, p 38.

والتنظيمي في المجتمع، فالمستعمر لم يعمل على نشر رسالة الحضارة بل استغل الوضعية المتخلفة للمجتمع، وعمّق في مظاهر ثقافة التخلف حيث لم يقم بأي مشاريع لرفع المستوى الثقافي والاجتماعي لأفراد المجتمع الجزائري.[1]

إنّ الاستعمار الفرنسي كما يؤكده الباحث لم يدرب ولم يربي ولم ينظم الفرد الجزائري على التصنيع كما هو الشأن في أوروب وأمريكا بل على عكس من ذلك فلقد حطم شخصيته وتركه بعقلية معطلة هذا ما ولّد لديه مركب النقص، فلقد أصبح الفرد الجزائري غير قادر على أخذ القرار أو إبداء المبادرة بل أكثر من ذلك فقد أصبح العامل الجزائري غير قادر على الاعتراف بأخطائه بسبب مركب النقص وأصبح منغلقا على نفسه وهذا ضدّ ما يتطلبه التصنيع من تفتح وروح المبادرة ثم بعد عرض الباحث لهذه السلبيات يشرح لنا بعض المظاهر السلبية التي نجدها في المؤسسات العمومية ويلخصها في هذه النقاط:

- تصرف الإطارات الجزائرية هو تصرف غير متجانس، بعض الإطارات يتصفون بعدم النضج والآخرون يعانون من الحرمان، فهم يعطون الأولوية والأهمية للشهادات رغم أن هذه الأخيرة ما هي إلاّ عنصر إيجابي يضاف إلى ملف التوظيف.
- غياب الحوافز يجعل بعض العمال لا يستشعرون بالدور المنوط بهم في عملية التنمية لأن العامل الجيد أو السيئ المجتهد والخامل ذو القدرة والعاجز كلهم سواء كلهم لديهم نفس الاهتمام عند المسئولين إضافة إلى طرق الترقية التي تقوم أساسا على الجهوية والرشوة وتلاعب المصالح[2]

[1]- بن عثمان أم الخير، مرجع سابق، ص 116.

[2]- Ibid, p 59.

وهذا ما يدفع بالعمال إلى اللامبالاة لأن بالنسبة لهم ليس هناك أي فائدة في بذل المجهود بما أنّ المسئولين لا يقدّرون ذلك فنجد أفراد يحتلون مناصب هي أكبر منهم، هذه اللامبالاة التي نجدها عند العمال مردها أيضا إلى أنّ الذين يتحكمون في سير المصنع هم ليسوا صناعيين بل هناك أيدي أخرى تمسك زمام الأمور وهذه الأيدي تتمثل حسب الباحث في العائلات التي همّشت من جهاز الدولة والشركات الوطنية والتي تريد أن تعيد مكانتها وسلطتها عن طريق النظام الزبوني بمعنى عن طريق "شراء أناس" تسيّر الشركات الوطنية فتحول بذلك السلطة إلى أيديهم ويسيرونها كما يحلو لهم وكل طاقة في الشركة لا تعمل لصالح هذه المجموعات الغريبة عن المؤسسة تجد نفسها مهمّشة ومطاردة ولذلك نجد بعض الإطارات في مؤسساتنا العمومية لا يشعرون بجدوى العمل بما أن المسيرين الحقيقيين للمؤسسة ليس الموجودين داخلها.[1]

– مظهر آخر من المظاهر السلبية والمتمثلة في العقلية الرجعية عند العمال فالعامل في المؤسسة يرى أن تلطيخ يديه أثناء تصليح آلة مثلا عار ويجب أن تكون يديه دائما نقيتين أو هو ما سمي بالصراع بين المئزر الأبيض والأزرق هذا الصراع الذي يؤثر بلا شك على سيكولوجية العمال فكل ما هو تقني وخاصة العمال الذين هم باتصال دائم مع الآلات غير مرغوب في المجتمع الجزائري والدليل هو أن العامل في الإدارة الذي يجلس على مكتب ويمسك قلم وورقة دون أن يلطخ يديه هو المفضل فالمرتب الذي يتقاضاه هذا الأخير أكبر من مرتب العامل المتخصص والحقيقة فإن هذه الظاهرة كما يؤكد الباحث هي نتيجة التنشئة الاجتماعية، فالمجتمع الجزائري يحقّر دائما العامل وإلا كيف نفسّر كلمة " زوافري"

[1] – Ibid, p 60.

إنّ التصادم الذي وقع بين أصحاب الياقات الزرقاء والبيضاء والذي يوضح فيه فئة العمال التنفيذيين والإطارات حيث ارتبط مصطلح" الياقات الزرقاء بالعمال التنفيذيين الذين يتولون العمل بالساعد داخل المصنع ويرتدون البزة الزرقاء عند أدائهم للمهام الشاقة، أما أصحاب "الياقات البيضاء "فهو المشرفين الذين يتولون التسيير بعيدا عن ظروف المصنع، وبذلك أصبحت الدلالة السوسيولوجية لهذه المفاهيم تشير إلى الفوارق الطبقية الاجتماعية بين الفئتين.

– مظهر آخر يظهر في الصراع الموجود بين الفئتين العاملتين في المؤسسة الأولى تتمثل في الفئة التي عملت منذ انطلاقة المؤسسة وكسبت شرعيتها من منطلق الأقدمية وفئة وظفت بعد ذلك وهي فئة شابة تتكون خاصة من الإطارات والعمال المختصين وهذا العداء كما يؤكده الباحث ليس لديه بصمات تاريخية ولا تتعلق بأي شرعية معينة ولكن يترجم فقط مصالح الفئتين، التناقض يظهر في أن الفئة الأولى لديها حقل عمل غير محدود ولكن مع معارف ضئيلة وهذا ما يولد لديهم شعور بالضعف والفئة الثانية والتي تملك معارف تقنية ولكن بدون أي سلطة لأن معظم المسؤوليات في يد الفئة الأولى والتي تولتها بحكم الأقدمية وهذا ما تراه الفئة الثانية غير شرعي وغير منطقي.[1]

خلاصة الدراسة:

يصل الباحث في نهاية دراسته هذه إلى أن التصنيع في الحقيقة لا يمثل منفعة فقط ولكنه هو مجموعة من التناقضات أدت إلى اضطراب النسيج الاجتماعي، فالتزاوج بين الحقيقة التقليدية والحقيقة التكنولوجية الآتية من الخارج سببت قطيعة في المجتمع الجزائري ومؤشرات هذه القطيعة في ظواهر كثيرة في المجتمع.

[1] – Said Amer, opcit p 60.

4- دراسة أحمد هني:

تتمثل هذه الدراسة في كتابه "الشيخ ورب العمل" والتي ترجع أسباب فشل المؤسسة العمومية إلى الجانب الثقافي وخاصة إلى العقلية السائدة في العالم الثالث وتصورهم لمفهوم الإنتاج والاستثمار، إلخ من المفاهيم التي يفرضها النظام الاقتصادي التشريعي.

حاول أحمد هني من خلال دراسته التي تعتبر دراسة بمقاربة سوسيو-- اقتصادية دراسة السلوك التسييري لرب العمل أو المسير الجزائري وذلك من خلال مقارنته للمسير ورب العمل في الدول الغربية حيث أظهر الطريقة التي يستطيع من خلالها المسير في الدول الغربية الحصول على مراكز ومراتب عليا، ثم انتقل إلى رب العمل أو المسير الجزائري، أين حاول شرح سلوكه كصاحب مال أو كصاحب مركز، ليخلص إلى أن الطريقة التي يتم بها توزيع الأرباح هي التي تميز أحدهما عن الآخر، فحسب الباحث الفرق يتمثل في أن الأول (رب العمل أو المسير في البلدان الغربية) يدعم مركزه من خلال توزيع جزء من الأرباح عبر هيئات مثل: المصنع، الدولة (الضرائب) والأحزاب...الخ.

أما المسير أو رب العمل في الجزائر فيقوم بتوزيع أرباحه بالطرق التي يختارها هو والتي يهدف من خلالها إلى الحفاظ على مصنعه، مركزه ومكانته الاجتماعية وذلك من خلال تكوين شبكة أو قاعدة زبونيه عن طريق:

- ربط علاقات مع أصحاب النفوذ.
- التوظيف على أساس الانتماء القبلي والعشائري بهدف كسب الولاء وتعزيز القاعدة الزبونية.

