

إشكالية الوعي التنظيمي لدى العامل الجزائري

The problematic of organasational awareness of the Algerian worker

أ.بليج عائشة

أستاذة علم الاجتماع جامعة عمار تليجي الأغواط

ملخص

لقد تشكل وعي العامل الجزائري نتيجة مجموعة من التراكمات العلائقية بين ما هو ثقافي وتسيري وأيديولوجي للدولة التي ظهرت في سياسة التسيير الصناعي الإداري فلقد ارتبط مفهوم الهوية العمالية بمفهوم الثقافة ببعديها الاجتماعي و المؤسساتي ، وبالتالي يمكننا القول أن الهوية العمالية هي بمثابة قوة دافعة بعناصر ثقافية مشتركة التي يمكن للمعنيين أن يكونوا واعون بها

Abstract :

The awareness of the Algerian worker has been reformed due to a group of industrial accumulations between what is cultural,manageable and ideological of the state which appeared in the way industrial and administrative management . The definition of the worker's identity has been related to the meaning of culture with its dimensions ,the social and the industrial .So,we can say that the worker's identity is a pushing power with different combined cultural forces ,that principles should take in consideration.

مقدمة :

لقد تشكّل وعي الفرد الجزائري نتيجة مجموعة من المتغيرات و التي قسمت حسب رأي الباحثين إلى قسمين منها ما يكون حراكه متغير ومستمر مثل الظروف الاقتصادية والأيدولوجيات السياسية، و البعض منها قد تتأثر بهذه الظروف إلا أن حراكها وتغيرها طويل المدى أو ثابت نسبيا مثل القيم وثقافة الأمة. ولا ننسى أن تشكّل وعي هذا الفرد يختلف من طبقة إلى طبقة ،ومن شريحة إلى شريحة ،ومن فئة إلى فئة وإن حددنا فئة العمال فالمتتبع لحراك هذه الفئة يلاحظ قد نالها التغير لا من حيث عددها ولا أماكن استقطابها،ولا من حيث إعادة رأسمالها الثقافي ،وهذه الفئة تشكلت بعد الاستقلال في ثلاثة نخب ،نخبة اقتصادية وتتكون من البورجوازية والتي حملت على عاتقها المشروع الاقتصادي ،ونخبة إدارية و التي حملت تسيير الأمور الإدارية لهذه المشاريع الاقتصادية ،وفئة العمال الكادحين وهم بدورهم مصنفين إلى فئتين،فئة كانوا يعملون أعمال رثة في فترة الاستعمار وبعدها،وفئة الفلاحين ،فحاولت النخبة السياسية آنذاك إعادة إنتاج قيمهم ،بقيم التطور والتنمية ،وبالتالي إعادة تشكيل رأسمال ثقافي ومهني جديد إن صح التعبير يساير هذا المشروع التنموي .فحاولت من خلال عمليات عدة تنظيمية و اجتماعية أن توعي تلك النخب و الفئات المهنية البسيطة بأهمية المشاريع التنموية وأهمية المصنع و المؤسسات بشتى أنواعها،فحاولت السلطة أن تعتمد إلى عملية التكوين بإنشاء مراكز تساعد على الرفع من قدراته المهنية و الذي جعل كوسيلة في خدمة التطور وهو دائما يبقى تحت التغيرات التي قد تحدث ،ضف إلى ذلك متغيرات تنظيمية عدة قد أثرت وتؤثر على وعي هذا الفرد العامل وهي طرق التسيير داخل المنظمة و المناخ السائد فيها ،فهذه الأمور تعد كأحد الطرق لإعادة تنشئة العامل داخلها مثل ما أقر سان سوليو بذلك ،وهي أيضا تؤثر على وعيه بالسلب أو بالإيجاب اتجاه هذا التنظيم ، أما العمليات الاجتماعية فهي مرتبطة ارتباطا وثيقا ومتأثرة بالبناء الاقتصادي بما يحمله من خصائص ومميزات تعد آنية أو ظرفية أو خاضعة لإستراتيجيات تؤثر على البناء الاجتماعي ،وهذه العمليات الاجتماعية هي متعددة في المجتمع والتي تحاول أن توجه وعي الفرد وسلوكه بما ينفعه ،و التي تعتبر كضابط يحتكم إليها الفرد مثل القيم الدينية وغيرها من القيم التي تشكلت في وعي الفرد نتيجة سلسلة من عمليات التنشئة ،والتي يبقى مفهومها مجردا في ذهنه ،إلا أنه في الواقع يحاول هذا الفرد العامل أن يعتمد إلى التعامل بها وفق إستراتيجياته التي تخدمه داخل مكان العمل وحتى خارجه ،باعتبار - المؤسسة -المكان الشبه الوحيد في وقتنا الراهن التي تدفع بهذا الفرد العامل إلى إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه الخاصة فيها .

