

العمال الصناعيون: سلوك وتمثلات دراسة مونوغرافية
Travailleurs industriels : comportements et représentations
Etude monographique

نادية سماش¹

¹ المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية

تاريخ الإرسال: 15-12-2021 تاريخ القبول: 10-06-2022 تاريخ النشر: 15-06-2022

ملخص: نسعى من خلال هذه الورقة إلى دراسة واقع السلوك العمالي داخل المؤسسة الصناعية الاقتصادية العمومية، انطلاقاً من إبراز أوجه التعايش بين النظم القيمية للأفراد العاملين وتلك الخاصة بالتنظيمات وكذا في إظهار المظاهر السلوكية التي تفرزها هذه القيم على صعيد المنظمة؛ بالتعرف على أثر الظروف الاجتماعية الخارجية لدى العمال على سلوكهم داخل التنظيم من خلال التركيز على الرضا والارتياح والتذمر عندهم مثلما يظهر ذلك من موقفهم من الإدارة وجهاز الإشراف.

لنخلص من خلال التساؤل حول العوامل المؤثرة والحركة للسلوك العمالي داخل المؤسسة الصناعية أن العمليات النفسية والاجتماعية والسلوكية التي يمر بها الفرد العامل تدعو المنظمين وأصحاب السلطة والإداريين بأن يولوا هذا العنصر اهتماماً خاصاً، وأن لا يتم اعتبار المؤسسة مجرد قوانين وأنظمة وموارد مادية وإنما يجب وضع العنصر البشري ضمن اعتباراتهم لدى وضع الخطط المستقبلية أو إجراء التغييرات التنظيمية المختلفة.

الكلمات المفتاحية: وهران (2014-2019)؛ سلوك؛ عمال؛ مؤسسة، الدوافع

Résumé : Cet article a pour objectif l'étude du comportement des travailleurs dans l'entreprise industrielle publique, en soulignant la compatibilité entre le système de valeurs des travailleurs avec celui déclaré formellement par l'entreprise. Nous souhaitons ainsi démontrer les comportements générés par ces valeurs et l'impact des conditions sociales vécues par le travailleur sur sa conduite à l'intérieur de l'organisme, en s'intéressant particulièrement aux sentiments de satisfaction, d'épanouissement ou bien de la non satisfaction, manifestés à travers les attitudes des employés envers leur direction et son staff managérial.

Le travail établi, relatif principalement aux facteurs qui influencent le comportement des travailleurs au sein d'une entreprise algérienne, nous a menée à constater l'obligation de prendre en considération les processus psycho-sociaux et comportementaux par les décideurs dans leur gestion et leur plan d'action, et de ne pas s'accommoder uniquement aux lois et aux ressources matérielles.

Mots clés : Oran 2014-2019, comportement, travailleurs, entreprise, motifs.

المؤلف المرسل: نادية سماش، nadia3130@hotmail.fr

1- مقدمة:

يعتبر السلوك الإنساني والسلوك التنظيمي في الحقيقة أساسيات نفسية واجتماعية تتفاعل معاً، فعملية سلوك وتصرفات الأفراد في المنظمة "مرتبطة ببعض العوامل والجوانب النفسية والاجتماعية، ويطلق على العوامل النفسية العوامل الداخلية وعلى العوامل الاجتماعية العوامل الخارجية حيث تتفاعل العوامل النفسية مع العوامل الاجتماعية وينتج عن هذا التفاعل سلوك الفرد ، وقد يكون هذا السلوك إيجابياً أو سلبياً" (العميان، 2004 : ص ص 21-22) ؛ من هذا فإننا نحتاج إلى تفسير لسلوك الأفراد الذين نعمل معهم، وقد يطول البحث وتطول المعاناة التي نلاقيها في محاولة فهم الآخرين بل في فهم أنفسنا، فنحن في حاجة إلى معرفة الأسباب المؤدية للسلوك، بل وأيضاً السبب في الاستمرار في هذا السلوك أو التحول عنه، وإذا انتقلنا إلى مجال الأعمال والمنظمات التي نعمل فيها، تزداد حاجة الرؤساء والزعماء والمرؤوسين إلى فهم بعضهم البعض وذلك لأن هذا الفهم يؤثر بدرجة كبيرة على نواتج العمل الاقتصادية .(ماهر، 2005)

من هذا المنطلق جاءت الدراسات لتعطي بعداً آخر لعلاقات العمل وتوضيح لأصحاب المؤسسات والمصانع العلاقة بين ضعف الكفاءة الإنتاجية وسلوك وتصرف كل الفاعلين والأطراف داخل هذه المؤسسات ، لذلك فقد ساهمت الظروف والأوضاع الصعبة التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية العمومية إلى ظهور اتجاه اهتم بالدراسة والبحث في الأوساط الصناعية حديثة النشأة تناولت دراسة ظواهر مرتبطة بهذا

نادية سماش

المحيط مثل الدراسات التي أجراها باحثين سوسيولوجيين أمثال علي الكنز ، غريد جمال ، سعيد شيني ، التي يمكن اعتبارها نواة مركزية ساهمت في انطلاق العديد من الأبحاث والتنقيب عن الأسباب الكامنة وراء اختلال توازن المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، فكانت مساهمة هذه الأبحاث في إبراز المعوقات الأساسية المتسببة في شل حركة إنتاج الآلة الصناعية ، بتركيزها بوجه خاص على العنصر البشري ودوره في التأثير على المؤسسة ، كما جاءت دراسة **مولاي الحاج مراد (مولاي، 2005)** حول تمثيلات وتصورات العمال الصناعيون لإبراز بعض أسباب تدهور الآلة الإنتاجية انطلاقا من تصرفات وممارسات العمال من خلال تمثيلاتهم وتصوراتهم للعمل ؛ وذلك بالتركيز بشكل كبير على المناخ التنظيمي السائد، حيث "يعد خلق مناخ تنظيمي ملائم من أكثر العوامل أهمية في تحسين وتطوير كفاءة أداء المنظمة، ولقد تطرق السوسيولوجيون بشكل مباشر أو غير مباشر لمسألة المناخ التنظيمي في المؤسسات، حيث طرح **"دوركايم** قضية التآلف أو ما يعرف بالتضامن الآلي والعضوي فعلى الرغم من وجود فروق بين أعضاء التنظيم إلا أن المناخ الذي يحكم المنظمة يؤمن لها الاستقرار من خلال وجود جو تضامني، أما **ماكس فيبر** فأكد على ضرورة وجود لوائح ونظم وقوانين تنظم وتضمن عدم حدوث تضارب واحتكاك بين الوحدات، وهنا يعتبر موقف **كارل ماركس** من البيروقراطية وثيق الصلة بمعالجته لفكرة اغتراب العامل حيث يؤكد هذا الأخير أن البيروقراطية كتنظيم تخلق مناخ سلبي وتحطم الأفراد وتعوق قدراتهم على الابداع، وقد ظهرت أيضا لدى **اميتاي اتزيوني** حيث يؤكد أن الاغتراب عملية مرغوب فيها إذا ما تعارضت فيه المصالح خاصة أثناء توزيع الأرباح، وهنا لابد على الإدارة من خلق مناخ متزن قائم على توازن مصالح الأطراف لتحقيق الأهداف، حيث اعتمدت مدرسة العلاقات الإنسانية على توفر بعض المحددات التنظيمية كالحوافز المعنوية ونمط الاتصال الفعال، بينما نظرية **تالكوت بارسونز** تتعامل مع التنظيم بوصفه نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية بطريقة متناسقة نسبيا دون ظهور معوقات نتيجتها الصراع الخطير، وحسب رأي **فيليب سلزليك** لابد من سيادة مناخ تعاوني كنسق غير رسمي يساهم في انجاز الأهداف التنظيمية الرسمية، كذلك الأمر بالنسبة لـ **هربرت سايمون** حيث ركز على الجوانب النفسية وجعل المناخ التنظيمي أكثر إنسانية من خلال