في نفس الطرح لاحظ "أحمد هني" أن رب العمل الجزائري والذي يطلق عليه تسمية رب العمل "الشيخ"، يتمثل سعيه في ضمان استمرارية وجود مؤسسة من خلال اعتماده على تكوين شبكة زبونية من جهة ومن جهة أخرى خلق الولاء والوفاء لدى العمال حماية للإنتاج واستمرارية وكذلك حماية لأسرار العمل، وبما أن الرفع من الأجر يؤثر على أرباحه فإن المقاول "الشيخ" يسعى إلى توظيف أفراد العائلة، القبيلة، الجهة...الخ وفي نفس الوقت يقوم بمنحهم امتيازات ذات طابع اجتماعي وديني (مصاريف الزواج، الحج، العمرة، التكفل ببعض المشاكل الأخرى كالمرض، التوسط لهم لحل بعض مشاكلهم...الخ) وبما أنه رجل متدين وسلوكاته جيدة فهذا يجعله "الشيخ".[1]

وحسبه ترتبط المراتب الاجتماعية في المجتمعات الرأسمالية الغربية بفعالية إنتاج المواد المادية، بمعنى أنّ فعالية إنتاج الأشياء تحدّد إنتاج وإعادة إنتاج الرتب الاجتماعية، وأما بالنسبة للمجتمعات النامية ومنها الجزائر قد يرتبط في بعض الأحيان توظيف الأجراء من حيث علاقتهم بصاحب رأس المال في القطاع الخاص أو العمومي.[2]

4-1 الاقتصاد الرسمي والغير رسمي:

يوضح الكاتب في البداية الفرق بين الاقتصاد الرسمي والاقتصاد غير الرسمي فالاقتصاد الرسمي هو فعل إنتاجي يترجم من خلال تنظيم أو إدارة مزدوجة للفاعلين الاجتماعيين: رب العمل من جهة والأجير من جهة أخرى، هذا التنظيم يدور حول التقنية والتدرج السلمي حتى تصبح القوة الفردية للعمل قوة اجتماعية للإنتاج.

[1] - HENNI (A), Le Cheikh et le patron : usage de la modernité dans la reproduction de la tradition, OPU, Alger, 1993, p29.

[2] – محمد بشير، **علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول**، مرجع سابق، ص 90.

بالمفهوم التقني يمكن أن نقول بأن الفعالية أو النجاح على المستوى سوق الأرباح والخدمات الذي ينتج النجاح أو الفعالية على مستوى سوق المكانة الاجتماعية، فالرأسمالي يعيد إنتاج مكانته الاجتماعية ليس عن طريق إعادة استثمارها.

في العالم الثالث نجد أن هذا النوع من أرباب العمل الخاضع لمبدأ إعادة التوزيع الفردي المكون من الزبائن وهذا في غياب مؤسسات وسيطة لإعادة توزيع الأرباح وضمان إعادة الإنتاج الكلي، كل رب عمل يهدف قبل كل شيء إلى إعادة إنتاج ذاته أو مكانته الاجتماعية، فقوته الاجتماعية الحقيقة ليست نتيجة التنظيم الإداري المؤلف مع عماله لكن هي نتيجة التنظيم الاجتماعي المؤلف مع زبائنه.

إن الهدف الأساسي عند الشيخ هو الحفاظ على حياة المصنع ليس من أجل النجاح في الإنتاج والفعالية في سوق الأرباح وفي المدى البعيد التوسع للوصول إلى الاحتكار، ولكن انطلاقا منذ البداية من وضعية نصف احتكارية بتثبيت التموينات والمستأجرين، فسلوك صاحب المصنع إزاء العمال يهدف إلى جعلهم أوفياء حتى لا يحدثوا أي تعطيل عن العمل أو تسرب لأسرار الإنتاج والحفاظ على وسائل الإنتاج المتحصل عليها بصعوبة وبالعملة الصعبة والتي من الصعب إصلاحها إذا تعطلت ولا تبذير للمادة الأولية، وجعلهم أوفياء ليس عن طريق رفع الأجور لأن هذا سينقص من الأرباح ولكن بكل بساطة جعلهم زبائن.[1]

وحسب أحمد المهدي بن عيسى فالزبونية قيمة ثقافية تعتبر آلية من آليات الدمج الاجتماعي لخدمة الروابط الاجتماعية في شكلها الخام القائم على الرابط الدموي ولخدمة هذا الرابط والعمل على استمراره وبقائه فوجود الزبونية بهذا المعنى يعتبر كقيمة عادية تجعل من الأفراد فيه يسخّروا لخدمة بعضهم البعض والعمل على تحقيق مصالح بعضهم

[1] – Ahmed Henni, Opcit, p 23.

البعض شيئا مقدسا كقداسة العلاقة الدموية التي تربطهم. فالزبونية بهذا المعنى تنطلق من العلاقة الاجتماعية وتنتهي إليها[1]

من هنا وحسب أحمد هني فإن نجاح المؤسسة وفعاليتها لا يعود إلى الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية ورأس المال والاعتماد على رؤية إستراتيجية بعيدة المدى لاحتكار السوق، وإنما هو فعل مبني ومرهون بالاستغلال الأمثل " لرأسمال العلاقات " أو رأس المال الاجتماعي التي يتمتع بها الفرد داخل المجتمع.

فرب العمل لا يجب أن يعتبر أرباحه أرباحا فردية ولكن عليه أن يستخدمها حتى يعيد إنتاج مكانته الاجتماعية ولا يمكنه ذلك إلا بفعل قوته الاجتماعية التي تتحدّد بمخزونه المتمثل في زبائنه.

ففعاليته على مستوى سوق الأرباح ليست نتيجة فعالية في الإنتاج إنما تتوقف على عاملين أساسيين القوة الاجتماعية وقوة الزبائن، والنجاح الذي يعطي هذه المكانة الاجتماعية ليس النجاح الذي يعمل على معرفة أكبر عدد من الزبائن على مستوى سوق المكانة الاجتماعية، فالنجاح هنا ليس اقتصادي وإنما هو نجاح اجتماعي فالأفراد يرون أن عالم الأخوة والزمالة هو الحل الوحيد لحرزهم على المواقع الاجتماعية المرموقة أو المهمة.

إن العلاقة الأخوية والزمالة هي علاقة ثقة، فتجسيد عدد من "الأخوة" هو تضعيف لحجم الفرص للتسيير الأحسن لدار أو مؤسسة، إذا الاهتمام هو مادي لتوزيع الأجور الرمزية عن طريق رب العمل وتثبت مكانته أمام الأخوة عن طريق إنماء زبائنه، وبقدر ما تكون مكانته أي رب العمل الاجتماعية قادرة على توظيف ولديها من المنافع

[1]– أحمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، العدد 03، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، 2004، ص 145.

بقدر ما يعتبر رب العمل نفسه كشيخ القبيلة، والعامل الذي يعمل داخل المؤسسة يعتبر نفسه عامل دعم من خلال مكانة وقوة السلطة التي تمتلكها جماعته التي هي بدورها تستمد هذه القوة والمكانة من القوة والمكانة التي يحتلها شيخها ولذلك فالفعالية المادية في عالم الزمالة يفرض على رب العمل سلوك خاص فإذا كان عالم الزمالة الذي يعمل على تدعيم مكانته الاجتماعية من خلال العمل الفعّال فهم ينتظرون منه بدورهم امتيازات مادية متعددة.[1]

بعد شرح الكاتب لهذا التسيير الخاص في المؤسسات الصناعية في العالم الثالث يقوم بمقارنة للتوضيح أكثر مزايا هذا التسيير الخاص بالعالم الثالث والذي يعتمد أساسا على الزمالة والعلاقات الشخصية بين هذا النظام والنظام الاقتصادي الفيبري.

4-2 النموذج الفيبري والنموذج الأخوي الزملائي:

من خلال مقارنة الباحث بين النموذج الفيبري والنموذج الأخوي والزملائي يفسر لنا من خلالها الطرق التي تتم بها جمع رؤوس الأموال واكتنازها.

- إن الرأسمال المنتج من خلال عملية الإنتاج في العالم الثالث هو في الحقيقة مخزون للعلاقات فبقدر ما تكون العلاقات كثيرة وملائمة بقدر ما تكون إمكانية التوسيع وامتداد إنتاج المؤسسة أكثر ارتفاعا فحجم الرأسمال الثابت لا يرتبط بقيمة التبادل الناتجة ولكن بملائمة عدد علاقات مسؤول المؤسسة.
- قيمة التبادل لا يمكن أن توجد إلاّ عن طريق التراكم، جزء منها سيتحول إلى رأسمال إضافي سيؤدي إلى إنتاج فائض القيمة.

[1] - Ahmed Henni, Opcit p 26.

إذا الشرط لتحقيق هذا الأمر هو أن الرأسمال الإضافي يجب أن يقتطع من قيمة التبادل، إذ يجب أن يكون جزء منها يخصص لشراء الوسائل والمواد الإضافية وقوة عمل إضافية وهذا الأمر يستلزم بدوره شرطين:

- أن تكون هذه التجهيزات والمادة متوفرة.
- أن يكون العمل مجرد والمهم كميته، فهو غير مرتبط بالأفراد ولكن بالوظيفة والكم، وهو ما يعني به في الاقتصاد السياسي بالعمل الاجتماعي الضروري travail "le Socialement Nécessaire''.
- ومن جهة أخرى يجب أن تختفي كل نماذج الإنتاج السابقة لترك مكان للاقتصاد البرجوازي الأوروبي، النموذج العالمي الوحيد للتقدم والتحضر لأنه يحمل قدر ضروري ومتألق وهو الاشتراكية، هذا التفوق الجديد الذي تفرضه أوروبا على العالم هو إنتاج الرأسمال عن طريق التصنيع.