من خلال هذا كله برهن لنا العامل أن رغم محاولات التنشئة الاجتماعية و المهنية ،ورغم إعادة إنتاج قيم تنظيمية فيه والتي من المفروض تخدم المؤسسة باعتبارها عون اقتصادي وبناء اجتماعي داخل

المجتمع له أهدافه يعتمد إلى تحقيقها، لكن كل هذا لم يفهم العامل بكل نخبه وفئاته المهنية أن هذه المشاريع التنموية جعلت من أجل خدمته وخدمة البلاد معا. بل برهن أنه يسعى إلى تحقيق أهدافه باعتماد على إستراتيجياته الذاتية من خلال تلك المشاريع مما كان أحد الأسباب في عدم تطور اقتصاد البلاد وفشل المخططات التنموية منذ الاستقلال إلى يومنا الحالي على أقل تقدير.

العوامل التي ساعدت في تشكل الوعي التنظيمي للعامل الجزائري:

بعد استقلال الدولة الجزائرية ظهرت أمام النخبة الحاكمة آنذاك رهانات في تبني سياسات تغيير للبلاد تخرجها من سياسة لربما كانت لها الأثر في محاولة طمس هوية الدولة، فكان الاتجاه للارأسمالي كبديل و كاختيار أمامهم، و كاعتبارات سياسية في ذلك الوقت ، مما انجر عنه تغير في البنى الاجتماعية كوحداث كبرى وعلاقات اجتماعية على المستوى الضيق ، وكمحاولة منهم لإعادة إنتاج القيم الأصيلة و تعايشها مع كل ما هو دخیل عنها ريثما تمحوها حسب منطقها ، و كما قال **الآن توران** "إن المجتمع يعمل عمله على نفسه"، فحاولت الدولة من خلال تلك السياسة أن تهدف إلى تغيير أدوار العمال الجزائريين و الفلاحين كطبقة شغيلة في المجتمع بالابتعاد بهم عن القيم الثقافية الريفية -الزراعية واكتسابهم للقيم الثقافية العصرية الصناعية، من جهة واضعنا بذلك تنظيمات تمثلت في قطاع الخدمات على المستوى المفرط ، فلم يكن أمام هذا الفلاح رهانات أخرى إلى أن يدخل إلى الوظيف العمومي بذهنية الاستقرار المهني و حياة اجتماعية عصرية رغبة ، ومن خلال النظام الاشتراكي الذي ساد لمدة ،وتليها فترة الثمانينات وما انجر عنها وإلى يومنا هذا تبلورت هوية العامل الجزائري بمختلف فئاته السوسيو مهنية أثرت على وعيه اتجاه التنظيم المؤسسي، ولمعرفة وقياس هذا الوعي التنظيمي رأيناه يتشكل بمجموعة من العناصر المتداخلة فيما بينها بدرجة كبيرة ، إلا أن هذا التداخل يشكل عائقا إستومولوجيا يحول دون تمكننا من قنص - إفتكاك - موضوع سوسيولوجي ، وتزداد الصعوبة بالنظر إلى - الإرث المعلوماتي -الذي يظهر لنا أنه مبني بناء صحيحا يتوافق مع التغيرات السريعة التي تحدث في مجتمعنا بالخصوص و الذي ينعكس في استعمالنا للمفاهيم الأساسية التي تشكل الوعي التنظيمي ، وفهم هذا الحقل السوسيولوجي يدفعنا بالدرجة الأولى إلى فهم عناصر نسق الفعل الاجتماعي- للعامل -الذي لا يتواجد في حيز من الفراغ.

ويتجسد الوعي التنظيمي المؤسسي من خلال ارتباطه بمجموعة من العناصر المتداخلة فيما بينها بدرجة كبيرة، ولا يفهم هذا التداخل إلا إذا حللناها - من وجهة نظرنا - إلى مستويات تحليلية ثلاث:

المستوى الأول من التحليل سياسة التسيير للمؤسسات التنظيمية التي تبنتها الدولة الجزائرية بعد الاستقلال ، وإلى يومنا الحالي هذه السياسة التي اجتهد الباحثون الجزائريون في البحث فيها و التتبع إليها من عدة زوايا مختلفة و التفت دراساتهم في نقطتين أساسيتين تشكل المحور الأساسي في هذه السياسة:

- 1- ظهور فئة أو نخبة تقنوقراطية تتمتع بامتيازات ومكانة اجتماعية تتجاوز بكثير ما تقوم به فعليا مما جعلها عوض أن تعمل على تعظيم دورها الوظيفي في المجتمع ، دخلت في تناقض مع هذا الدور و أصبحت تعمل ما في وسعها لتعظيم امتيازاتها و تقوية مكانتها الاجتماعية ، و بالتالي عوض أن تكون قوة حية في خدمة التنمية و التقدم أصبحت تُشكل عائقا أمامه.
- 2-دراسة الأستاذ عبد الرحمان بوزيدة بحيث يرى أن أزمة المجتمع الجزائري و مؤسساته الاقتصادية بصفة عامة يكمن في التحويل التكنولوجي الذي قامت به الجزائر و الذي لم يفض إلا إلى بروز نخبة أو فئة اجتماعية جديدة قضت على ما يعيق وجودها من نخب تقليدية منتجة لقيم اجتماعية و ثقافية تقليدية أصلية لكنها لم تستطع أن تجعل من هذا الوجود قوة إنتاج حقيقية و فعلية تُنتج للمجتمع الحلول التي يحتاجها للخروج به من الحالة الانفعالية إلى الحالة الفاعليةⁱⁱ.