العمال الصناعيون: سلوك وتمثيلات دراسة مونوغرافية

العلاقات الجيدة والروح المعنوية، وبالرغم من اختلاف توجهاتهم لكنهم اتفقوا على أنه تظهر دواعي الاهتمام بالمناخ التنظيمي من خلال العلاقة القائمة بينه وبين المتغيرات الأخرى، وهما: الأول تتمثل في خصائص الفرد المرتبطة إلى حد كبير بالنظام المعرفي وخبراته وتجاربه وثقافته، والثاني بيئة العمل الداخلية والتي تصف الخصائص المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات" (الغيفاوي ، 2016)

من خلال ما تقدم نسعى في هذا المقال إلى الإجابة عن إشكال رئيسي يمس شريحة مهمة من مجتمع العمل ألا وهي شريحة العمال، هذا التساؤل الذي يبحث في أغوار المناخ التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية العمومية "الصناعية" في شقه وبعده الإنساني، يسعى لمخاطبة البحث والاستقصاء الميداني حول مسألة "السلوك العمالي وماهي المحركات والدوافع المؤثرة فيه داخل نسيج العمل"؟، "جدير أن نؤكد أن أهمية تباين إدراك العمال لوضعهم في الشغل يكمن في الميول و التوقعات المتعلقة به و التي كونها العامل حسب وضعه في المجتمع، وما تضيفه هذه الميول و التوقعات من معاني على الشغل". (p240 Goldthorpe, 1966 :

بالنسبة للمنهجية المتبعة فقد وقع اختيارنا كمنهجية بحث على التحليل الاستراتيجي كمنهج وكمقاربة منهجية لبحثنا إذ يعد هذا الاختيار الأكثر ملائمة لتفسير الظاهرة التنظيمية ، وتعد طريقة التحليل الاستراتيجي للتنظيمات أفضل وسيلة لفهم ثم لتحليل السلوكات اليومية للفاعلين داخل المؤسسة جاءتنا هذه الطريقة من فرنسا على يد عالم الاجتماع المتخصص في مجال التنظيمات والبيروقراطية ميشال كروزيه وفريدبارغ وزملائهم في مركز البحث في سوسيولوجيا التنظيمات CSO، فالمؤسسة في تصور هؤلاء ليست فقط عبارة عن تنظيم بسيط، رشيد وعقلاني وخال من النزاعات والتوترات بل هي اعقد بكثير مما يتصوره النموذج النظري.

فيما يخص تقنيات الدراسة فقد اعتمدنا على مايلي:

* كتنقية أولى تم الاعتماد على المسح المونوغرافي الذي مس جميع ورشات وأقسام وحدة ألفو حيث تم العمل (مألاً الاستمارة)

نادية سماش

* الاعتماد على المقابلة لتدعيم المسح المونوغرافي نظرا لاعتبارها الطريقة الفعالة لتحقيق أهداف هذه الدراسة التي تعد بمثابة دراسة وصفية تساعد على التعرف على الخصائص السلوكية لعمال الوحدة.

* الاستعانة بالملاحظة المباشرة: اعتمدنا على هذه التقنية قصد سد النقص في أجوبة المبحوثين بتتبع العمل بدقة لفهم أحسن وأوضح للإشكال.

أما عن المقاربة الميدانية فقد تمت الدراسة بالمؤسسة الوطنية للسباكة فرع آلفو ALFON المتواجدة بحي قمبيطة بوهراو وذلك في الفترة الزمنية الممتدة من عام 2014 إلى غاية عام 2019 وذلك على هامش الاشراف على مشروع المؤسسة بالمركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية بنفس الفترة، الحامل لعنوان " سلوك وتصرفات العمال الصناعيين في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية والثقافية (وهراو)"، تم الاعتماد على المسح المونوغرافي الذي مس جميع ورشات وأقسام وحدة آلفو حيث تم العمل (مأ الاستمارة) مع ما يفوق الـ 172 عامل وموظف من أصل 219 من الكتلة البشرية التي تحويها الوحدة، تضمن دليل الاستمارة أكثر من 86 سؤال بين المفتوح والمغلق بالإضافة إلى الأسئلة السوسيو-الديموغرافية والمهنية، وقع اختيارنا كمنهجية بحث على التحليل الاستراتيجي كمنهج ومقاربة منهجية لبحثنا إذ يعد هذا الاختيار الأكثر ملائمة لتفسير الظاهرة التنظيمية.

انطلاقا مما تقدم سنتطرق إلى العوامل المؤثرة في الحياة المهنية للعمال الصناعيين من خلال سلوكاتهم اليومية داخل المؤسسة مجتمع البحث وذلك فيما يلي:

2. العوامل المؤثرة في الحياة المهنية للعمال الصناعيين

1.2 نظرة العمال للعمل الصناعي:

يعتبر تمثل العامل للعمل الصناعي حسبنا من بين المتغيرات التي تساهم في فهم سلوكاته الايجابية المتمثلة في حبه للعمل الذي يقوم به، اتقانه للعمل قياسا بقله العيوب في المنتج، تكوينه لجماعات صداقة في العمل بالنظر الى التواجد اليومي للعامل بالوحدة؛ تمثلات العمال حول العمل تقاس حسب درجة تقبل العامل لظروف العمل، فهم سلوكه السلبي المتمثل في انتشار ظاهرة التغيب بالورشات، كثرة الاشاعات،

العمال الصناعيون: سلوك وتمثلات دراسة مونوغرافية

اثناء التحقيق الميداني المونوغرافي بوحدة الفو صادفتنا إشاعة انتشرت بين العمال مردها بيع الوحدة من طرف الادارة الوصية مع تسريح للعمال؛ هذه الظروف ساهمت في نماء الشعور بالإقصاء الناتج عن عدم الرضى عن الظروف الفيزيكية والثقافية السائدة، بالإضافة الى نظام التسيير والتي تعد عوامل معيقة لتأدية العمل بأي تنظيم؛ حيث اجمعت الفئات المهنية أن العمل بالوحدة هو بالأساس عمل مقابل اجر مضمون اخر كل شهر في اطار العمل العمومي الماحور وذلك بنسبة 83.7% ، ترتفع هذه النسبة المثوية عند عمال التنفيذ بنسبة 91.5% وعند عمال اعوان التحكم بنسبة 73.3% لتتخفف الى 53.6% لدى الاطارات ، هذه الأخيرة تعتبر العمل الصناعي عمل في اطار الشهادة المتحصل عليها وهو فرصة للحصول على تكوين بنسبة 10.7% في حين نجد نسبة 13.3% من عمال التحكم تعتبر العمل الصناعي عمل مثل باقي المهن وهي حسبنا ومن خلال الاطلاع على ملفات الموظفين لهذه الفئة المهنية، تعتبر من بين الفئات التي تتصل بالإدارة أثناء تأدية العمل.

نتيجة للظروف الاقتصادية من ناحية وارتفاع المستوى المعيشي وتدني فرص الحصول على عمل قار (عقد عمل غير محدد المدة CDI)، تفشي مظاهر الوساطة والمحسوبية للحصول على عمل بالقطاع العمومي حسب اجابات المبحوثين، وصلنا الى نتيجة توضح تمثلات الاطارات التي لا تختلف عن تمثلات العمال (عمال التنفيذ واعوان التحكم) وهو ما يعبر عن التغير الثقافي والمهني للعمال وللإطارات مقارنة بسنوات السبعينات وذلك بالنظر الى نتائج الدراسة المونوغرافية التي قام بها مجموعة من الباحثين (جمال غريد، على كنز وسعيد شيني) حول المجمع الخاص بصناعة الفولاذ SNS (CHIKHI .EL KENZ. GUERID,1980 : pp 106-112) اين توصلوا ان العامل الصناعي يبني علاقة أداتيه محضة مع المصنع بتقديم جزء من المجهود العضلي او الفكري مقابل اجر معلوم. هي علاقة الية خالية من المنظور الثقافي الذي نادى به سانسوليو المبني على فكرة الهوية في العمل وهي نتيجة توصل اليها الباحث جمال غريد تبرز نمط العامل الشائع الذي طبع المراحل التسييرية للمؤسسات الوطنية سنوات السبعينات والثمانينات من القرن الماضي بسبب انتهاج سياسة حرق

نادية سماش

للمراحل التي مرت بها المؤسسات الصناعية الكبرى في أوروبا التي انتجت العامل الكلاسيكي ، في حين استنتج علي كنز ان إطارات SNS يختلفون في تمثلائهم عن العمال الآخرين بالنظر الى مستواهم العلمي والثقافي. ملاحظة اغلب الاطارات التقنية تكونت بالخارج (فرنسا،روسيا،أوروبا الشرقية).