ثم يطرح الباحث تساؤل جد مهم وهو: هل يكفي أن تستخدم أقلية ثورية التصنيع لكي تنجح وتصل إلى الحكم؟ وهل يكفي أن تصل طبقة اجتماعية مضطهدة وتستخدم التصنيع لكي تصير طبقة اجتماعية مسيطرة؟ .لا شيء يؤكد ذلك لكثرة فشل التجارب التي عرفتها هذه الجماعات في العالم إذا السؤال المطروح لماذا يصبح التصنيع وسيلة لتحويل وتغير السلم الاجتماعي في منطقة ولا يكون كذلك في منطقة أخرى؟ وبصيغة أخرى لماذا ينجح التصنيع في منطقة دون سواها؟ ويجيبنا الباحث عن هذه التساؤلات من خلال ملاحظته الدقيقة للبلدان التي عرفت تطورا صناعيا ناجحا ومن بينها طبعا نجد وروبا، الولايات المتحدة، اليابان، كوريا، الصين والبلدان التي عرفت تأخرا في سيرورة التصنيع مثل اسبانيا، البرتغال، إيطاليا، يوغسلافيا، فالفئة الأولى من الدول عرفت نظاما إقطاعيا قولب وكيّف الأفراد في قالب من العلاقات التاريخية على الخدمة والسيطرة وعلى

سلم إداري يتميز بالانضباط في المقابل نلاحظ أن الفئة الثانية من الدول لم تعرف مثل هذا النظام الإقطاعي ولذا فالتصنيع لا يؤخذ كما يجب وعرف بذلك تأخرا.[1]

نفهم من هذا أن التصنيع قد ولد في أرضية إقطاعية، فالمصنع ينتج السلوكيات التقليدية الموروثة من ثقافة الأسلاف، ولذلك الممارسات داخل المصنع ليست غريبة أو مختلفة عن الممارسات الاجتماعية الخارجية فكل ما يقوم به المصنع هو إعادة إنتاجها طبيعيا أو إجباريا، عكس ما حدث في الدول التي لم ينجح فيها التصنيع، فلقد دخل المصنع في صراع مع التقاليد الغير إقطاعية والتي حاولت أن تعيد إنتاج نفسها باستغلال هذه البنية الجديدة بإخضاعها لمنطقها الخاص فتنحت صفة الاستبداد والصرامة وخضع لممارسات اجتماعية جديدة.[2]

يوضح الباحث أكثر فكرته الأخيرة بالقول أن المادة المستوردة تحمل في طياتها أفكار وحركات البلد المصنّع باستيراد المادة ستحول مادتنا الرمادية وبالتالي حركتنا وممارستنا، فهذه العقلانية تبدو مطلقة ولكن قبل أن تحول المحتوى الثقافي الذي يرافق المادة المستوردة شيء فشيئا فهو يصطدم مع تاريخ مادتنا الرمادية وغالبا ما تكون هذه الأخيرة هي التي تقود استعمالاتنا للمادة بتحويلها من وظائفها ومعانيها الحقيقية، فالعمل الذهني مثل العمل اليدوي، إذ كان هذا الأخير عندما يعالج المادة يحولها من استعمالها ومعناها فالأول يفعل نفس الشئ عندما يعالج المفاهيم، التصنيع يكون بذلك قد حوّل من استعماله ومفهومه الأصلي على أساس أنه قضية اجتماعية لكي يعني شيء جديد وهو كومة من المادة وتكديس مبدعا، منتجا للثروة بيد أن هذا المفهوم لا يترجم عند عمالنا، فالعامل في مؤسسة صناعية مثلا في العالم الثالث يرفض أن ينتقل بلباس العمل من منطقة لأخرى أي من مكان لأخر ويفضل التنقل بلباسه العادي فهم لا يعترفون

[1]- Ibid p 57.
[2] - Ibid P 63.

بشخصيتهم العمالية لأن شرعية كيانهم لا تعود أو لا ترتبط بالإنتاج المادي فهم غير مقتنعين بشرعيتهم الصناعية.

حسب أحمد هني مشكلة التصنيع في الجزائر هي قضية ثقافية قبل أن تكون مادية فحسب ما ذكره الكاتب سابقا فإن اقتناء وتنصيب النظام المادي يطرح مشكل اتجاه الثقافة، فقبل أن ينتج هذا النظام المادي آثار فهو اقتنى في إطار ممارسات اجتماعية ثقافية، والسؤال المطروح هل المادة المقتناة تخضع لثقافتنا إذا يجب أن نشرح كما يقول الكاتب مفهوم الثقافة هل هو مفهوم خاص لظاهرة عامة أو هي ظاهرة خاصة لمفهوم عام؟[1]

المشكل المطروح حسب الباحث دائما هو هل في البلدان ذات الاقتصاد غير الرسمي، اقتناء وإنشاء نظام مادي جديد يؤدي إلى الانتقال من مفهوم ثقافة إلى مفهوم أخر وإلى ظهور وسائل جديدة للإنتاج وأشكال جديدة في نفس المفهوم للثقافة؟ هل إنشاء نظام مادي جديد يؤدي إلى إنتاج فقط لأشكال ثقافية جديدة من خلال ميكانيزمات بدون تغير الظاهرة العامة؟ وبالتالي الهدف هو ليس تغير مفهوم الثقافة ولكن تغير وسائل إنتاج الثقافة وبالتالي تغير أشكال نتائجها.[2]

إذا نجحت أوروبا في التصنيع حسب الباحث فلأنها لم تفكر في البداية في سيرورة هذا التصنيع بل كانت نتيجة لممارستها الاجتماعية، في حين نجد أن بلدان العالم الثالث فكرت في السيرورة قبل التصنيع وبالتالي فالبنية الفوقية هي التي سبقت البنية التحتية[3]، حتى ولو أن الباحث لا يفضل التفرقة بين البنيتين لأنه كما يقول من الصعب التفرقة بينهما لأن الإنتاج ظاهرة اجتماعية وليس تحويل بسيط للمادة ولأن البنية التحتية ليست

1 - Ibid p 76.
2 - Ibid p 84.
3 - Ahmed Henni , opcit p 85.

الإنتاج ولا التصنيع فقط بل هي ببساطة تحويل إيديولوجي ومادي يسمح بالتفكير وتحقيق إنتاج المجتمع بنفسه[1]، ولهذا يصل الباحث إلى استنتاج وحل في نفس الوقت لدول العالم الثالث إذا أرادت أن تنجح في عملية التصنيع والمتمثل في أنه سيرورة المصانع بطريقة فعّالة لا يكون عن طريق استيراد الأفكار والعقليات ولكن سينجح التصنيع عندما يرتكز النظام الاجتماعي للإنتاج وشرعية السلطة على نمط دستوري قوي (أي قوة أو إرادة سياسية قوية)، فالأفراد حسب الباحث ليسوا أميون وليسوا متخلفين لا يدركون أو لا يعرفون تسيير مصنع أو مؤسسة، بمعنى أخر هم ليسوا متأخرين ثقافيا ولكن كل ما في الأمر هو أن عندهم ثقافة على غرار ثقافة المصنع، وهذه الثقافة بإمكانها امتصاص ثقافة المصنع لكنها لا تفعل لأن النمط الاجتماعي المصنعي لإنتاج السلطة لم يتوغل عندهم بعد.[2]

خلاصة الدراسة:

نصل في نهاية هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن التصنيع ليس مجموعة من المصانع ولكنه ديناميكية اجتماعية مدعمة بشرعية تستمد قوتها من القيم الثقافية، فالتصنيع هو نتيجة تطور اجتماعي أين تكون السلطة مرآة لهذا التطور أو هذا التصنيع، فالبرجوازية وأصحاب نزعة لنين في العالم الثالث ضنوا أن بناء المصانع يكفي بأن يضمن لهم مكانة اجتماعية بل عملوا على تخريب قيم السلف التي وصفت على أنها قديمة فالمصنع + فولتار ليس لديه أي شرعية في مجتمعاتنا ولكن مصنع + إسلام يكون زوج فعّال للترقية الاجتماعية وشرعية السلطة.

[1] – Ahmed Henni , opcit p90

[2] – Ahmed Henni, Opcit p 120.

5- دراسة مصطفى عشوري

حسب مصطفى عشوري فإن البايولوجيا التنظيمية التي تعرفها المؤسسات الجزائرية تعكس غياب ثقافة تنظيمية تساهم في فهم أبعاد المشكلات التنظيمية وتسيير التغير المناسب، فالمتفحص للتشريع التنظيمي في الجزائر يلاحظ أن هذا التشريع اعتمد أساسا على وضع ميكانيزمات قانونية ضمن تصور هيكلي ثابت (ستاتيكي) للأبعاد التنظيمية للمؤسسة أي غياب ثقافة تنظيمية تجعل من السلوك التنظيمي للمؤسسة سلوكا ديناميكيا، ويلخص الباحث فكرة هذا التصور الثابت في:

- التصور الهيكلي المفرط للمؤسسة
- وضع ميكانيزمات قانونية تحكم هياكل تنظيمية عوض أن تساهم في وجود ديناميكية علاقات سلوكية.[1]

كما أنّ عملية لا مركزية اتخاذ القرارات لم تتعدى في واقع الأمر عملية تفويض بالإمضاء في ميادين محدودة جدا الشئ الذي حتّم في كثير من الأحيان على القادة المسيرين العمل في مجال محدود وضيق، حيث حرموا من هامش تصرف حر وكاف يسمح لهم باتخاذ المبادرات الضرورية لتحقيق أهداف التنظيم، إضافة إلى هذا فقد أشار الأستاذ إلى الالتباس الذي هو في ذهنية المسيرين والذي يتمثل في عدم تفريق هؤلاء بين القيادة كهيكل تنظيمي والقيادة كسلوك وسياق تأثير يسمح بإدخال التغير التنظيمي بدون مقاومة جادة للأفراد، وكما يظهر أن الاختلاف في الأنماط القيادية لا يقوم على أساس تكيف لمواقف تنظيمية وإنما مبني على أساس المسافة الهيكلية التي تفصل كل قائد عن مركز القرار.