إن سياسات التسيير الإداريⁱⁱⁱ باعتبارها كمدخلات أدخلت للتنظيم من أجل عقله و نجاعة المؤسسة و إعطائها بعدا من خلال العمال بمختلف فئاتهم السوسيو مهنية و الذين يعتبرون المحرك المحوري للحركة الاقتصادية للبلاد. و الذين أيضا جعلوا بواسطتها من أجل تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة على مستوى النسق الفرعي إلا أن مخرجات هذا التسيير أظهرت لنا سلوكيات إدارية نتيجة للوعي التنظيمي.

أما المستوى الثاني من التحليل فهو متعلق بالقيم الاجتماعية والثقافية و التي تعد من القيم الثابتة في ثقافة أي مجتمع التي من الصعب يمكن التغيير فيها إلا بعد فترة من الزمن يظهر التغيير. وإن اشتملت العادات و التقاليد و الأفكار و المعتقدات ،و إن ظهرت بعض مظاهر التحول من شكل اللباس أو استخدام مختلف منتجات الحضارة الغربية ،فإن عمق الفرد الجزائري أو بالأحرى لا شعوره الثقافي على حد تعبير مدرسة التحليل النفسي ما يزال يتمسك بالثقافة الأم وخير دليل على ذلك ما نراه من رسوخ قوة العلاقات الأسرية و القبلية. لكن القيم الاقتصادية بمفهومها البرغماتي حاولت نوعا ما

تغيير في القيم الاجتماعية و الأخلاقية بين الأفراد التي تحاول أن تسوق بالفرد الجزائري للانفرادية وجعلته يستعمل تلك العلاقات لمصالحه الشخصية.

لقد لوحظ أن إحدى مؤشرات القيم الاجتماعية هي العلاقات الأسرية و القبلية و التي لها دور كبير داخل المؤسسة الجزائرية وتعد موجهة لسلوك الفاعلين الاجتماعيين داخل المؤسسة، كما ساهم التطور الاقتصادي في الجزائر إلى زوال قيم أخلاقية وظهور قيم أخلاقية برغماتية. أما المستوى الثالث من التحليل فلا يقل أهمية عن سابقه و الذي يرتبط بالمناخ التنظيمي^{iv} ، وهذا يعني مجموع الثقافة و القيم و العادات و التقاليد و الأنماط السلوكية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات و الأنشطة الإنسانية داخل المنظمة ، و يأمل العاملون بأن يكون هذا المناخ داعما يسهل لهم إشباع حاجاتهم النفسية و الاجتماعية ، فالمناخ التنظيمي يؤثر على العاملين في المنظمة و يؤدي إلى التحفيز أو الإحباط لأنه يعمل كوسيط بين متطلبات الوظيفة و حاجات الفرد.

مفهوم الوعي التنظيمي :

لقد ربط كوفالزونماكيثين في كتابه الوعي الاجتماعي^v ، مفهوم الوعي التنظيمي في المجتمعات المتقدمة بدرجة التقدم الحضاري و العلمي و الثقافي لهذه البلدان و اعتبره أحد مستويات الوعي الطبقي.

*لقد سعت الأبحاث الأمريكية إلى تطوير مفهوم الوعي التنظيمي في تسيير الموارد البشرية والذي يدعى باللغة الانجليزية Organasational awareness ، هذا المصطلح انصب الاهتمام به في المؤسسات ذات الطابع التنافسي ، حيث اختلفت زوايا الرؤى للباحثين إلا أنهم حددوا متغير دراستهم ، و الذي اقتصر على سلطة القائد وقدرته على إدارة التغيير التنظيمي إلى صالحه وصالح المنظمة ، وكفاءة العامل ، والبحث إذا ما هنالك فجوة بين الإدراك و الخبرة وكيف يمكن تعزيز إنتاجية الموظفين ، واعتبروا الوعي التنظيمي أحد مقاييس تقييم الأداء.

ومن هنا نستشف أن الوعي التنظيمي للعامل الغربي ارتقى من إدراكه لوضعه في مكان عمله وما انجر عنه من صراع تنظيمي إلى مفهوم أكثر عقلانية للبحث عن تطوير القدرة الإبداعية وإظهار الكفاءة الفعالة و التي اعتبرت في أبحاثهم عبارة عن سلطة توازي سلطة القائد.