2.2 نظرة العمال الى ظروفهم المهنية :

ترتبط نظرة الفئات المهنية الى ظروفهم المهنية بوحدة الفو بمجموعة من الظروف الداخلية المرتبطة بتسيير الموارد البشرية والتي تساهم في بناء هوية عمالية تساعد على تحقيق المطالب المادية والمعنوية للعمال مما يعزز درجة الانتماء العمالي للوحدة المتعلق بدرجة ارتباط الفئات المهنية بالعمل بالفو وتقليص درجة احساسهم بالتمييز وهو ما توضحه العناصر المبينة ادناه:

1.2.2 توافق المؤهل العلمي مع منصب العمل:

التركيز على احترام ساعات العمل بالوحدة احوالتنا الى سؤال حول تنظيم العمل وهو: هل توزيع الفئات المهنية على الادارة والورشات تتم بطريقة مدروسة أو بمعنى آخر هل تتوافق المؤهلات العلمية والتكوينية للعامل مع منصب عمله بوحدة ألفو ؟

ضمن تحليلنا للمعطيات المهنية اظهرت لنا النتائج توافق المؤهلات العلمية والمهنية للعمال مع منصب عملهم بالأخذ بعين الاعتبار الشهادة الجامعية أو التطبيقية، بالإضافة إلى الخبرة المهنية كأساس للتوظيف بالوحدة وللحصول على منصب عمل داخلها الذي يعد أمرا مهما في رسم خارطة التوظيف وتوزيع العمال بها ، حيث بين توزيع النسب المئوية لكل من الإطارات وأعاون التحكم بما في ذلك عمال الورشات أن ما يفوق 70% من العمال تتلاءم مؤهلاتهم العملية (الشهادة المحصل عليها من الجامعة أو من مراكز التكوين المهني) مع منصب عملهم . يتضح ذلك بتحكم مجموع العمال في المهام المطلوبة منهم أو ما يصطلح عليه العمال بالحرفة أو الخبرة المهنية التي اكتسبوها عن طريق سنوات الأقدمية بالوحدة أو خارجها، حيث فاقت نسبة 22.5% عند عمال التنفيذ الذين تتراوح سنوات عملهم من بين (16-20 سنة) من ذوي المستوى التعليمي المتوسط بنسبة 57.4%.

العمال الصناعيون: سلوك وتمثيلات دراسة مونوغرافية

لاحظنا ايضا نسبة تجاوزت 13.2 % من عمال التنفيذ رفضت الاجابة على السؤال يعود السبب في ذلك أن غالبية عمال التنفيذ وعمال اعوان التحكم كان سبيلهم في الحصول على منصب عمل بآلفو استعمالهم لـ "المعرفة" أو الوساطة باستعمال استراتيجية الاستفادة من شبكة العلاقات الاجتماعية (الأصدقاء المقربين) أو العلاقات العائلية.

من ناحية أخرى تنفي اجابات 20% من عمال اعوان التحكم توافق مؤهلاتهم العلمية والمهنية مع منصب عملهم الحالي بالوحدة، ذلك ما لمسناه اثناء اجرائنا للتحقيق الميداني، كما صرح لنا العديد من العمال والاداريين والتقنيين بالورشات انتهاجهم لبعض السلوكات او الاستراتيجيات للظفر بمنصب عمل بعقد عمل دائم ضمن القطاع الصناعي العمومي كقبول العمل بمستوى تعليمي اقل من الشهادة المتحصل عليها (حالة احدى الموظفات في الادارة والتي استطاعت الحصول على منصب عمل بمستوى الثالثة ثانوي على الرغم من انها حاملة لشهادة الليسانس).

ساهمت التغييرات التقنية والفنية التي مست ورشات الوحدة والتي استهلّت منذ سنة 2016 اين قام مدير وحدة آلفو بتوقيف ورشة الصلب (**acier**). تساؤلنا عن اسباب اغلاق الورشة والذي ارجعته مسيرة الموارد البشرية الى نقص المادة الأولية المتمثلة في مادة الحديد وصعوبة تسويق منتج هذه الورشة في السوق المحلية لقلة الطلب عليها، حيث عمل مسيري الورشات بأمر من المدير العام للوحدة بتوزيع عمال ورشة الصلب على الورشات الأخرى في المرتبة الأولى تم توجيههم الى ورشة الفولاذ لتدعيم العمالة بها لكثرة الطلب على المنتوجات الفولاذية كالأعمدة الكهربائية واغطية البالوعات وغيرها من المنتوجات الموجهة الى التهيئة العمرانية، في المرتبة الثانية ورشة التلحيم، ورشة الميكانيك، وورشة الصيانة ، في حين ان بقية العمال المتخصصين (**les ouvriers spécialisés**) تم توزيعهم على بعض الآلات ،أما العمال الذين يفتقرون الى أي خبرة في مجال آخر، أرسلوا إلى ورشة التركيب والصيانة لدهان المنتوجات، في انتظار اعادة تشغيل ورشة الصلب من جديد.

نادية سماش

الجدير بالذكر ان تواجدنا بوحدة الفو اثناء مرحلة التحقيق الميداني المونوغرافي، اتسمت بالعديد من التحولات التي مست الشركة الأم فندال (الشركة الوطنية للسباكة) حيث تم الحاق الوحدة المتواجدة بمنطقة تيارت المتخصصة في منتوجات قطع غيار السيارات الى التسيير العسكري.

2.2.2 تطلعات العمال لمستقبلهم في وحدة آلفو:

حالة من التذمر لمسناها لدى مختلف الفئات المهنية ، يرجعونها الى ضعف قنوات الاتصال داخل الوحدة بينهم وبين مشرفيهم ومسؤوليهم ، مرد ذلك حسب العمال الى كثرة الاشاعات (اشاعة تحويل المصنع الى منطقة صناعية، اغلاق الوحدة، تسريح للعمال، طرد العمال من دون تعويض مادي) وغيرها من الاشاعات التي صرحت بها لنا الفئات المهنية والتي تغذيها شح المعلومات المقدمة لغياب الاتصال العمودي النازل الذي يكتفي حسب العمال بتعليق إعلانات والمعلقات الاعلامية باللغة الفرنسية او العربية حيث يشرف مسؤول كل ورشة الى شرحها للعمال نظرا لمستواهم التعليمي المحدود، حتى الاتصال الأفقي ضعيف ويظهر ذلك بتقرب بعض العمال من الممثلين النقابيين قصد الحصول على بعض المعلومات حول مصيرهم المرتبط بمصير الوحدة، بانتهاج استراتيجية التملق او بما سماه إلسون باستراتيجية العابر الخفي التي ذكرها فتحي رقيق ضمن كتابه مرونة العمل الى مدينة المشاريع.

جو يحوي في طياته حالة من الاحباط والتهميش لمال الوحدة والذي يعتبره العمال ما لهم وتطلعاتهم لمستقبلهم بها وهو ما تفسره النتائج التي توضح أنه من بين 172 عامل بوحدة آلفو، 39.3% من الاطارات تنحصر تطلعاتهم في الارتقاء في المنصب والدرجة وهي تطلعات مشروعة، الغاية من وراءها الزيادة في الأجر وتحسين المستوى المعيشي، خاصة وأن نصف عدد الاطارات أي 50% يتراوح سنهم ما بين 41 و 50 سنة مسؤولين على إعالة أسرهم.