[1]- مصطفى عشوري، **الخلفية الثقافية للقيادة في المؤسسات الاقتصادية**، الثقافة والتسيير، أعمال الملتقى الدولي بالجزائر، 1992، ص 279.

إضافة إلى غياب الديناميكية الاجتماعية في العلاقات التي تربط القادة بالإنتاج فالقادة لا يأخذون بعين الاعتبار وبالشكل الكافي حاجات أتباعهم للاتصال الاجتماعي، فالتفاعل بينهم لا يتم على أساس تصور ديناميكي لهذه العلاقة في شكل نسق متكامل وإنما يتم على أساس تصور هيكلي تحكمه ميكانيزمات هيكلية مرتبطة بالوضعية التنظيمية.

يرجع الباحث هذه الصفات البارزة على السلوك التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية إلى عوامل ذات علاقة بالسياق الثقافي الذي عرفه المجتمع الجزائري ومؤسساته الاقتصادية خاصة عبر ثلاث مراحل من مراحل تاريخ المجتمع الجزائري بمؤسساته المختلفة وما لحقتها من تغيرات وما ارتبط بذلك من عوامل وخاصة في المجال الثقافي وهذه المراحل هي:

1. مرحلة ما قبل الاستعمار الاستيطاني وما ساد فيها من عوامل ثقافية وسياسية واقتصادية.
2. مرحلة الاستعمار الاستيطاني (1830-1962) وما استتب فيها من أوضاع بتشريعات وتنظيمات إدارية وأنماط سلوكية وخاصة في المؤسسات الإنتاجية.
3. مرحلة الاستقلال وما جدّ فيها من أطروحات ثقافية وتنظيمية وتشريعات وخاصة في مجال تنظيم المؤسسات الاقتصادية منذ مارس 1963 ومرورا بما يسمى بالتصحيح الثوري في انقلاب 19 جوان 1965 مرورا بالمرحلة الثالثة (1971-1980) وما تمّ فيها من إصدار القوانين وتنظيمات لتسيير المؤسسات تسييرا اشتراكيا.

من أهم مميزات هذا التسيير هو المشاركة العمالية في اتخاذ القرار وتوزيع الأرباح والتسيير الجماعي ولكن ميدان الممارسة لم يكن ممهدا لغرس هذه المفاهيم على مستوى

السلوك التنظيمي، حيث ساد التناقض فالواقع بيّن أن ما كتب في النصوص وبين ما مورس في الميدان وخاصة من طرف مسئولي المؤسسات الاقتصادية الذين احتكروا عملية اتخاذ القرارات في الأمور الهامة فرق شاسع وكانت النتيجة الحتمية لهذا التطرف هو خلق جو من اللاتفاهم والممارسات الغير رسمية، فأصبح العمال يرفضون تكيف سلوكاتهم مع التنظيم الرسمي للعمل لأن ذلك لا يضمن لهم تحقيق مصالحهم، وبالتالي للوصول إلى تحقيق مبتغاهم يتحايل العمال على القواعد والمعايير الرسمية عن طريق استرجاع منطق الذهنيات القبلية والعشائرية والجهوية وكذا منطق المحسوبية وتوظيفه في سياق العلاقات الرسمية للعمل، وبالتالي في الوقت الذي كان على العمال أن يستفيدوا من تجاربهم في ميدان العمل الصناعي ومنها خلق تقاليد عمل، وجدوا أنفسهم يطورون ثقافة مقاومة وانسحاب وكذا ثقافة حماية تتجسد في التحالفات القبلية والعشائرية ليصبح العمل الإنتاجي الأخير رهان اجتماعي.

ويصل الباحث في الأخير إلى نتيجة مفادها أن طابع التغيرات التي حدثت في الجزائر هو طابع إصدار القرارات المركزية دون إجراء دراسات وبحوث ميدانية عميقة ودون استشارة المعنيين بهذا التغير استشارة حقيقية، أي أن الطابع الإيديولوجي هو السمة البارزة في هذا التغير دون دراسة معمّقة لثقافة المجتمع ولنماذج الثقافة التنظيمية التي يمكن أن تنجح في المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر.

6- دراسة جمال غريد:

تمثل المؤسسة الصناعية المؤسسة التي أخذت حصة الأسد في اهتمامات جمال غريد البحثية حيث يمكن إسقاطه في حدود كبيرة على مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأخرى التي أخصها بالدراسة.وتمثل دراسة العمل الشائع 1997 من بين الدراسات الأكثر دلالة حيث يقول "لقد توّلد عن إنشاء الوحدات الصناعية الهامة في المدينة تأثيرات عميقة وطويلة الأمد، فكل جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية كانت معنية بهذه التأثيرات ناهيك عن الحياة اليومية في حد ذاتها[1]

قبل التطرق لدراسته نتعرف عليه أكثر حتى نكتشف ارتباط تنشئته باهتماماته وأبحاثه، فقد ولد جمال غريد في سنة 1943 بطولقة ولاية بسكرة في عائلة معروفة بالعلم والمكانة الاجتماعية، كان جده يدرّس اللغة العربية والفقه بزاوية " طولقة" أما والده فكان يتقن اللغة العربية والقانون الإسلامي، حيث كان مستشار في أمور القضاء والإرث.

أما تكوينه فقد تعلم "جمال غريد" في المدرسة القرآنية والمدرسة الفرنسية، تحصل على البكالوريا في سنة 1963، ليلتحق بجامعة الجزائر وبعد تخرجه بدأ مزاولة مهنة التدريس بنفس الجامعة كمعيد أين تعرّف على "بيار بورديو"، تقلّد العديد من المناصب الأكاديمية مثل رئيس المجلس العلمي لمعهد العلوم الاجتماعية، بجامعة وهران 1982-1984، والمجلس العلمي لمركز البحوث الأنثروبولوجية والاجتماعية والثقافية 1992-1997.وقد تميزت شخصية جمال غريد بالدقة والطابع المنهجي المنظم ليس في مجال التدريس والبحث العلمي فحسب ولكن كأسلوب حياة.[2]

---

[1]- محمد بشير، **جمال غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية**، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 23.

[2]- زاوي فكروني،. **جدلية التقليدي والحداثي، قراءة في تحليل " جمال غريد" لثنائية الثابت والمتحول في البنية الثقافية الجزائرية**، مجلة التغير الاجتماعي، العدد الثالث، جامعة بسكرة، ص 379.

يعد غريد الشغوف بالتحقيقات الميدانية بصفتها توجه ابستمولوجي بحيث يبقى من القلائل الذين بادروا بالتحقيقات الميدانية ولكن بمزاوجتها بشبكة تحليل نظري فنشر العديد من المقالات التي ساعدت في بلورة فكر نقدي جديد في البحث الاجتماعي في مجال الأنثروبولوجيا، كما اهتم بالدراسة الانثروبولوجية للعمل والعمال محاولا وضع صورة جديدة للعامل الصناعي الجزائري بعيدا عن السوسيولوجيا الغربية حول التصنيع الأوروبي.وظهر هذا الاهتمام في مجموعة من الدراسات والمقالات نذكر منها: الصناعة والمجتمع 1982، أطروحة دكنوراه بعنوان: التصنيع، الطبقة العاملة، وعلم الاجتماع 1994، المؤسسة الصناعية في الجزائر حدود المثاقفة 1990، العامل الشائع: عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري 1997، إضافة إلى مجموعة من الدراسات التي تعرّض من خلالها لدراسة وتحليل ونقد الواقع الاجتماعي الجزائري بمختلف أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

إن أفكار جمال غريد تبرز ملامح البنية الثقافية الجزائرية بمختلف تجلياتها وفروعها وخصوصا ما يتصل بالرموز والقيّم التي مازالت متوغلة في أغوار النفوس ومؤثرة فيما يصدر عن الإنسان الجزائري المعاصر من مواقف وأنماط السلوك[1]، كما أن أفكاره هي نتاج لما قام به من استقراءات في الفكر الأنثروبولوجي العالمي.

في دراسة له حول عملية التصنيع في الجزائر وأثرها في عملية إعادة التنشئة الاجتماعية وتشكيل ذهنيات العمال المنخرطين في المؤسسات الصناعية في علاقتها بالثقافة الاجتماعية والدينية التي كان يحملها العمال، فقد كان المشروع الاجتماعي يهدف إلى تحويل العمال ومن خلالهم المجتمع من مجتمع تقليدي غير عقلاني، ومتخلف وريفي إلى مجتمع حديث وعقلاني وحضاري يتوافق مع الحضارة الصناعية ومقتضياتها، غير

[1]– زاوي فكروني، نفس المرجع.