مقومات الوعي التنظيمي:

- 1/ تعليم العمال وتدريبهم من أجل ممارسة واجباتهم بفعالية.
- 2/ إيجاد وسائل اتصال مناسبة يمكن بواسطتها إيصال المعلومات الإدارية و الحقائق للأفراد العمال.
- 3/ توعية العمال ، أفرادا قبل أن يدخلوا إلى مؤسساتهم المهنية بأهميتها بالنسبة له ولمجتمعه عن طريق الأسرة ، المدرسة ، وسائل الإعلام ، وعندما يصبحوا عمالا بتنمية الولاء وحب المؤسسة وإظهار صورتها من خلال التفاني في العمل وعدم الإضرار بها ، لا ن الإضرار بها قد يضر به وبمحيطه الذي يعيش فيه.
- 4/ تكوين نسق قيمي سلوكي تنظيمي لدى العامل ورب العمل ، ومعرفة الفرد وفكره واتجاهاته وقيمه.
- 5/ تعويد العمال على التقيد باللوائح و القرارات تجنباً للوقوع في أي خطأ قد يكلف المؤسسة خسائر في المستقبل.
- 6/ تقوية العلاقة القائمة بين العمال ورؤسائهم ومحاولة أن يشعر العامل بأنه ليس في رقابة جبرية بقدر ما يشعر أن مسؤوله حريص عليه وعلى عمله.

تشكل الفئات (النخب) العمالية بعد الإستقلال

إنّ الهوية العمالية تأسست نتيجة التزيمات العلائقية بين ما هو ثقافي و تسيري وأيديولوجي للدولة التي ظهرت في سياسية التسيير الصناعي الإداري .فلقد ارتبط مفهوم الهوية العمالية بمفهوم الثقافة ببعديها الإجماعي و المؤسساتي ،وبالتالي يمكننا القول أن الهوية العمالية هي بمثابة قوة دافعة بعناصر ثقافية مشتركة التي يمكن للمعنيين أن يكونوا واعون بها .وقبل تبيان منطق الفعل للعامل يجب أن نحدد العامل من هو ، فحاولنا تقسيمه إلى نخبة إدارية و اقتصادية و إلى عامل برولتاري.

1/النخبة الإدارية^{vi}

إن الطابع الإستعجالي لعمليات التنمية و المشاكل التي تطرحها في مجالات توجيه و تحويل مساراتها رغم أنها، وإن كانت قد تبدوا مقيدة بقرارات النخبة السياسية العسكرية و منفذة لتعليماتها و لكن باعتبارها هي الجهاز التقني بصناعة القرارات و توجيهها و الساهر على تنفيذها و توفير الشروط المادية اللازمة لتحقيقها في الميدان تصبح أدوات لا مناص منها لتطبيق سياسة النخبة السياسية الحاكمة شكليا من حيث مصدر السلطة و شرعيتها فقط ، أما من حيث تجسيدها الميداني

فاتفاقية إيفيان بين جبهة التحرير الوطني ممثلة في هيئاتها القيادية الوطنية و بين ممثلي الحكومة الفرنسية قد أعطت الضمانات الكافية للجزائريين العاملين في أجهزة الدولة الفرنسية في الجزائر ، بحمايتهم و الحفاظ على حقوقهم المكتسبة ودعمهم في مواقعهم من خلال الاتفاقيات الخاصة بالتعاون التقني مع فرنسا.

إن العلاقات القائمة و التكوين المتشابه بين عناصر هذه الفئة من النخبة و العمل المكتسب، والنظام الإداري المتبع و الظروف الاجتماعية و ظروف التعاون التقني المكثف لإخراج البلاد من الخراب الذي تعانيه ، حيث إن هذا التكوين باللغة الفرنسية أساسا سيفتح المجال أمام هذه العناصر أكثر من غيرها في ترقية و التدرج في مناصب المسؤولية لأن الاعتماد على هؤلاء المسيرين المستخدمين للغة المستعمر كأداة رئيسية للتعامل جعلت من هؤلاء نقطة ارتكاز جوهرية في عملية التنمية و مكنتهم بالتالي من إعادة إنتاج موسع لإطارات جديدة نشأت ضمن إطار ثقافي و قانوني استعماري لم يبلغ منه إلا ماكان متعارضا شكليا مع سيادة الدولة الجزائرية ، وهو ما يلتقي مع نظرية التحديث كأداة لتعميق التبعية الثقافية والتقنية و الاقتصادية في نهاية المطاف.