بين النتائج أن ما نسبته 78.6% من الإطارات من فئة المتزوجين، كما أن زوجاتهم لا تعمل بمعدل النصف، وعليه فإن الأجر الذي تمنحه وحدة الفو للإطارات الصناعية يعد مصدر الدخل الوحيد لهم؛ بالنظر الى هذه الظروف، تفضل 28.6% من فئة الاطارات بالوحدة مواصلة العمل بالوحدة ، نفس

العمال الصناعيون: سلوك وتمثيلات دراسة مونوغرافية

الفئة المهنية تحاول المحافظة على مناصب عملها لقرىها من سن الإحالة على التقاعد بنسبة 10.7%، كما أن حظوظهم في سوق العمل محدودة بالمقارنة مع من هم اصغر منهم سناً. غير أننا وجدنا نسبة ثانية من الاطارات ممن تفضل تغيير مكان العمل لاستيائها من ظروف العمل بالوحدة الفو قدرت نسبتها المثوية ب 21.4 % وهي من فئة الاطارات التي تحصلت على تكوين وخبرة تؤهلها لإيجاد عمل آخر خارج آلفو .

الفئة الثانية (عمال اعوان التحكم) تساوت اجاباتهم حول تطلعاتهم لمنصب عملهم بين الارتقاء في المنصب والدرجة وبين تغيير مكان العمل أو الاحالة على التقاعد بنسبة قدرت ب 13.3% ، لترتفع هذه النسبة الى 40% ممن يفضلون مواصلة العمل لضمان الاجر المضمون اخر كل شهر. لمسنا ايضا نسبة قدرت ب 20% لا تملك اي تطلعات مهنية مستقبلية ، يمكن ان يكونوا من العمال الذين قضوا سنوات عديدة بالوحدة، يمارسون نفس المهام مما خلق لديهم شعوراً سلبياً تجاه العمل ولم يستطيعوا أن يحققوا تطلعاتهم المهنية.

تطلعات عمال التنفيذ المهنية انحصرت بين انتظار الاحالة على التقاعد وتغيير مكان العمل أو ممن ليس لديهم تطلعات بنسب تقارب 14% ، كما يطمح ما نسبته 15.5% إلى الارتقاء في المنصب وفي الدرجة. يرجع العمال ذلك الى سياسة الترقية المهنية التي تعمل بها الوحدة المبنية حسبهم على أساس الوساطة وليس على اساس الاستحقاق ، ذلك ما صرح به العديد من العمال اثناء اجراء المقابلات التي صاحبته التحقيق الميداني المونوغرافي، أما ثلث عمال التنفيذ تقريباً تطمح الى مواصلة العمل بآلفو نظراً لمعرفتها المسبقة بصعوبة الحصول على عمل ثابت في اطار العمل المأجور العمومي خاصة وان 53.5% تحصلت على العمل بوحدة الفو عن طريق الوساطة، كما أن العمال يقطنون بنسبة 78.3% بالقرب من الوحدة (حي قمبيطة وهران) .

نادية سماش

التطلعات المستقبلية للفئات المهنية مرتبطة بمدى ارتباط العامل بمؤسسته حيث يوضح لنا سانسوليو في كتابه الهوية في العمل، أن اساس بقاء العامل بأي تنظيم كان مرتبط بمدى قوة المنظمة في ارساء هوية عمل تجعل العامل يسخر مجهوده الفيزيقي والفكري سعيا لتطويرها، لهذا الغرض حاولنا التعرف على مدى ارتباط عمال وحدة الفو بمؤسستهم حيث بينت نسب المتحصل عليها ما يلي:

كل من عمال التنفيذ وعمال اعوان التحكم يفضلون المغادرة من وحدة الفو في حالة وجود فرصة عمل اخرى (عمل في القطاع العمومي) والتي قاربت ثلثي من كل فئة على حدى، في حين يفضل فقط ثلث واحد البقاء والعمل بالفو لأسباب تعود للظروف المعيشية والاجتماعية والمهنية الخاصة بكل عامل ممن اجابوا برفض ترك الوحدة، نجد تفسير ذلك والاسباب الكامنة لدى تحليلنا لما تم الوصول إليه ميدانيا، فالنتائج الخاصة بفئة الاطارات مخالفة تماما لنسب الفئات المهنية الأخرى حيث تقارب اجابات قبول ترك الوحدة الفو مع رفض الاطارات الاخرى لهذا الطرح، كانت اجابات المبحوثين 53.6% ضمن هذه الفئة المهنية تود الحصول على عمل مضمون بمؤسسة اخرى في حالة وجود فرصة عمل افضل (ظروف مهنية احسن) مما تقدمه وحدة الفو من ناحية الاجر المرتفع، الظروف الفيزيكية للعمل، بالإضافة الى الظروف العلائقية (بينهم وبين المسؤولين)؛ أما نسبة 46.4% ترفض هذا الاختيار لاعتبارات وجدناها موضوعية وشخصية تتعلق بالمسيرة المهنية لكل اطار ومدى ملائمة ظروف العمل الحالية والمستقبلية في نظره حيث يلعب عامل السن، الحالة العائلية، الظروف المعيشية وعامل الاجر الذي يتلقاه الاطار بوحدة الفو عوامل جاذبة للاستمرارية في العمل أو عوامل طرد والسعي نحو تغييره هي عوامل يمكن شرحها من خلال درجة ارتباط العمال بالعمل بالفو والذي سندرجه في العنصر الموالي .

3.2.2 درجة ارتباط العمال بالعمل بالوحدة:

تقدم لنا النتائج المتحصل عليها توضيحات أكثر حول أسباب رغبة عمال وحدة الفو تغيير المؤسسة في حالة وجود فرصة عمل اخرى ام تفضيلهم البقاء والاستمرارية في العمل على الرغم من ظروف العمل

العمال الصناعيون: سلوك وتمثلات دراسة مونوغرافية

التي اعتبروها شاقة من ناحية الظروف الفيزيائية (الضوضاء)، والادارية (ضعف في التسيير الاداري)، وضعف الاجر الممنوح لمختلف الفئات المهنية، بالإضافة الى ضعف التمثيل النقابي في الدفاع عنهم .

كما رجح العمال السبب الاول والمهم الذي يدفع بهم لمغادرة الوحدة إلى الضعف في الاجر الذي يتقاضونه مقابل الجهد العضلي (عمال التنفيذ) والفكري (اعوان التحكم وفئة الاطارات) المبدول ، بالإضافة الى المجهود النفسي المتمثل في ضغوطات العمل خاصة اثناء طلبية مستعجلة. 50% من الإطارات و 53.3% من عمال اعوان التحكم و 55% من عمال أعوان التنفيذ يرجع سبب رغبتهم في تغيير الوحدة إلى الجانب المادي المتمثل أولاً في الأجر المرتفع الذي تمنحه المؤسسات الاخرى بالقياس مع نفس المجهود المبدول بوحدة الفو وذلك بالنظر الى الحالة العائلية للفئات المهنية فأغلبيتهم من المتزوجين بنسبة تفوق 66% و 91.9% من المبحوثين بوحدة الفو من جنس الذكور ، اغلب زوجاتهم لا تعمل بنسبة تفوق 50% وعليه فإن الاجر الذي يتقاضاه العامل هو دخل الاسرة الوحيد.

لمسنا اثناء التحقيق الميداني ايضاً اهمية عامل السن في الحراك الخارجي للعامل -او ما يصطلح عليه سوسيولوجيا بتسرب القوى العاملة الذي ذكره الاستاذ عمر دراس- من وحدة الفو حيث يلعب مؤشر السن كورقة رابحة في امكانية تنقل العامل نحو مؤسسات عمل اخرى كمؤسسة توسيالي مثلاً وهي مؤسسة شراكة بين الشريك الوطني والتركبي المتواجدة بقرب المنطقة الصناعية بأرزويو، التي استقطبت العديد من عمال وحدة الفو نظراً للإغراءات التي تقدمها هذه المؤسسة من ناحية: توفير الظروف المهنية كالنظافة آلات العمل الجديدة وتوفر وسائل الوقاية المهنية، بالإضافة الى الأجر المرتفع الذي يتعدى حسب تصريحات العمال ضعف ما يتلقوه بالوحدة، عوامل الجذب المذكورة سابقاً تعبر عن اهم مطالب الفئات المهنية بالفو للعامل ، خاصة فئة العمال التي لم يتعدى عمرها 30 سنة ، على الرغم من تصريحهم لنا ان العمل بمؤسسة توسيالي يتم بعقد عمل محدد المدة على خلاف العمل المضمون بعقد دائم الذي توفره وحدة الفو .