أنّ نتائج العملية كما هي محلّلة في الواقع كانت عكس ما كان منتظرا منها، فقد جرى تكييف ما اكتسبوه في المصنع من ثقافة ممثلة في اللغة وعلاقتهم بالزمن والمكان، وفقا لتنشئتهما الثقافية التقليدية في جانبها الديني والاجتماعي (العرف والعادات والقيم المرتبطة بالعالم الرفي والزراعي)[1]

فحسبه شهدت المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية مسار تاريخي مليء بالتجارب والأحداث مثلها مثل النسق المجتمعي الكلي، فالمجتمع الجزائري عرف نموذجين مختلفين الأول وهو امتداد للنموذج الفرنسي الكولياني، أما الثاني فارتبط بالقطاع الفلاحي التقليدي، لينتج مجتمع مزدوج ثنائي الأقطاب[2]

عرفت تجربة تسيير المؤسسة الجزائرية عبر مراحلها المختلفة ظهور العديد من الاختلالات بالرغم من الجهود التي قامت بها الدولة للنهوض بالتنمية، لكن لم تستطع تحقيق الوثبة الاقتصادية ولا أن تؤمن مؤسسات فاعلة تجسد مشروعها الحداثي، نظرا للكثير من العوامل والتناقضات التي ظهرت على مستوى بنية المؤسسة وعلى مستوى تأطير العمل والتنظيم التقني والفني له، وعلى سبيل المثال لا الحصر نظام "العقلانية الذي اعتبر دخيلا على المجتمع ترتب على إدماجها تغيرات عنيفة في البنية الاجتماعية والإطار الثقافي للمجتمع، ولعل أهم التناقضات التي أفرزتها هذه العملية تلك التي وقعت بين الشروط الضرورية لقيام قاعدة صناعية معتمدة على عقلانية صورية ونفعية، وبنى اجتماعية لا تزال تعتمد في حركيتها على قيم ومعايير ذات جذور راسخة في منظومة ثقافية قديمة.[3]

[1]– محمد بشير، جمال غريد السوسيولوجي. والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية.....، مرجع سابق، ص 106.

[2] - Djamel Guerid.. L'Algérie l'une et l'autre Société. Oran. Edition CRASC.1995.P5.

[3]– جمال غريد، مرجع سابق، ص

كما يحدّد تأثير المصنع على العمال في رصد العناصر التالية: "تبدأ عملية إعادة التنشئة الاجتماعية بتلقين لغة جديدة وعلاقة جديدة بالزمان والمكان... فالعامل يتعلم هنا كيف يسمي وبالفرنسية أدوات وأماكن العمل، ومختلف أصعدة السلم التقني والإداري وكذا مجمل العناصر التي يتألف منها محيط العمل... فزمن المصنع هو زمن قطع كل صلة مع الأزمنة الآخرى، مع الزمن الزراعي الذي يخضع للوتيرة الطبيعية مع زمن الحرفي أو التاجر الذي يتحكم فيه صاحبه ومع الزمن الديني الذي توزعه نداءات المؤذن للصلاة[1]

فحسبه إن سيرورة المثاقفة داخل المصنع هي في الحقيقة جارية في وسط أوسع يتمتع بنماذجه ومعاييره وقيمه الخصوصية... لقد برهن العمال على أنهم يتحددون داخل المصنع نفسه بواسطة هذه النماذج التقليدية بدلا من النماذج العصرية التي ترغب الوحدة تلقينها إياهم[2]

أما فيما يخص حدود المثاقفة فحسبه التصنيع يوحي بالتثاقف أي غرس حضارة جديدة (الحضارة الصناعية)، ويظهر أيضا كجهد جماعة اجتماعية تبذله للوصول إلى الهيمنة، أو من أجل ترصيص هذه الأخيرة، وبالتالي تصبح غير قابلة للتراجع، ونجد أن التصنيع في الجزائر يمتثل إلى هذه القاعدة، ومع هذا لا يمكن الكلام لا على المستوى المادي ولا على المستوى الثقافي عن نجاح هذه العملية.[3]

ويشير محمد بشير إلى أن أبحاث جمال غريد تظهر بكل وضوح في تأصيله لمقاربة سماها "الثنائية الثقافية" كان ذلك على مستوى المجتمع أي انقسامه إلى مجتمعين، تقليدي وحداثي أو على مستوى النخب، نخبة تستلهم قيمها ومعاييرها من

[1]– محمد بشير، مرجع سابق، ص 23.

[2]– محمد بشير، **جمال غريد السوسيولوجي والانثروبوجي**، مرجع سابق، ص 24.

[3]– محمد بشير، **علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول**، مرجع سابق، ص 43.

النسق الثقافي التقليدي وبالتالي هي مرتبطة بالمشرق العربي ومن ثمّ بالثقافة العربية الإسلامية، ونخبة مرتبطة بالثقافة الغربية عامة والثقافة الفرنسية خاصة[1]

فقد اهتم بالدراسة الانثروبولوجية للعمل والعمال، محاولا من خلال اسهاماته نحت صورة جديدة للعامل الصناعي الجزائري بعيدا عن القوالب الجاهزة التي أنتجتها السوسيولوجيا الغربية حول التصنيع الأوروبي، وكذا الاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري ومن التأثيرات الاجتماعية التي سببها وصوله إلى الهيمنة داخل المؤسسة الاقتصادية، وقد تبلور هذا الاهتمام في مجموعة من الدراسات والمقالات التي جعلت من هذا الموضوع محورا لها نذكر منها: الصناعة والمجتمع 1982.

فحسبه هناك نموذجين من العامل الصناعي الجزائري، حيث يسمي فئة معينة من العمال بالعامل الكلاسيكي، وهذا من خلال جملة الدراسات التي أجريت حول الشركة الوطنية للحديد والصلب)SNS والتي مست ثلاث وحدات صناعية تابعة لها **Clouterie de Sig**، **Usine de sidérurgie d'Oran**، **Électrolyse de Ghazaouet** حيث يقوم هذا الأخير **Sig**، **Usine de sidérurgie d'Oran Électrolyse de Ghazaoue**، بتصنيف نوعين من العمال الصناعيين الجزائريين تمثلا في العامل الشائع والعامل الكلاسيكي، ويحدد أيضا ملامح العامل الكلاسيكي في ثلاث نماذج مختلفة، وهذا لكونه يكاد يتشابه مع العامل الصناعي الكلاسيكي الذي عرف في أوروبا الغربية، من حيث التكوين في المؤسسة الصناعية الرأسمالية التي تساعدهم على نقل ما يسميه بـ "الثقافة الصناعية" لغيرهم من العمال الجدد خاصة الشباب، حيث يوضح خصائص العامل الجزائري الكلاسيكي كالتالي: "العمال من الفئة الأولى (التي وجدت في وحدة سيق) هم كبار في السن وبدون مستوى دراسي وبلا أي تكوين، فليس لهم أي خيار: لا يمكنهم أن

[1]– محمد بشير، ص 24.

يعملوا عمل آخر، وهذا لأن أميتهم تمنعهم من الترقية داخل المصنع ولا تساعدهم على الحصول على وضعية أحسن في الخارج، ومن جهة أخرى مهاراتهم المهنية -**Savoirs Faires**، لا يمكن نكرانها ومعترف بها في المؤسسة لكن بدون شهادة تذكر. يتميز هؤلاء العمال بثقافة أو أخلاق في العمل، تبدو غير مفهومة بالنسبة لزملائهم العمال الشباب فهم مرئيين على أنهم ضحايا العمل في النظام الاستغلالي لأرباب العمل والخاص بالفترة الكولونيالية[1]

أما النموذج الثاني الذي أظهرته دراسة هذا الباحث، فهو يطلق عليه اسم **Les intellectuels** حيث هؤلاء لم يعايشوا الفترة الكولونيالية ولم يتلقوا التكوين في مؤسساتها، لكن بفضل تكوين في المؤسسة الصناعية الجزائرية على العموم وبالأخص في مصنع **Électrolyse de Ghazaouet** استطاع أن يكتسبوا بعض ملامح العامل الصناعي الكلاسيكي الذي ظهر في أوروبا، حيث يوضح خصوصيات هذه الفئة بـ: "عمال الفئة الثانية هم شباب ذو مستوى تعليمي مرتفع وتكونوا تكويناً خاص في العموم، هم ليسوا في علاقة مباشرة مع العمل الإنتاجي وينتمون إلى فئة التقنيين، عكس عمال النموذج الأول الذين ينتظرون التقاعد، يتميز عمال هذه الفئة بتبني سلوك الحضور الفعلي في العمل والإلتزام فيه، والرغبة في التحكم في منصب العمل والترقية .)....(هذا النوع من العمال هم الذين يقتربون فعلا من العامل المثالي المنتظر من طرف الصناعيين.[2]

أما الشكل الثالث للعامل الكلاسيكي، فقلد ميزه الباحث بالفعل الجماعي للعمال في العمل، الذين يشكلون ما يسميه بـ" العائلة "، وهو ظهر في ورشة السباكة الخاصة بوحدة وهران لصناعة الحديد **Usine de sidérurgie d'Oran** وهذا نظرا لظروف العمل القاسية

[1] - GUERID Djamel , L'exception Algérienne.la modernité à l'épreuve de la société,CASBAH Editions, Alger, 2007, p205,206.
[2] - Ibid , P 208-209.

التي تتطلب المزيد من الحذر وانخراط العمال في سيرورة عمل معينة التي تتطلب التعاون والتضامن، فلا يوجد حدود بين فئة الشباب والعمال القدماء، فكل يشكل انسجام واحد لإنجاح العملية الإنتاجية.