فالنخبة الإدارية الجزائرية غداة الاستقلال تمت وراثتها عن الجهاز الإداري الاستعماري بما يعني موظفون في الإدارات و المواقف العمومية متعلمون في الغالب و يقيمون في المناطق الحضرية أين تتوفر لهم و لأبنائهم أفضل الخدمات في التربية و التعليم و الصحة و إمكانيات العمل و الترفيه و بحكم أن هؤلاء يقيمون في المدن و في المناطق الحضرية الأكثر تطورا بعد رحيل المعمرين فإن هؤلاء منذ الانطلاقة الحظ في الحصول على التعليم أو التكوين، وإمكانية الدخول إلى الجامعة ، وأن أبنائهم لهذا السبب أيضا هؤلاء بسبب الإرث الثقافي والمهني و الوضعية الاجتماعية المتميزة للاندماج ضمن هياكل و مؤسسات لدولة خرجت لتوها من الحرب أكثر من غيرهم من الفئات الاجتماعية الأخرى.

2/ النخبة الاقتصادية^{vii}

إن النخبة الاقتصادية الجزائرية هي وليدة النخبة السياسية العسكرية، ونتاج لعملية التنمية المنتهجة لبناء قاعدة اجتماعية اقتصادية متماسكة أنتجت سيرورة لترقيه جريئة للإطارات التي احتلت مواقع إستراتيجية في مختلف القطاعات الاقتصادية الصناعية و التجارية ، سواءً تلك التي شاركت في ثورة التحرير أو انضمت إليها في اللحظات الأخيرة أو لم تشارك لعدة أسباب موضوعية أو ذاتية ، و لكنها تتوفر على مؤهلات تمكنها أو تقسح لها مجال للمشاركة في إدارة عمليات التنمية.

أخذت المعالم الأساسية للنخبة الاقتصادية تتحدد انطلاقا من بداية المخطط الثلاثي المتمثل في مرحلة الإعداد لتحقيق الانطلاقة الاقتصادية ، و الذي امتد من سنة 1967

إلى سنة 1969 حيث عرفت هذه الفترة إنشاء و تدعيم المؤسسات الاقتصادية الصناعية الوطنية التي انطلقت عمليا بانطلاق تطبيق المخطط الرباعي الأول 1969 ، 1974 و تدعمت في المخطط الرباعي الثاني (1974- 1977) و تجمعت هذه النخبة حول وزارة الصناعة و الطاقة سابقا و تضم المديرين العامين للمؤسسات و المديرين المركزيين و مديري المؤسسات والوحدات الإنتاجية الوطنية الكبرى . و بعض المستشارين بالوزارات المعنية ، و الذين تلتف حولهم إطارات سامية تساعدهم في أداء مهامهم اليومية ، و يعتبر مديرو المؤسسات الصناعية أهم فئة مؤثرة داخل النخبة الاقتصادية الوطنية العاملة في القطاع الصناعي ، من خلال تحديد خصائصها و مميزاتها الموروثة اجتماعيا أو المكتسبة وظيفيا وربطها بالمشروع الاقتصادي الذي تتولى عملية الإشراف على تنفيذه ، و لقد تشكلت هذه النخبة في ظروف اجتماعية و ثقافية معينة و انشطرت إلى ثلاث فئات حسب هذه الظروف .

1-الفئة الأولى الموروثة عن العهد الاستعماري : هم البرجوازية الريفية و الحضرية وتتشكل من ملاك عقاريين و تجار و أيضا قادة و أغوات و باشاوات.

2-الفئة الثانية آتية من النخبة السياسية أو العسكرية : تحتل هذه الفئة من أهم عناصر النخبة الاقتصادية حيث أنها شاركت في حرب جبهة التحرير الوطني سواء داخل الجيش أو ضمن هياكل جبهة التحرير الوطني بصفة خاصة.

3-الفئة الثالثة الإطارات الشابة : تتكون هذه الفئة من الإطارات الشابة التي حصلت على تكوين مدرسي في داخل الوطن أو خارجه سواء كانت حاصلة على منحة من قبل الحكومة المؤقتة أو أبناء الفئة الأولى الذين تعلموا في مدارس فرنسية.

3-فئة اليد العاملة البسيطة و البرولتاريا الرثة : فهذه بدورها منقسمة إلى ثلاث أنواع حسب رأينا:

1-البرولتاريا الرثة^{viii} : إن انتقال اليد العاملة بشكل مكثف من الريف إلى المدينة كانت تحدد

في الواقع عوامل الطرد من الريف بسبب المستعمر و ليس عوامل الجذب إلى المدينة، وبالتالي المناطق الحضرية المستقبلية لقوة العمل النازحة كانت عاجزة عن إستيعاب النازحين،ومن خلال هذا تقاوم حدة البطالة و سوء الاستخدام و تكاثر أعداد البرولتاريا الرثة التي تتعاطى أحقر أنواع العمل ، حاملون باعة متجولون، ماسحو الأحذية ، وحراس أبنية.