نادية سماش

بالنظر الى توزيع الفئات المهنية حسب السن نجد فئة مهنية هامة تفوق 50% من مجموع العمال يتراوح اعمارهم ما بين 41 و 60 سنة، هي نسبة معتبرة اذا ما قارناها بنتائج توزيع الفئات المهنية حسب الاقدمية ، حيث توضح نسبة 39.3% من فئة الاطارات الذين تتراوح اقدميتهم ما بين 21 و 30 سنة عدم الرغبة في مغادرة المؤسسة، في حين عمال اعوان التحكم اجابوا بنسبة قدرت ب 33.3% عن عدم رغبتهم في مغادرة الوحدة على الرغم من اغراءات التي تقدمها المؤسسات الاخرى بسبب قربهم من سن التقاعد، تنخفض هذه النسبة عند عمال التنفيذ التي تعتبر الفئة المهنية -التي تحوي اكبر نسبة من الشباب- الى 24% بسبب سن التقاعد ، كما تأمل نسبة 10.1% من عمال التنفيذ بالهجرة نحو الخارج لتحسين ظروفها المعيشية وللبحث عن ظروف حياة افضل ، فإذا نظرنا الى الجدول رقم (01) الخاص بتوزيع الفئات المهنية حسب عامل السن نجد أن 23.3% من عمال التنفيذ يقل سنهم عن 30 سنة و 28.7% منهم عزاب وهي عوامل مساعدة على بناء مشروع الهجرة نحو الخارج؛ لترتفع إلى 55% ممن صرحوا برغبتهم في تغيير الوحدة.

تم التحقيق الميداني بوحدة الفو في شهر جويلية 2017 والذي تزامن مع اصدار قانون جديد المتعلق بسن التقاعد حيث تم توقيف الاستفادة من حق الانتفاع من قانون التقاعد المسبق مع بداية شهر جانفي 2017 وهو ما تزامن ايضا مع ايداع العديد من العمال الذين فاقت سنوات الخدمة لديهم أكثر من 25 سنة على الرغم من انهم لم يبلغوا بعد سن 60 سنة من مختلف الشرائح المهنية بوحدة الفو لملفات التقاعد دون شرط السن قبل البداية بقانون العمل الجديد (انظر الى القانون رقم 15-16 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 حيث يرغب العديد من العمال التوقف عن العمل والراحة بعد سنوات عمل طويلة ضمن ما سموه بالمهن الشاقة ، أو البحث عن عمل يتلاءم واحتياجاتهم الصحية والمهنية خاصة وانهم يمتلكون الخبرة المهنية والحرفة والتي هي حسبهم مورد هام للعمل ضمن النشاط الحر.

العمال الصناعيون: سلوك وتمثلات دراسة مونوغرافية

فيما تبقى نسبة جد متواضعة لا تتعدى 5.2% من عمال التنفيذ تتمنى البقاء بالوحدة والعمل فيها لأنها تعتبر مصدر رزقهم الوحيد؛ المبحوثين على وعي تام بشبح البطالة الذي يطاردتهم في حالة تخليهم عن العمل خاصة وان اغلب عمال التنفيذ من ذوي المستوى التعليمي المحدود ، تحصلوا على وظيفة بالقو بواسطة الرأس مال الاجتماعي المتمثل في شبكة العلاقات العائلية وجماعة الاصدقاء وهو امر طبيعي حسب المبحوثين ومتداول جدا ومن خالف هذه القاعدة فهو استثناء.

3. تمثلات الفئات المهنية لأشكال الاستغلال في العمل:

نظام العمل المعمول به في وحدة الفو ALFON أثناء الطلبات المستعجلة يتمثل في الزيادة في ساعات العمل خاصة لعمال الورشات ، يقابلها الزيادة في وتيرة وسرعة تنفيذ المهام المطلوبة بالنظر الى خصوصية الوحدة التابعة للمؤسسة الوطنية للسباكة فندال والتي تعد الوحيدة على المستوى الوطني من ناحية المنتجات الموجهة خاصة الى العتاد المتعلق بالتهيئة العمرانية من بينها الاعمدة الكهربائية ، واغطية البالوعات، وسياج الحدائق العمومية وغيرها من المنتجات.

ساعات العمل بوحدة الفو غير محددة من ناحية الوقت خاصة لدى العمال بالورشات بل هي مرتبطة بمعدل الطلبات ووقت تسليمها لذا في العديد من المرات صرح لنا العمال ان وتيرة العمل قد تزيد عن المعدل المعتاد في حالة الطلبات المستعجلة والتي تكون بكميات كبيرة ومثل ذلك اعادة توسيع واجهة البحر لمدينة وهران والتي استلزمت فريق عمل كامل بوتيرة مستمرة (ليلا ونهارا) لاستكمال كمية المنتجات المطلوبة.

هذا الوضع بالنسبة للفئات المهنية امر جد عادي بالوحدة وهو ما توضحه النسب المئوية المرتفعة حيث بلغت النسب لدى فئة الاطارات 85% ، و80% لأعوان التحكم، و70.5% للعمال المنفذين الذين اجابوا بزيادة ساعات عملهم اليومية في حالة طلبية مستعجلة حيث يستفيد العمال من ساعات تعويض تقدر بيومين عن كل يوم عمل وذلك إن صادفت الطلبات المستعجلة يومي العطلة الأسبوعية، اما النسب المتبقية هي حسبنا من القوى العاملة التي تعمل ضمن ساعات العمل العادية اليومية (العمال

نادية سماش

الاداريين) ذلك ان الزيادة في ساعات العمل في حالة الطلبية المستعجلة تمس عمال الورشات وفئة محدودة من الاداريين فقط.

لمزيد من التفاصيل قمنا بمقابلة حرة مع رئيسة قسم الموارد البشرية حول هذا الوضع والتي بدورها شرحت لنا اوقات العمل الخاصة بالإداريين والتي تبدأ من الساعة الثامنة صباحا الى غاية الرابعة مساء وبين ساعات عمل الفئات المهنية الاخرى (الاطارات الصناعية، عمال اعوان التحكم، والعمال المنفذين) بالورشات التي تبدأ من الساعة السابعة صباحا الى غاية الساعة الثالثة مساء وهو تقسيم مبني على اساس وظيفي يتخللها استراحة الغذاء على الساعة الحادية عشر والنصف لمدة نصف ساعة .

تعوض الوحدة العمال في حالة الزيادة عن ساعات العمل اليومية بأيام راحة بمعدل يوم عن كل نصف يوم من أيام العطلة الأسبوعية تسمى بساعات التعويض (**les heures de récupération**) صرح لنا أكثر من نصف القوى العاملة بقبولهم بساعات التعويض ، في حين النسب المتبقية 10.7% من فئة الإطارات و 20% من عمال اعوان التحكم و 5.4% من عمال التنفيذ ترى ان الزيادة في ساعات العمل يجب ان يقابلها مكافأة مادية تزيد في تحفيز العمال على العمل، حيث اعتبرت هذه الاخيرة ساعات التعويض هي حق قانوني ولا يمكن اعتباره مكافأة نظرا لظروف العمل الحالية بوحدة الفو من ناحية قدم الآلات المستعملة وظروف العمل الشاقة المتمثلة في الخطر الذي يحيط بهم خاصة اثناء مناوبة الليل في الورشات من نقص في الانارة و نقص في وسائل الوقاية المهنية ، كما اضاف العمال ان الطلبيات المستعجلة حسبهم تزيد في ارباح الوحدة وبالمقابل يكافؤون بتأخر في تسلم رواتبهم اخر كل شهر الذي اعتبروه نوع من الاستغلال الممارس في حقهم او ما اصطلح عليه العمال ب (الحقرة) والذي يجرمهم من حقهم في العيش الكريم ويدفع بالكثير منهم الى البحث عن وظيفة اخرى بالاعتماد على استراتيجية المناورة التي تحدث عنها ميشال كروزيه في كتابه الفاعل والنسق بالتحجج بالعطل المرضية للقيام بالأعمال الحرة التي تساهم في ايجاد مصروف الشهر لعائلة العامل ، نجد ضمن هذا السياق أن نسبة 33.3% اي ثلث عمال التنفيذ تنظر الى المشرف المباشر بالمتسلط وهي نسبة هامة