يظهر العامل الشائع "الذي هو عادة عامل شاب. فهو –في غالب الأحيان– من أصل ريفي وحتى فلاحي وهو ما زال يحافظ على ارتباطات مع عالمه الأصلي حيث يوجد –في أحيان كثيرة– مقر سكناه هو ملم –إلى حد ما– بمبادئ الكتابة والقراءة العربية وحامل لعناصر ثقافية يرتبها وينظمها فهم مبسط للإسلام. هو يجهل تماما قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة الصناعية وعلى الخصوص الأشكال العصرية والمؤسساتية في المقاومة والمطالبة. ولذا فهو يفاجئ بسلوك سلبي وبخضوع مبالغ فيه حتى يكاد المرء ينسى وجوده داخل الورشة ولكنه يفاجئ أكثر بأفعال وتحركات مباغتة مذهلة فيمس الإطار في يقينه و يشكك علم اجتماع العمل في عمله".[1]

إن مفهوم العامل الشائع للدلالة على خصائص نموذج اجتماعي للعامل بالمؤسسة الصناعية.

حيث يرى غريد أنه ذلك العامل الفلاح الريفي الذي يتواجد بالورشات ومحافظ على ثقافته والمرتبط بأصوله ومحيطه الأصلي، كما أنه ذلك العامل الذي يجهل قواعد اللعب الثقافة الخاصة بالمؤسسة الصناعية ويسلك سلوك وأفعال تتنافى وعقلانية المصنع، وهو تلك الهوية السلبية في تصرفاته وشخصه ويعد نموذجا ما قبل العامل ولا يستطيع تفهم

[1]– غريد جمال، العامل الشائع عناصر للإقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، إنسانيات العمل أشكال وتمثلات ،العدد 1، 1997، ص 16–17.

الآخرين نظرا لثقافته الاجتماعية التي تتناقض وثقافة المصنع، كما أنه يتقاضى أجرا مقابل ما يقدم من وقته وممارسته تعكس انشقاقه الثقافي عن المصنع.[1]

وفي الواقع أن مفهوم الشائع أستعمل أول مرة في دراسة " الصناعة والمجتمع"، SNS 1982، من طرف علي الكنز، سعيد شيخي، جمال غريد، حيث صنّف الباحثين وجهي العامل الصناعي في الجزائر بين الكلاسيكي والشائع كانعكاس عيني للثنائية الثقافية، فالأول يدور في فلك الحداثة والعقلانية والثاني في فلك التقليد، ووجود هذين الصنفين في نظر الباحثين هو دليل على فشل مسار التحديث الذي اتبعته الدولة في السبعينات والتي عولت على المؤسسة الصناعية لتحقيق التثاقف، والعقلانية والحداثة. لكن بعد دراسات ميدانية في مؤسسات اجتماعية أخرى تبيّن لجمال غريد أن الشائع هو ليس نتاج لفشل المسار التصنيعي للجزائر المستقلة، وإنما هو نتاج لاحتواء البنية الثقافية التقليدية لكل رموز التحديث والعصرنة والعقلنة، أولا ونتاج لأساليب المقاومة العفوية لكل تغيير هادف إلى تغيير تلك البنية التقليدية ثانيا.[2]

إن العامل الجزائري لا يفكّر في العمل المبدع بقدر ما يفكر في الجانب المادي فحسب جمال غريد أنه من نتائج هذا أن العمال يدخلون مع المصنع في علاقات أداتية بحتة يتم بموجبها التبادل حيث يقدم العمال نصيبا من وقتهم في مقابل مبلغ مالي معين، فلا يبدوا أنه قد تكوّن لديهم مشروع جماعي يهدف إلى التحول الاجتماعي انطلاقا من المصنع، ولا يبدوا كذلك أن المشروع الفردي ذاته موجود عندهم وجودا أكيدا ربما لأن هذا المشروع أو هذا الأمل الفردي تجسّد فعلا في الماضي القريب وهو قد تمثّل في هجرة الأرض وإيجاد عمل ودخل ثابتين في القطاع الصناعي.[3]

---

[1]– محمد.بشير. مرجع سبق ذكره، ص 34.

[2]– زاوي فكروني، مرجع سابق، ص 390.

[3]– غريد جمال ، مرجع سابق.

عند تحليلنا لهذه الفكرة لجمال غريد والتي يبين فيها أن العامل الجزائري من خلاله عمله في المصنع لا يهدف إلى الإبداع والعمل بل من أجل الحصول على العائد المادي الذي يوفره له العمل في المصنع وهذا يعود ربما لبعض الاعتبارات الثقافية والتاريخية التي ولدت لديه هذا السلوك وهي خلفية المستعمر الذي كان يحقر العمال الجزائريين ويعمل على استغلالهم ممّا ولّد لديهم كره العمل في المصنع وتفضيل العمل الحر غير المقيّد، وبهذا ترجم مفهوم العمل في المجتمع الجزائري على أنه مصدر لكسب المال.

حسب جمال غريد فالعامل الشائع الذي لم يعد ينتظر من المؤسسة التي يشتغل فيها أي شيء، ولا يتماثل معها ومع أهدافها هذه المؤسسة التي لم تجعل منه عاملا صناعيا حاملا لأشكال الوعي الصناعي "إن النسق الإيديولوجي الذي يتحكم في هذه العملية يضع كشرط لنجاحها تحالف الإطارات المسيرة والعمال المنتجين غير أن هذا التحالف لم يكن لأن العامل الشائع رفضه وهذا لأنه لا يرى فيه ما يخدم مصالحه الحيوية الواسعة وطموحاته البعيدة وهذا الرفض المبدئي هو الذي يفسّر فشل الحركة التصنيعي"[1]

إن تصور جمال غريد للثنائية الثقافية يمكن اختزاله في هشاشة علاقة الاجتماعي بالثقافي، والراجعة أساسا إلى استناد الفاعلين على تراث فكري إما فرعي وخاص بمجموعة أو جهة معينة من الجزائر أو مستورد من المشرق أو الغرب بالمثاقفة والتعليم أو بالهجرة والتجنيد.

أما الشطر الثاني من الثنائية الثقافية في تصور "جمال غريد" فيمثله في صراع وتنافس المعربين والمفرنسين، فهو يرى أن هذا الصراع هو كذلك إرث المرحلة الاستعمارية. ذلك أنه لم تكن أبدا العلاقة بين المثقفين الناطقين بالعربية والمثقفين

[1]– غريد جمال، مرجع سابق، ص 21.

الناطقين بالفرنسية علاقة وفاق أو تكامل، بل علاقة صراع وتناحر في كثير من الأحيان. فالازدواجية اللغوية ولدت ازدواجية مرجعية وفكرية لرؤيتين متناقضتين تماما لواقع ومستقبل الجزائر سواء المستعمرة أو المستقلة[1]

[1]– زاوي فكروني، مرجع سابق، ص 388–389.

7- دراسة الجيلالي اليابس

تناول جيلالي اليابس العلاقة بين الرأس المال العمومي ورأس المال الخاص في ظل رأس المال الاجتماعي، كما اهتم بالفعل المقاولاتي وظهور المقاولاتية في الجزائر، حيث جاء إنشاء المقاولات في الجزائر بعد التسهيلات المقدمة من طرف الدولة أي القطاع العام إلى القطاع الخاص في المجال الصناعي، فقد تمّ اللجوء إلى المشروع المقاولاتي نتيجة للدور التنموي الذي يقوم به قطاع المؤسسات الصغيرة والمقاولاتية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، خصوصا بعد الأزمة الاقتصادية الحادة التي انعكست أوضاعها على الجزائر بسبب تراجع القطاع النفطي، لهذا عملت الجزائر على الاعتماد على سياسة التنويع الاقتصادي واعتمدت على مشروع المقاولة في القطاع الخاص باعتبار أنها تساهم في توفير فرص العمل وامتصاص البطالة وتوفير السلع والخدمات والتقليل من الآفات الاجتماعية، وهذا لأن المقاولة هي بديل اقتصادي متنوع ومتحرر من القيود النفطية وكآلية لتنمية المجتمع.

وحسب جيلالي اليابس فإن المقاولة الصناعية البرجوازية الجزائرية وبالرغم من الدعم والامتيازات المقدمة من طرف الدولة إلاّ أنها لم تساهم في التنمية وترقية المجتمع بسبب غياب التخطيط الاستراتيجي من جهة، ومن جهة أخرى طغيان النزعة الفردية التي تسبق المصلحة الشخصية على المصلحة العامة، ممّا يجعل التنمية تتحقق على المستوى الفردي فقط وبالتالي لا تتحقق التنمية الشاملة للمجتمع في حال لم يكن هناك تكامل وظيفي بين الأفراد المقاولين والمؤسسات والقطاعات الاجتماعية.

وتمثل المقاولة كيان اجتماعي قبل أن تكون كيان اقتصادي حيث قال في هذا الصدد ": المقاولة ليست فقط مجال اقتصادي ولكنها في نفس الوقت مجال متأثر بالإبعاد الاجتماعية والسياسية، هذه الأبعاد هي التي كونت الفكر المقاولاتي الخاص من أجل

النهوض بالتنمية المجتمعية، كما أنه قد ركز على رأسمال الاجتماعي الذي يلعب دورا هاما في نجاح المقاولة، والمقاول الجزائري ليس ذلك المقاول الشومبيتري، بل لديه وجود اجتماعي واقتصادي يعتمد على العائلة، فالعائلة لها دور مهم في من حيث الإنشاء والتمويل للمقاول الخاص.