2-عمال صناعيين : هم عمال أجراء قبل الاستقلال و مزارعون استغلوا كقوة عمل بعد الاستقلال في القطاع الصناعي و قطاع البناء، حيث تُبين الإحصائيات الرسمية لسنة 1966 إلى غاية 1977 ، أن الزيادة في إجمالي التشغيل كانت لصالح القطاعات غير الزراعية،حيث تضاعفت عدد مناصب

العمل في القطاع الصناعي بمعناه الواسع بنحو ثلاث مرات في الفترة السابقة الذكر كما توسع قطاع الخدمات و النقل.^{ix}

3- عمال الزراعيين : هم فلاحون بسطاء و خماسون و موسميون ومزارعون دائمون

دور القيم الاجتماعية و الثقافية في بلورة منطق الفعل الاجتماعي للعامل الجزائري

يتمتع المجتمع الجزائري بثقافة ثرية ،يمكن أن تدفعه إلى تحسين سلوك أفرادها لو إستفادوا منها بشكل إيجابي ،ولو سعوا إلى تحقيق أهدافهم وآمالهم مع الأخذ بعين الإعتبار لثقافتهم دون إهمال جزء منها. وهذه الاستفادة تظهر أكثر في سلوك العمال داخل المؤسسات الاقتصادية لما تتميز به من شروط وظروف تكنولوجية و تنظيمية معقدة وغير نابعة من داخل المجتمع بل من أوساط وثقافة أجنبية عنه^x.

إلا أنّ أفراد المجتمع وخاصة العمال منهم يقومون بتصرفات وسلوك تظهر القيم الثقافية و المبادئ السائدة في المجتمع بشكل يكاد يكون عكسيا تماما . وهو ما جعل العديد من الذين تطرقوا إلى تخلف الشعوب يرجعون هذا التخلف إلى القيم السائدة في المجتمع ،و المجتمع الجزائري لم يكن بعيدا عن هذه الأفكار . يرى دوتش مثلا " أنّ القيم الثقافية هي وحدها المسؤولة عن التنمية الاقتصادية وهو يميّز بين التقاليد الإيجابية للصناعة و التي علّمت الأفراد قيمة التوفير و الإقتصاد ،وفائدة العمل من أجل أهداف بعيدة المدى ،الحاجة إلى ضبط و الدقة و الثبات ، إستعمال الوقت وبصورة خاصة المحافظة على الاتفاقيات أو المواعيد ، وبين الثقافة المضادة للتنمية التي يراها موجودة في مجتمعات تعرف الصناعة فيها نموا بطيئا ، حيث تأخذ العادات الصناعية وقتا أطول للترسيخ ،يوجد كثير من التعامل التجاري وقليل من المهن الصناعية " .^{xi}

فإن كانت القيم الاجتماعية والثقافية لم تظهر بشكل بارز في سلوك النخب الإدارية و الاقتصادية داخل المؤسسات إلا أن العلاقات التنظيمية بينهم في فترة التسير الذاتي لم تتغير وهذا راجع إلى قوة النفوذ وما اصطلح عليه بالبرجوازية البيروقراطية في أجهزة الدولة و الإقتصاد حيث تتشكل هذه الفئة حسب ما ورد في ميثاق الجزائر "قوة أشد خطورة من أي قوة إجتماعية أخرى موجودة في البلاد بالنسبة للتطور الاشتراكي و الديمقراطي ، فاعتبرت من مخلفات الاستعمار عملت على التغلغل في كافة الادارات وسيطرت على كافة مناحي الحياة الاقتصادية و الإدارية وهي الفئة التي وصفت بأنها الأخطر إجتماعيا .^{xii}

أما بقية النخب و الفئات العمالية الأخرى فبحكم السياسة التنموية التي انتهجتها الدولة الجزائرية بعد الإستقلال فإعتمدت على إستيعاب اليد العاملة . وذلك بفتح مناصب عمل لإمتصاص البطالة فقد جاء في الميثاق الوطني " إنّ تشغيل المواطنين قادرين ضروري لبناء البلاد ومطلب من مطالب

الاشتراكية ، وأنَّ إحداهنَّ منصب شغل أساسي للتنمية " .لذلك نجد الكثير من المشاريع أنَّ حجم القوى العاملة أكثر من الحجم الأمثل لتشغيل المصنع وأكبر مثال على ذلك مركب الحجار للحديد والصلب في عنابة حيث تقدر نسبة الزيادة بـ 20 ٪ بالإضافة إلى ظاهرة تضخم عدد العمال لا يقل أهمية عن الأول هو سوء توزيع القوى المنتجة العاملة المنتجين المباشرين وغير المباشرين^{xiii} .