العمال الصناعيون: سلوك وتمثلات دراسة مونوغرافية

توضح طبيعة العلاقة التي تجمع بين الطرفين نظرا لان المشرف المباشر يرفض منح العمال ترخيصا بالخروج من الورشة او الوحدة لأسباب غير مقنعة لمعرفته المسبقة بان العديد من العمال المنفذين يتحججون بالمرض والتعب للحصول على عطلة مدفوعة الاجر او ترخيص بالخروج للقيام بأعمال اخرى في اطار الاعمال الحرة كتلحيم الابواب او صناعتها ، بناء المنازل وغيرها من الحرف التي يمتثلونها كل عامل على حدى

يسلك بعض المشرفين على العمل من ناحيتهم استراتيجية المرونة في التعامل مع العمال من خلال عقد عمل لفظي وضمني بينهم وبين العمال بمنحهم تصريحاً بالخروج في مقابل استكمال مع اتقان المهام الموكلة اليهم. لذا ارتفعت بعض النسب التي وصفت المشرف المباشر بالمتسامح والعاقل والتي بلغت 41.1% و 23.3% على التوالي ببعض الورشات (ورشة التلحيم، ورشة الصيانة).

5.تمثلات الفئات المهنية لتعامل إدارة آلفو معهم:

تمثلات العامل الصناعي للعمل الذي يقوم به بما في ذلك نظرة الادارة له امر في غاية الاهمية لدى دراسة أي مجتمع عمل، ذلك ان العمال على اختلافاتهم المهنية والاجتماعية والثقافية يحاولون بناء علاقة مهنية مبنية على اسس الاحترام والتراتبية وحسب النظام الداخلي لكل مؤسسة (الانضباط في العمل، احترام المسؤول الاعلى ، احترام ساعات العمل، تطبيق قوانين وتشريعات العمل) وغيرها من الضوابط والأخلاقيات التي تسود كل منظمة والتي في غيابها يبني العامل علاقة أداتيه محضه اساسها تقديم جزء من جهده العضلي والفكري مقابل اجر محدد.

السير الحسن للعمل ولللاقات المهنية يبني ايضا على مدى مرونة الادارة في التعامل مع العمال وذلك يظهر من خلال اشراكهم في اتخاذ القرارات وفي طبيعة الاتصال السائد بالمؤسسة الذي تسهر عليه مصلحة تسيير الموارد البشرية من خلال إيجاد مخطط تشاركي بين العمال والادارة يضمن السير الحسن للعمل ويكرس العدالة التنظيمية التي يبحث عنها العامل في اي منظمة، ذلك ما سيتم تحليله وفقا

نادية سماش

لنسب المتحصل عليها التي تشرح لنا تمثلات العمال لنظرة الإدارة لهم (نظرة احتقار، نظرة عامل أجير ، ام شركاء في العملية الانتاجية) .

اجابات المبحوثين كانت جد محددة باستثناء نسبة 2.9% من العمال المنفذين لم يجيبوا على السؤال التالي: كيف تنظر الادارة للعامل؟. تمثلات اطارات وحدة الفو حول نظرة الادارة لهم قد تساوت من ناحية النسب بين من يعتبر أن هذه الأخيرة تصنفهم ضمن خانة الشركاء في العملية الانتاجية، وبين من اعتبروا ان الادارة تقلص دورهم الفني والتأطيري الذي يعتبر الإطار الصناعي مجرد عامل أجير وذلك بنسب متساوية قدرت بـ 39.3% في حين اكدت ما نسبته 21.4% من الاطارات عن معاناتها من احتقار الإدارة لها .

هذه التمثلات لدى شريحة الاطارات تبين الواقع الذي تمر به الوحدة من ناحية حيث لمسنا لدى هذه الفئة شعورا باحتقار الادارة لهم وهي الشريحة المهنية التي يعول عليها في التنظيم والتسيير والتخطيط ، على اعتبار المستوى التعليمي المرتفع بالمقارنة مع الفئات المهنية الأخرى ؛ غير أن الإطارات المستجوبة خاصة الإدارية صرحت لنا أنها تعاني من صعوبة في تسيير العمل الذي يتسم بكثرة المراحل البيروقراطية اثناء تأديتها لمهامها خاصة بعد تعديلات الوزارة الوصية الرامية الى اعادة جمع وحدات المؤسسة فندال بمنطق تسييري مركزي تحت الوصاية المؤسسة الأم، مما زاد حسب الاطارات في تعقيد التسيير الإداري خاصة في الأمور الخاصة بمعاملات بيع وشراء المنتج بما فيها دفع اجور العمال التي لازالت تسلم اليهم بالطريقة التقليدية (نقدية).

لاحظنا ونحن متواجدين بالوحدة في اواخر شهر جويلية 2017 وهو يوم تسلم رواتب العمال حالات التذمر والإحباط بسبب منح الادارة للعمال شطرا فقط من اجرهم والذي تزامن مع احد الأعياد الدينية (عيد الاضحى)، تقرنا من مصلحة التسيير المالي بالمؤسسة للاستفسار عن سبب هذا التأخر في دفع الرواتب للعمال الذي ارجعته الإدارة إلى التأخر في بيع المنتج وعراقيل إدارية متصلة بالتوقيع في تسلم الشيك من البنك. العمال بدورهم احتجوا عن الوضع وصرحوا لنا بأنها ليست المرة الأولى التي لا يتحصل

العمال الصناعيون: سلوك وتمثلات دراسة مونوغرافية

فيها العامل على احره بالكامل نهاية الشهر رغم أن الممثلين النقابيين بما فيهم الأمين العام الذي حاول تهدئة الوضع على اعتبار أن هذا الوضع هو خارج عن مسؤولية الإدارة أو التسيير المالي للوحدة .

أما فيما يتعلق بأعوان التحكم بدورهم لم تختلف تمثلاتهم حول نظرة الإدارة لهم عن تمثلات الإطارات، حيث تفضل هاتين الفئتين مشاركة الإدارة لهم في اتخاذ القرارات باعتبارهم شركاء في العملية الإنتاجية ويجب تغيير نظرة الإحتقار للعامل الأجير واستبدالها بالعامل المنتج بمعنى عامل مفكر مسير ومشارك وهو سبب في تحفيز هذا الأخير للقيام بالمبادرات، كما تبين لنا أثناء التحقيق الميداني أن أغلب رؤساء الورشات هم من الممثلين النقابيين حيث لجأ مدير وحدة الفو إلى تعيين الممثلين النقابيين على رأس الورشات، تقربنا من المدير العام للاستفسار عن هذا القرار والذي أرجعه إلى سبب موضوعي متمثل في التقليل من الاحتجاجات التي تعاني منها الورشات خاصة ورشتي الفولاذ والصلب من ناحية ، ارتفاع معدلات التغيب والشكاوى، السبب والشتيم بين العمال ورؤسائهم وبهذا يتم احتواء مشاكل الورشات داخليا حتى لا تصل إلى لجنة التسوية باستثناء بعض الشكاوي هذا من ناحية ومن ناحية أخرى حسبه تعزز هذه الاستراتيجية في التسيير مشاركة الإطارات في عملية اتخاذ القرارات مما يزيد في احساسهم بالمشاركة باعتبار أن الممثل النقابي وهو الإطار في نفس الوقت سيحاول من جهته ايصال انشغالات العمال إلى الإدارة بصفته نقابي وفي ذات الوقت الاستجابة إلى مطالب الإدارة بالسير الحسن للورشة بفك نزاعات العمل.