وفسّر الجيلالي اليابس الأوضاع التي آلت إليها المؤسسة الجزائرية إلى الظروف التاريخية للمجتمع الجزائري، وخضوعه لبعض القيميات مثل خضوع الجماعة للقائد ومجلس قبيلة، وأن مثل هذه التصورات أعيد إنتاجها بعد الاستقلال بواسطة النظام الاشتراكي الذي يعتمد على الدولة، والتي كرّست هاته الأفكار من خلال خطابها الرسمي، وبهذا أصبحت المؤسسات مسيّرة بالعاطفة التي تحكم العلاقات داخل المؤسسات العمومية.

وحول[1] الواقع السوسيو اقتصادي للمؤسسة الصناعية الخاصة، حاول "الجيلالي اليابس" بحث مختلف علاقات وتأثيرات الواقع السوسيو اقتصادي للمؤسسة الصناعية الخاصة على مجمل النظام الاقتصادي والاجتماعي الذي تمارس نشاطها فيه، ورأى الباحث أنه لا يمكن إجراء دراسة حول المؤسسة دون اعتبارها كقاعدة مادية لبرجوازية صناعية سليلة البرجوازية التجارية التي نشطت خلال الفترة الاستعمارية، فمن خلال تحليل تاريخي لخطاب الدولة الوطنية حول الملكية والرأسمال الخاص، توصل إلى ما يلي:[2]

- الارتباط القوي للبرجوازية الصناعية لدولة الوطنية، حيث أن قطاع الدولة يوفر قاعدة التواجد، العيش و الاستمرار للقطاع الخاص.

[1] - LIABES (D), Capital privé et patrons d'industrie en Algérie (1962-1982), CREAD, Alger, 1984, p102.

[2] – سفيان بدراوي، مرجع سابق، ص 45.

- استعمال المقاولين للسياسة التوافقية في تسيير الموارد البشرية.
- استعمال المقاولين للسياسة التوافقية في تسيير الموارد البشرية من خلال المزج بين التقليدي والحديث، فمن جهة الحديث ما تعلق لتكنولوجيات المستعملة في المصنع ومن جهة التقليدي ما تعلق بعلاقات السيطرة التقليدية من جهوية وقبلية والتوظيف الإنتقائي قصد التخفيف من المقاومة العمالية لإضافة الى استخدام المقاول للعوامل الدينية كوسائل لإدماج العمال في المصنع.
- الاستثمار اليومي والمزدوج للاقتصادي والاجتماعي–الرمزي وكذا النظام الاجتماعي والسياسيمن خلال خلق شبكة من العلاقات على أساس المصالح المتبادلة، كما أن وجود رأسمال خاص مرتبط لوجود النشاط للعائلة.

حسب جيلالي اليابس فإن الشعبوية في صورتها التقنية وعلى غرار نماذج تنموية عديدة، ترتكز على اعتقاد مفاده أن التصنيع يحمل في طياته منطق يخفف من اللامساواة الاجتماعية أو اللاتوازنات الجهوية، فهي عقلنة تدفع إلى تراجع اللاعقلانية للمجتمع التقليدي وذلك كلما شيّدت مؤسسة إنتاجية صناعية جديدة.

إن ما يجب الانتباه إليه في هذه المسألة هو عدم إعطاء الأهمية القصوى للبعد الاجتماعي في التنمية الاقتصادية، إذ ترجع مسؤولية الاختيارات الكبرى أو حتى الإخفاقات للنظام السياسي كما تحمل المسؤولية للمحيط الذي يقف عائقا في وجه حلول أخرى كتلك المظاهر المتعلقة بتأخر الإنجازات.[1]

حسب جيلالي اليابس فيظهر أن تسيير قوة العمل هي رهان مركزي من حيث بعده الإيديولوجي والسياسي، إنّ إحالة آلاف العمال على البطالة أحسن دلالة على سياسة الدولة بخصوص تسيير قوة العمل، لذا يمكن ملاحظة الارتباك لعدم وضوح الرؤية لدور

[1]– محمد بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر (الرعيل الأول)، مرجع سابق، ص 69–70.

ومكانة الدولة في إعادة إنتاج ظروف واستغلال قوة العمل هذه، فإعادة النظر في سياسة التشغيل(عدد العمال المبالغ فيه بالنظر إلى مناصب العمل الحقيقية) التي كانت منتهجة بين 1967-1978 والتي فرضت على الدولة تكلفة كبيرة جدا آنذاك، جعل من الدولة تنهج نهجا مغايرا في تسيير قوة العمل بالقطاع العمومي، هذا النهج الأقرب إلى تلبية ضغوطات رأس المال الخاص وبالتالي امتثال القطاع العمومي لنفس توجه رأس المال الخاص.[1]

حسبه فإنه من الضروري أن لا نغفل العلاقة الارتباطية بين حجم المؤسسة الخاصة ورأس المال المتمثل في العلاقات المنسوجة التي تمثل الضمان للظروف الداخلية والخارجية لإعادة إنتاج الزيادة في قيمة المؤسسة، ففي هذه الظروف يبقى امتلاك رأس المال على شكل سلطة اجتماعية أهم من امتلاك رأس المال النقدي، لأن الأول يعبّد الطريق للثاني، من هنا لا يمكن للعقلنة الرأسمالية أن تتحقق إلاّ إذا توفرت هذه الركيزة.

وينبه جيلالي اليابس إلى أن السياسة الاجتماعية التي تهدف إلى تحقيقها الدولة الجزائرية قد تؤدي إلى بعض المخاطر، منها إمكانية تحولها إلى سياسة رعاية، هذه السياسة التي يتعذر عليها تلبية الإحتياجات في السكن أو في خلق مناصب العمل. لذا من الضروري ربط هذه التوجهات الجديدة بحقيقة الأسعار، هذه التوجهات الداعية إلى هيكلة المؤسسات العمومية، إلى عدم استقرار إطارات القطاع العمومي والمناقشات حول مختلف الملفات، الصحة، القطاع الخاص، الفلاحة والثقافة،.... وفي هذا السياق من الضروري أيضا أن تطرح مسألة الدولة الوطنية في قلب هذا النقاش الذي لا يجب أن يقتصر على الطبيعة الطبقية للدولة(برجوازية ورأسمالية الدولة) بقدر ما يجب النقاش

[1]- محمد بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر (الرعيل والأول)، مرجع سابق، ص 71.

على الاهتمام على بالانعكاسات الموضوعية لهذه الممارسات الموضوعية في عملية تراكم رأس المال الخاص وتكوين برجوازية صناعية.[1]

[1]– محمد بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر، مرجع سابق، ص 73.

خلاصة الدراسات السابقة:

وخلاصة هذه الدراسات كلها تنتهي إلى نتيجة حتمية هي أن معظم الأسباب التي أدّت إلى فشل المؤسسات العمومية في تسييرها تعود إلى عوامل ثقافية واجتماعية لم يأخذها المسئولين بعين الاعتبار فكل هذه الدراسات تقريبا ترجع هذه الأسباب إلى التركيبة الاجتماعية للفرد الجزائري وإلى القيم الثقافية التي استغلت بطرق سلبية من طرف هذا الأخير، وهذا حتى يتأقلم مع الوضع الجديد الذي فرضه المصنع.

فقد أوجد العامل الجزائري لنفسه تقاليد عمل غريبة عن التي يتعامل بها في المصانع الأخرى في الدول المتقدمة، وبالتالي أن التركيبة البشرية في المؤسسات العمومية تنقسم إلى صنفين صنف المسئولين الذي تغلب عليهم صفة التسلطية والاستبداد وهذا بحكم التنشئة الاجتماعية للفرد الجزائري كما أشار إليه سعيد أعمر في دراسته كذلك محاولة هذا الصنف الحصول على أكثر عدد من الامتيازات وتمتين مناصبهم حتى ولم يكونوا أهلا لذلك أو ذلك على حساب المصلحة العامة للمؤسسة.

صنف العمال الذين يحاولون بدورهم كسب مكانتهم في المؤسسة ليس عن طريق العمل المنتج ولكن عن طريق التحايل ومحاولة التقرب من المسئولين لكسب عطفهم أو التودد إليهم أو عن طريق اللجوء إلى سياسة التكتلات دائما كسياسة لحماية مصالحهم وتواجدهم في المؤسسة.

إذا من كل هذا يتبين أن المؤسسة العمومية قد فشلت في إيجاد ثقافة مؤسسة تجمع بين مستخدميها وتعمل على إيجاد إستراتيجية عمل تؤدي إلى رفع الإنتاج والمردودية وأيضا تضمن لهم الاستقرار والحماية وبالتالي الثقة في النفس والاعتراف بالهوية العمالية.

الخاتمة

الخاتمة

إن المؤسسة الجزائرية عاشت ومازالت تعيش العديد من المشاكل التنظيمية وهذا بسبب سوء الفهم لخصوصية العامل الجزائري وخلفيته الثقافية كعوامل أساسية في عملية التنمية، ويرجع سبب هذه المشاكل إلى صعوبة تكيف العامل الجزائري مع واقع النسق التنظيمي المتغير والذي لم يتم فيه مراعاة القيّم الاجتماعية والثقافية للعامل المستمدة من ثقافة مجتمع، لكن رغم ما تشهده المؤسسة العمومية الجزائرية من تحولات اجتماعية واقتصادية بفعل انتقالها إلى اقتصاد السوق، إلا أنها بقيت رهينة السياسات البيروقراطية ومنظومة التسيير القديمة، وسيطرة الثقافة التقليدية التي تؤطر ممارسات الفاعلين وسلوكياتهم وأفعالهم، وهذا ما انعكس سلبا على أدائها الفردي والمؤسسي، وحال دون تحقيقها الميزة التنافسية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أ- الكتب:

1- عائشة التايب. **النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة**.ط 1. منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011.