هذه العوامل الغير مسؤول عنها العامل ذوي الأصول الريفية التي جعل من المصنع بمثابة الحلم للاستقرار المادي و التحضر بهجرة الأرض والريف حيث ارتبط قيمة الوقت فيه بالأرض ينتظر المحصول أو تضييعه في الأشياء بحكم الفراغ الذي كان ميزة الحياة البسيطة التي كان يعيشها. هذه الأمور ساعدت على عدم إحترام الوقت و المواضبة في العمل في التخلف و التغيب عنه وإعتماد أوقات فضفاضة في ضبط المواعيد " وقت الظهر، وقت العصر، وقت المغرب" جعل كثيرا من الأفراد يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم ويلتزمون لهذا أعذارا مختلفة لتبرير مخالفاتهم كقلة وسائل المواصلات كما لاحظ أنَّ للمناسبات العائلية و الظروف الأسرية أولوية على الشغل . بحيث يتغيب العامل دون انذار مسبق لمصاحبة زوجته أو أحد أفراد أسرته لزيارة الطبيب أو لزيارة أحد الوالدين أو الأقارب المرضى .كما يعتبر موسم الحرث و الحصاد كذلك مناسبة للتغيب وذلك سواء عن طرق الاستفادة بعطلة قانونية أو برخصة مرضية ،أو عطلة بدون مقابل كما وجد كذلك أنَّ الغيابات تكثر أيام السوق الأسبوعية وخاصة في المدن الصغيرة وكذا قد تكون هذه الأسباب كافية بالنسبة لهم كأعذار للتغيب عن العمل وبهذا يتبيَّن أنَّ للمحيط الثقافي وقيم الفرد أثر كبير على تحديد درجة أهمية الوقت ، والمواضبة في العمل .

ضف إلى ذلك ترسخ بعض المفاهيم كفكرة البايك التي هي من مخلفات الاشتراكية . إن مثل هذه الافكار أدت إلى إنتشار الروح التخريبية لدى الفئة العمالية ويقول في هذا الصدد مصطفى بلعيد "إذا في غياب سياسة قادرة على إشراك كل أفراد المجتمع في عملية التنمية ، انتشرت بعض المظاهر السلبية كالتغيب والتأخر عن العمل وعدم تقدير قيمة الوقت . حيث أننا نجد أنَّ الفرق شاسع بين وقت الحضور في المنصب ووقت العمل الحقيقي^{xiv} .

إنَّ تغيير ذهنية العامل تحكمه عدة عوامل منها : التنشئة الاجتماعية ، التعليم والتكوين فكلما ارتقى فكر الفرد وتعلَّم أصبح وعيه وتمحّصه للأمور جيدا ، ولا ننسى الظروف الاقتصادية فهو عامل لا يستهان به في بلورة فكر الفرد وما حرّك فكر كارل ماركس إلا الظروف الاقتصادية والايديولوجية المتبناة في البلدان الغرب .إن سلوكات والافعال تتحكم فيها الاستراتيجيات الجزئية المنطلقة من الأهداف الخاصة لكل فرد فيها وليس من الاهداف الاستراتيجية الكلية للمؤسسة .

هذه العوامل ساهمت في ظهور عدة نقاط ممكن قد اغفل عليها الدارسون أو لم يتم تناولها بجدية وهي :

1/ قيمة التكافل الإجتماعي داخل المؤسسة . فكل قيمة في المجتمع ورائها دوافع سلبية أو إيجابية في إستعمالها و الغرض منها تحقيق منفعة عامة أو شخصية ، وإذا اعتبرنا أنّ قيمة التكافل الإجتماعي قيمة اجتماعية فهو نوع من العلاقات الإنسانية ونعتقد أن التكافل الاجتماعي داخل المؤسسة يتجلى في ثلاثة نواحي من وجهة نظرنا وهي :

1- يظهر التكافل الاجتماعي لتغطية على زميل المصلحة أو القسم الواحد إن تأخر أو غاب أو الماطلة عن العمل.

2- يظهر في حالة إنضمام في التنظيم غير الرسمي أو اعتبر الأفراد ذو اللحمة الواحدة.

3- يظهر في حالة إظهار الشفقة والرحمة حفاظا على لقمة عيش الآخرين خصوصا إذا ارتبط الأجر مع الحالة العائلية للعامل.

2/ النقطة التي أغفل عليها الدارسون للعلاقات المهنية و الاجتماعية تمثلت في نظرنا أنّ العلاقات المهنية هي في الأساس من تدفع إلى ظهور أو عدم ظهور العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة كيف يتم ذلك ؟ فعند فئة الإطارات و المناصب العليا في المؤسسة كلما كانت العلاقات المهنية جيّدة بينهم كلما توطدت العلاقات الشخصية و الاجتماعية ، وبذلك تتكاتف أهدافهم . أما الفئات الدنيا من العمال كلما كانت العلاقات المهنية بينهم وبين الإدارات العليا غير سليمة كلما إلّجؤوا إلى العلاقات الاجتماعية لتنفيذ مصالحهم داخل المؤسسة ، وبالتالي العلاقة عكسية فعند الفئة الأولى تقوى العلاقات الاجتماعية و الشخصية بقوة العلاقات المهنية . أما الثانية فعدم وجود علاقات مهنيّة يلتجؤ العامل إلى العلاقات الشخصية .