فئة ثانية من الإطارات واعوان التحكم صنفت نفسها ضمن خانة العمال الأجراء، ترى نفسها بعيدة عن المشاركة حتى ولو بمقترحات في عملية اتخاذ القرار. الممثلين من الإطارات المكلفة بالتخطيط والإطارات الإدارية التي ينحصر مهامها في العمل الروتيني اليومي الخالي من التحفيز وهي الشريحة المهنية الأكثر رغبة في مغادرة وحدة آلفو في حالة وجود فرصة عمل أخرى أفضل.

ما أثار انتباهنا ونحن نقوم بتحليل وتفريغ اجابات المبحوثين، النسب المرتفعة للعمال المنفذين والتي تصنف نفسها طواعية ضمن خانة العمال الأجراء والعمال المحترفين من طرف الإدارة بنسبة عادلت

نادية سماش

44.2% على الرغم من تصريحهم لنا ان لولا مجهودهم الفيزيقي بالورشات المليء بالتعب والمخاطر المهنية، لما تحصل الاداريين على اجورهم. هي حالة من الاحتقان الداخلي والشعور بعد الرضى المهني التي يعاني منها العمال بالورشات عن ظروف العمل المتمثلة في قدم الآلات المستعملة والتي تسببت في العديد من حوادث العمل بسبب غياب وسائل الوقاية المهنية التي اعتبرها العمال غير كافية لحماية انفسهم من الأمراض المهنية المنتشرة بالورشات كالنقص في السمع، امراض الربو والحساسية نتيجة للغازات المنتشرة من تحويل المواد الأولية .

تعزز شعور العمال باحتقار الإدارة لهم بإصدار مدير وحدة الفو تعلية تقضي بإشعار العمال بعدم دخولهم للإدارة لأي سبب كان وأن مطالبهم أو شكاويهم تسلم إلى رؤساء الورشات بصفتهم المخولين لدخول مبنى الإدارة من جهة وبصفتهم ممثلين بالنقابة وهم المسؤولين عن ايصال مطالب العمال إلى المصلحة المعنية. هذه التعلية زادت من سخط العمال الذين عبروا لنا بصريح العبارة عن ذلك بقولهم: "راهم خايفين (الاداريين) ايلانوسخولهم ارضية الادارة" ، "لولا البدلة الزرقاء (العمال) ما كان لا منتج ولا بيع" هي مجموعة من التعابير المتداولة بين العمال نتيجة للضغوط المهنية التي يتعرضون اليها بالنظر الى الاستراتيجية التي تنتهجها ادارة وحدة الفو للحد من هذه الضغوط التي سيتم شرحها ضمن العنوان الموضح ادناه:

العامل الصناعي بين ضغوط العمل وبين مرونة التسيير بالوحدة :

العلاقة التي تربط العامل بالمسؤول الأعلى منه سواء كانت علاقة صداقة ، أو علاقة عمل محضة ، أو علاقة تفاهم ساهمت في بناء علاقة جيدة بينهم، مما أنجر عنه قبول المشرف المباشر لاقتراحات ومبادرات العمال، يتوضح هذا الطرح من خلال اجابات العمال بتقبل المشرف لمقترحاتهم والاستماع اليهم والذي لمسنه لدى فئة الاطارات بنسبة 71.4%، اعوان التحكم بنسبة 86.7%، اما نسبة فئة العمال المنفذين عادت 56.6% ، من خلال هذه النسب تم التوصل إلى الاستنتاج التالي : كلما كانت للعامل علاقة جيدة بمسؤوليه زادت بذلك درجة استحسان المشرف لمقترحات هذا الاخير والعكس ايضا صحيح

العمال الصناعيون: سلوك وتمثيلات دراسة مونوغرافية

، بالإضافة الى ذلك صرح لنا العمال أن طبيعة العلاقة مع المشرف وحدها ليست كافية ليتقبل اي مقترح او مبادرة من العامل إن لم يتوفر لدى هذا الاخير شرط مهم جدا واساسي وهو الخبرة في الميدان وامتلاك العامل للحرفة . ذلك ما أكدّه المشرفون في اجاباتهم كسبب محوري في عدم قبول مقترحات العمال بالإضافة الى ذلك استحسن أي مبادرة لا يعني العمل بما نظرا حسب العمال الى تصلب القرارات الادارية داخل الوحدة وضعف الاتصال العمودي النازل بما في ذلك الاتصال الأفقي.

هذا الوضع يصعب على العمال والمشرفين بما في ذلك المسؤولين المهنيين والاداريين من بناء علاقات مهنية مبنية على التعاون فيما بينهم سواء داخل ورشات وحدة آلفو أو حتى بين الاداريين والعمال، في ظل هذه الظروف تبقى المبادرات والمقترحات المقدمة طي ادراج الرفوف والاتصال الشفوي لا غير .

لمزيد من التوضيح قمنا بالاستفسار اكثر عن هذا التصلب البيروقراطي الذي وصفه المبحوثين بالانغلاق والفجوة بين الإدارة وباقي العمال لنجد أن الأسباب الكامنة وراء عدم تقبل المشرف المباشر لاقتراحات العمال ترجع الى ثلاث اجابات (المشرف غير عادل بين العمال، نقص الخبرة والنضج في المهنة ، اقدمية وخبرة المشرف) ، لمسنا لدى فئة الاطارات تقبلهم لحالة الرفض هذه على اعتبار ان المشرف لديه خبرة أطول وهو أعلم بالطريقة المثلى لتنفيذ المهام هي حسبنا تقبل الاطارات للوضع على الرغم من ان المقترحات حسب بعض الاطارات الشابة لا تعني ان تجسد غير انها ان اخذت بعين الاعتبار تكون عامل تحفيز لهم للمساهمة في المزيد من المبادرات وتغيير طريقة العمل بما يتلاءم ومتطلبات المنتج الحالية، في حين ترجع فئة عمال التنفيذ سبب رفض المقترحات وعدم قبول مبادراتهم في الورشات الى غياب واضح في العدالة التنظيمية في توزيع المهام بالوحدة بنسبة 12.4 % في حين تبقى ما نسبته 07% تؤكد على نقص خبرتها في ميدان العمل الصناعي بالمقارنة مع الخبرة الطويلة التي اكتسبها المشرفين على العمل وهم في الغالب من عمال اعوان التحكم.

هذه الأخيرة تؤكد أن غياب العدالة التنظيمية يكمن أيضا في رفض المشرف لمقترحاتها حيث كشفت لنا نتائج تفرغ البيانات ان 6.7% من عمال التحكم تفوق اقدميتهم بالوحدة 30 سنة غير ان توزيع

نادية سماش

مهام الاشراف على العمل تمنح لمن هم اقل سنا كاستراتيجية من مصلحة الموارد البشرية لضمان الاستمرارية في العمل خاصة بعد ان احيلت هذه الفئة الهامة من ذوي الاقدمية التي فاقت 25 سنة ملفاتهم للتقاعد قبل انقضاء سنة 2016 لان القانون الخاص بسن التقاعد تغير مع جانفي سنة 2017 (انظر الى القانون رقم 15-16 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016)

على اعتبار أن المشاركة في اتخاذ القرار تعتبر أحد أهم الخوافز في الرفع من الروح المعنوية للعمال، فإن المسيرين داخل وحدة آلفو لا يعيرون هذه المشاركة أهمية هذا حسب ما استنبطناه من الميدان، حيث اتفق معظم المبحوثين على "أن اشراكهم في اتخاذ القرارات يشعروهم بقيمتهم ويتواجدتهم الأمر الذي يحفزهم أكثر لبذل جهد أكبر بالرغم من الظروف السيئة التي يعملون في إطارها".

انطلاقا من هذا التصريح فإن "نظام اشراك العمال في الإدارة بوجه عام يهدف إلى إيجاد علاقات طيبة بين طرفي الانتاج: الإدارة والعمال، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الكفاية الانتاجية باستمرار نتيجة ضمان تأثير القوى العاملة في القرارات التي تتخذ داخل التنظيم، بحيث يؤدي إلى تدعيم التعاون والعلاقات الإنسانية بين الإدارة والعمال ويخفف من حدة الصراعات ومشكلات العمل" (العيفاوي فريدة، العيفة جمال، العدد 24، جوان 2016) على هذا الأساس فإن تحسين ظروف العمل وخلق مناخ تنظيمي تسوده علاقات اجتماعية وانسانية جيدة يؤدي دور كبير في التأثير على نفسيات العمال وبالتالي في سلوكهم.