2- مصطفى عشوي، **أسس علم النفس الصناعي التنظيمي**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.

3- صمويل عبود: **اقتصاد المؤسسة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

4- طلعت إبراهيم، **علم اجتماع التنظيمي**، مكتبة غريب، القاهرة، 1999.

5- جميل حمداوي، **جهود ماكس فيبر في السوسيولوجيا**، ط 1، مكتبة بورصيبة، المغرب، 2015.

6- دبلة عبد العالي، **مدخل إلى التحليل السوسيولوجي**، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

7- جون سكوت وآخرون، **علم الاجتماع المفاهيم الأساسية**. ترجمة محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2009.

8- محمد قاسم القريوتي، **نظرية المنظمة والتنظيم**، ط 4، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، 2013.

9- حسين رشوان، **علم الاجتماع التنظيم**، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004.

10- يحي مرسي، **أصول علم الإنسان**، ج1، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر،2000.

11- مالك بن نبي، **مشكلة الثقافة**، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر، بيروت، 1984.

12- ادغار شاين: **الثقافة التنظيمية والقيادة**، تر محمد مشير الأصبحي ومحمد شحاتة، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2011.

13- محمد بشير، **الثقافة والتسيير في الجزائر**، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، .2007

14- جوردون مارشال: **موسوعة علم الاجتماع**. ط 2، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المجلد الأول، المجلس الأعلى للثقافة المشروع القومي للترجمة، مصر، 2007.

15- تشارلز هل وجاريت جونز: **الإدارة الإستراتيجية**.ج 1، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ومحمد عبد العال، دار المريخ، الرياض، 2001.

16- محمد رفيق الطيب، **مدخل للتسيير، أساسيات، وظائف، تقنيات**، ج1: التسيير والتنظيم والمنشأة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2006.

17- بوفلجة غياث، **القيم الثقافية والتسيير**، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر.

18- حسين حريم، **السلوك التنظيمي**، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، .2004

19- خضير كاظم حمود، **السلوك التنظيمي**، دار صفاء، ط 1، الأردن، 2002.

20- حمود عبد الفضل، **الفكر الاقتصادي العربي وقضايا التحرر والتنمية والوحدة**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982.

21- محمد السويدي، **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسيولوجي** لأهم **مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.

22- ناجي سفير، **محاولات في التحليل الاجتماعي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 .

23- عبد اللطيف بن أشنهو، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962،1980)**، ديوان المطبوعات الجزائرية ، د ط، الجزائر، 1982.

24- رشيد واضح، **المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق** ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

25- جمال الدين لعويسات، **التنمية الصناعية في الجزائر**، ترجمة الصديق سعدي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،1986.

26- فاطمة أفريحة، **السياسة التكنولوجية وأثرها على العمالة في الجزائر**، السياسة التكنولوجية في الأقطار العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 1985.

27- سعيد أوكيل وآخرون، **استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية – تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي**، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، .1999

28- ناصر دادي عدون، **اقتصاد المؤسسة**، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.

29- يوسف سعدون، **علم الاجتماع والتغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية**، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، .2004

30- محمد رياض الأبرش، نبيل مرزوق، **الخصخصة آفاقها وأبعادها**، دار الفكر المعاصر، بيروت، ط1، 1999.

31- ضياء مجيد الموسوي، **الخوصصة والتصحيحات الهيكلية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، .2001

32- كلود دوبار، **أزمة الهويات تفسير تحول**، ترجمة: رندة بعث، ط1، المكتبة الشرقية، بيروت، 2008.

33- محمد بشير، **جمال غريد السوسيولوجي والأنثروبولوجي صاحب الثنائية الثقافية،** دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2017.

34- ناجي سفير، **محاولات في التحليل الاجتماعي،** ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1989.

35- باركر وآخرون، **علم الاجتماع الصناعي.** ترجمة محمد علي محمد، منشأة المعارف، الإسكندرية، (د.س).

36- محمد بشير، **علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول،** دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

ب- الأطروحات والمذكرات:

1-كتيبة بغامي، **الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي،** أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2021.

2- محمد المهدي بن عيسى، **ثقافة المؤسسة،** أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005.

3- كمال بوقرة، **المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية،** أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، 2008.

4- قويدر عياش، **إدارة الجودة الشاملة وتحقيق تنافسية المؤسسة في ظل التحولات الاقتصادية،** أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2007.

5- بدراوي سفيان، **ثقافة المقاولة لدئ الشباب الجزائري المقاول**، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2015.

6- مومن شرف الدين، **دور الإدارة بالعمليات في تحسين الأداء بالمؤسسة الاقتصادية**، رسالة ماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة استراتيجية، جامعة سطيف الجزائر، 2012.

7- بن عثمان أم الخير، **تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري**، رسالة ماجستير في علم اجتماع المنظمات والمناجمنت والاتصال، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أدرار، .2016

8- بغداد كمال: **النظام القانوني للمؤسسات العامة المهنية في الجزائر**، رسالة ماجستير تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2012.

ج- المجلات والمقالات العلمية:

1- بلقاسم سلاطنية، **العلاقات الإنسانية في المؤسسة**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر "بسكرة" الجزائر، العدد 05 ، ديسمبر .2003

2- مروان لمدبر، **سوسيولوجيا التنظيم من ماكس فيبر إلى ميشال كروزيه**، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، العدد 34، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2017.

3- زينب شنوف، **تحليل سوسيولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج**، مجلة أفاق للبحوث والدراسات ، المركز الجامعي إليزي، العدد 3 ، 2019.

4- فيصل ذيب، **علم اجتماع المؤسسات**، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة 3 ليسانس، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة2، 2019.

5- سعيد سبعون، وداد دريوش، **المؤسسة الجزائرية من السبعينات إلى المرحلة الحالية: الكرونولوجيا والسوسيولوجيا**، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 5، العدد 14، 2019.

6- صالح ياسر حسن،" **الليبيرالية –الخوصصة، برامج التكيف الهيكلي بين أوهام الخطاب الإيديولوجي وحقائق إعادة إنتاج التبعية "**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد12، 1999 .

7- محمد راتول، أسماء سي علي، **دراسة تحليلية لأداء الجزائر في تقرير التنافسية العالمي 2014-2015**، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد 13، 2015.

8- جوزة عبد الله، **المدخل الاجتماعي في دراسة التنظيم والمنظمات**، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمّقة، العدد الثامن، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020.

9- زاوي فكروني،. **جدلية التقليدي والحداثي، قراءة في تحليل " جمال غريد" لثنائية الثابت والمتحول في البنية الثقافية الجزائرية**، مجلة التغير الاجتماعي، العدد الثالث، جامعة بسكرة.

10- جمال لعبيدي، **التعريب والتناقضات الاجتماعية في الجزائر**، الأزمة الجزائرية(الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية)، مركز دراسات الوحدة العربية، 2006.

11- غريد جمال، **العامل الشائع عناصر للإقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري**، إنسانيات العمل أشكال وتمثلات ،العدد 1، 1997.

1. المراسيم:

2. الجريدة الرسمية، العدد 41، الصادر في 07-10-1980، مرسوم رقم 80-242، مؤرخ في 04-10-1980، المتعلقة بإعادة هيكلة المؤسسات، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 2.

- المؤتمرات والملتقيات:

1. بوفلجة غياث، **تناقض القيم داخل التنظيم** ، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي بعنوان: الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، نوفمبر 1992.
2. مصطفى عشوري، **الخلفية الثقافية للقيادة في المؤسسات الاقتصادية**، الثقافة والتسيير، أعمال الملتقى الدولي بالجزائر، 1992.

3. المقررات العلمية:

4. فيصل ذيب، **علم اجتماع المؤسسات**، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة 3 ليسانس، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة2، 2019.

- المراجع باللغة الأجنبية:

1- Ali El Kenz, Saïd Chikhi, Formes de représentation et pratique ouvrières IN Cahier de CREAD N P2.

2- Ali El Kenz, onographie dune expérience industrielle en Algérie, le complexe sidérurgique d El-Hadjar, Thèse d'état ,paris VIII 1983 tome 1.

3- Saïd Chikhi, (A) Kenz,(J) Guerid, Industrie et société , la cas de SNS-Société Nationale de sidérurgie, Administration générale Alger 1982.

4 - Saïd CHIKHI , le travail en usine , Cahiers du CREAD n 4 , 4éme trimestre 1984.
5- Saïd Amer. L'industrialisation en Algérie , L'entreprise Algérienne dans le développement Edi authropos

6- HENNI (A), Le Cheikh et le patron : usage de la modernité dans la reproduction de la tradition, OPU, Alger, 1993.
7-Saïd) Chikhi, les ouvriers face au travail : Cahier de CREAD N 9, 1978.

8- GUERID Djamel , L'exception Algérienne.la modernité à l'épreuve de la société, CASBAH Editions, Alger, 2007
9- LIABES (D), Capital privé et patrons d'industrie en Algérie (1962-1982), CREAD, Alger,.1984