3/ إنّ ظهور الفساد داخل المؤسسة هو عبارة عن مخرجات لثلاثة مفاهيم قد تجذرت في المجتمع نتيجة خواء إجتماعي وهي : عدم كفاءة المسير ، عدم وجود الرقابة ، غياب الضمير المهني ، وهذه المفاهيم لم تنشأ من فراغ بل ظهرت حسب إعتقادنا نتيجة فرضيتين :

1- إنشغال القوى المسيّرة للبلاد بتطبيق إستراتيجيات و التي تبدو للفرد العادي إستراتيجيات تخدمه لكن في إعتقادنا هي إستراتيجيات ضمنية تخدم أهدافهم الخاصة .

2- فهذه الاستراتيجيات بسببها أدى إلى ظهور إنزلاق إقتصادي أثر على المجتمع بعدم تطوره وعلى رقي وعي الفرد خصوصا العامل الذي أصبح بين المطرقة والسندان أي أنّه مجبر على القيام بسلوكيات وأفعال تنظيمية داخل المؤسسة لبقائها مستمرة ، و بين ممارسته لسلوكيات وأفعال إجتماعية داخل المؤسسة لبقائه و لضمان حياة كريمة .

خاتمة

لقد تمت كل الخطط المتبناة في إطار مشروع التصنيع الذي يضع المؤسسة و المصنع كمحل للتنشئة الإجتماعية للعامل و الذي بدوره سيكون حامل لمشروع التحوّل، وبناء المجتمع ومن ثم ربط العامل بكل الرصيد الثقافي و الإجتماعي له ، بعناصر التحديث في المصنع و ربطه بمرجعيات زمكانية جديدة .

لكن كل هذا في مقابل التكوين الاجتماعي و الثقافي للكتلة العمالية الجديدة ذات الأغلبية الريفية و الارتباطات الثقافية التي تتعارض جوهريا مع التنظيم الصناعي ، وهؤلاء الذين كان من المفروض أن يتلقون أدبيات العمل في المصنع وتجري عليهم عملية التثقيف لكونوا هم حاملو المشروع التحديثي نظريا ، ولكن لم تتم العملية لأسباب كثيرة فمع سرعة التصنيع و العمالة الكثيفة حال دون ذلك .ولذلك الحديث عن كتلة عمالية متجانسة قادرة على حمل المشروع إلى بر الأمان غير ممكنة ولم تكن على حد تعبير الاستاذ جمال غريد.

قائمة المراجع :

- ⁱ جبهة التحرير الوطني، "الميثاق الوطني 1976"، مصلحة الطباعة للمعهد الوطني، الجزائر، 1976.
- ⁱⁱ Abderrahmane bouzida, *industrie mécanique et relation sociales dans le projet social*, Algérie, Ed, opu, 1989.
- ⁱⁱⁱ إن هذه السياسة وكذا إدارة المورد البشري هي أحد الأبعاد المهمة باعتبارها لها دور في ترشيد سلوك الموظف الجزائري داخل المنظمة، وهذا من أجل تحقيق الأهداف العامة التي كانت تسعى لها من خلال ذلك الفاعل الاجتماعي وكانت لتلك السياسة مجموعة من المفاهيم تترجم من بينها (التكوين - التدريب - التحفيز..... إلخ)، والتي من المفروض تظهر في سلوكيات ذلك الموظف وتتمثل في (الولاء - الرضى..... إلخ).
- ^{iv} محمد سلمان العميان، *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، دار وائل للنشر، الأردن، ط 1، ص 305.
- ^v الدسوقي عبد الرحمان، (التغير الاجتماعي و الوعي الطبقي تحليل نظري)، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، مصر، بدون سنة.
- ^{vi} أوداينية عمر، "الخلفية الاجتماعية و الثقافية للنخبة الجزائرية". دراسة غير منشورة لنيل شهادة الدكتور في علم الاجتماع السياسي، جامعة الجزائر 2، 2008، ص 2013-2014.
- ^{vii} أوداينية عمر، المرجع نفسه، ص 288.
- ^{viii} عبد المؤمن فؤاد، "طبيعة التحولات في بنية الطبقة العاملة في الجزائر"، بدون مكتبة النشر، مصر، 1991، ص 138.
- ^{ix} عبد المؤمن فؤاد، المرجع نفسه، ص 142.
- ^x ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص 176.
- ^{xi} ناصر دادي عدون، المرجع نفسه، ص 177.
- ^{xii} مقدم سعد الحفيظ، "المؤثرات الثقافية على التسيير و التنمية، الثقافية و التسيير"، أعمال الملتقى الدولي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 28/30 نوفمبر 1992، ص 281.
- ^{xiii} مصطفى بلعيد، "عوامل ضعف الانتاج في المؤسسة الجزائرية" ص 50.
- ^{xiv} مصطفى بلعيد، المرجع نفسه، ص 50.