فمحاولة فهم تلك التصرفات السلبية وحتى الإيجابية لماذا تحدث وكيف تحدث وما أسبابها يكون نتيجة لتحقيق الأهداف المرجوة من العملية الإنتاجية، ويتسنى ذلك بمعرفة -حسب رأينا- تأثير العمليات التنظيمية على تصرفات العمال إلى جانب اتخاذ تلك الممارسات التي يفرزها التنظيم غير الرسمي مرجع لاتخاذ الإجراءات والأساليب الهادفة ، بمعنى لا ترى أن هذه الممارسات ضد مصالحها وأنها ظاهرة مرضية لا بد من مكافحتها، متناسية بذلك أن السبب وراء إفلاسها وإخفاقها في أداء وظيفتها الإنتاجية والاقتصادية يكمن في عدم استوعاب ما يحدث داخل التنظيم غير الرسمي والاستفادة منه؛ فعندما يساهم

العمال الصناعيون: سلوك وتمثيلات دراسة مونوغرافية

أولئك من يتواجدون في أسفل السلم الهرمي للسلطة ووظائف التسيير ، يعني ذلك أن يصبح العمال طرفا في عملية اتخاذ القرار التي كانت حكرا على المسيرين ، وبذلك يمكن القول بأن المشاركة في التسيير تتضمن إحداث تغيير في بناء القوة داخل المؤسسة ، وهنا يمكن فهم استراتيجية سلوكيات وتصرفات العمال داخل الوحدة سواء كانت إيجابية أو سلبية.

فالمشاركة في رأي كل المبحوثين الذين أجرينا معهم الدراسة تعتبر محرك لسلوكهم الإيجابي ، لأنهم يحسون بالأهمية، حيث يصبح العامل فاعلا نشطا وليس مجرد أداة تخضع لعمليات وسيرورات لا يعرف طبيعتها ويجهل نتائجها ولا يستفيد من الامتيازات التي تحققها مادية أو معنوية.

فقد تم التعبير في تصريحات المبحوثين عن هذه الأخيرة بالظلم، أخذوا حقوقنا، أولاد الحرام، لا يوجد عدالة.. كلها تعابير ترمز إلى الضغط الذي يشعر به هؤلاء العمال نتيجة للسلوك الإداري الذي أوصلهم إلى الانفصال عن مبادئ وقيم هذه الوحدة بمعنى الانفصال عن ثقافتها ، وأصبح الشيء الوحيد الذي يربطهم بها هو الأجر (بمعنى الضمان الاجتماعي) الذي يمثل لهم حق البقاء في مجتمع تغيرت جميع ملامحه خاصة تلك المتعلقة بالجانب المعيشي للفرد من جهة، والتغيير في ثقافة المجتمع من جهة أخرى بإدخال عدة عوامل كسهولة استعمال وسائل التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي ، بمعنى التعامل مع العالم الافتراضي الذي عمل على تقليص المسافات الجغرافية بين عمال المؤسسات والوحدات الصناعية، حيث أصبح العمال بالوحدة مجتمع البحث يعرف ما يحدث داخل مؤسسة مشاهمة في نشاطها للوحدة التي يعملون بها، أين قاموا بعقد العديد من المقارنات بين الظروف التي يعملون فيها والتي اعتبروها سيئة ناهيك عن الأجر الضعيف حسبهم وبين ظروف العمل والأجر المرتفع في مؤسسة توسيالي الجزائرية التركية المختصة في إنتاج الحديد المتواجدة ببلدية الشهايرية بطبوة شرق مدينة وهران.

4. الخاتمة:

إن تحسين ظروف العمل وخلق مناخ تنظيمي تسوده علاقات اجتماعية وإنسانية جيدة يؤدي دور كبير في التأثير على نفسيات العمال وبالتالي في سلوكهم كما أن السير الحسن للعمل والعلاقات

نادية سماش

المهنية يرجع إلى مدى مرونة الإدارة في التعامل مع العمال وذلك يظهر من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات وفي طبيعة الاتصال السائد بالمؤسسة الذي تسهر عليه مصلحة تسيير الموارد البشرية من خلال إيجاد مخطط تشاركي بين العمال والإدارة يضمن السير الحسن للعمل ويكرس العدالة التنظيمية التي يبحث عنها العامل في أي منظمة، لذلك يرجع السبب في اعتبار العدالة ظاهرة تنظيمية إلى أهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس العاملين بالعدالة أو عدمها في مكان العمل ، فإحساس العمال بعدم العدالة يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء داخل الوحدة بشكل خطير مهما بلغت بقية عناصر العملية الإدارية والإنتاجية من قوة، وعلى العكس فإن زيادة إحساسهم بالعدالة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى ارتفاع أدائهم ، ففي الحالات التي يزداد فيها شعور العمال بانعدام العدالة ترتفع وتزداد نتائجهم السلبية مثل انخفاض الرضى عن العمل ، تدني سلوك المواطنة المؤسسية وانخفاض الالتزام الوظيفي؛ الأمر الذي يتبين معه أن العلاقات الإنسانية الحسنة داخل هذه الوحدة حسب تصريحات المبحوثين غائبة، بالرغم من أن هذه الأخيرة تعتبر من العوامل المهمة في توطيد الثقة في نفوس العاملين وتوفير بيئة عمل مناسبة ومشجعة لممارسة الوظيفة بكل قدرة على التميز والمستوى العالي من الإنجاز، فالإنسان في طبيعته يميل إلى إنسانيته ويرغب أن تكون كل الأجواء والتعاملات في بيئته الحياتية والعملية مليئة بالروح الإنسانية البعيدة عن التشنج والتعالي وبرود التعامل.

على أساس ما تم التطرق إليه في هذه الورقة نجد أن العوامل الرئيسية في خلق الرفاهية لدى العامل أثناء تأدية مهامه تكمن في إحساسه بالعدالة التنظيمية المتمثلة في الاحترام بين مختلف الفئات المهنية (إطارات، أعوان التحكم، عمال التنفيذ)، توفير الظروف الفيزيائية الملائمة لتأدية العمل، رفع الروح المعنوية عن طريق المكافآت المادية والمعنوية، رفع الأجر الذي يساهم بدوره في عدم البحث عن فرص عمل أخرى خارج أسوار وحدة آلفو مجتمع البحث.

6. قائمة المراجع:

أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للطباعة والنشر بالإسكندرية - مصر ، 2005.

العمال الصناعيون: سلوك وتمثلات دراسة مونوغرافية

العيفاوي فريدة، العيفة جمال: "المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة الصناعية وعلاقته بضغوط العمل لدى العمال"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 24، جوان 2016.

محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الثانية 2004.

مولاي الحاج مراد ، العمال الصناعيون في الجزائر ، "تمثلات وممارسات"، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع، جامعة وهران، 2005

القانون رقم 15-16 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 يعدل ويتم القانون رقم 83 -12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد.

CHIKHI S.,A .EL KENZ.,D. GUERID, « INDUSTRIE' ET SOCIETE SNS » , RAPPORT D'EXPERTISE POUR LE COMPTE DE LA SNS , AVRIL 1978-JUIN1982. DOCUMENT NON PUBLIE .

D , INDUSTRIE ET SOCIETE , . S ET GUERIDE . A , CHIKHI.ELKENZ INDUSTRIE ET SOCIETE , LE CAS DE LA SNS , CONTRA DE RECHERCHE AVEC SNS, ALGER , 1982

GOLDTHORPE J.H. 1966, "ATTITUDE AND BEHAVIOR OF CAR ASSEMBLY, WORKERS A DEVIANT CASE AND THEORETICAL .CRITIQUE", BRITISH JOURNAL OF SOCIOLOGY, VOL. XVII, N° 3