

الدوافع المحركة للسلوك العمالي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية "دراسة ميدانية مقارنة"

د. نادية سماش¹

¹المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية الكراسك وهران-
دولة الجزائر-

تاريخ الاستلام: 2021/06/15 تاريخ القبول: 2021/08/30 تاريخ النشر: 2021/10/07

الملخص:

نسعى من خلال هذه الورقة إلى دراسة واقع السلوك العمالي داخل المؤسسة الصناعية الاقتصادية العمومية، انطلاقا من ابراز 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 ومن المنظمات الجماهيرية والنقابية.

لنخلص من خلال التساؤل حول العوامل المؤثرة والمحركة للسلوك العمالي داخل المؤسسة الصناعية أن العمليات النفسية والاجتماعية والسلوكية التي يمر بها الفرد العامل تدعو المنظمين وأصحاب السلطة والإداريين بأن يولوا هذا العنصر اهتماما خاصا ، 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)، السلوك، العمال، المؤسسة، 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: د. نادية سماش

تقديم:

تعد دراسة السلوك التنظيمي من أكثر المواضيع التي حظيت بدراسة واهتمام مختلف الباحثين والمفكرين والاختصاصيين وأكثرها إثارة وتعميدا ، إذ أن الإنسان الفرد من أكثر عناصر الإنتاج أهمية في المنظمات المختلفة مهما توفرت المستلزمات المادية للمنظمات ، فإن العامل الإنساني والموارد البشرية المتاحة تعتبر أكثر العوامل حسما في تحقيق كفاءة وفاعلية الأداء المرغوب تحقيقه، في هذا

الصدد نجد أن الباحثين والأكاديميين الجزائريين قد ساهموا بشكل كبير في دراسة ما يتعلق بالعامل الجزائري، مثل الدراسة التي جاء بها علي الكنز (1978) وElkenze.A, Chiki.S, Guerid.D) وزملائه أين هدفت هذه الدراسة إلى استعراض الظروف الاجتماعية الخارجية لعمال الصناعة وأثارها على سلوك العامل داخل التنظيم من خلال التركيز على الرضا، الارتياح والتذمر لدى العمال، وذلك من خلال موقفهم من الإدارة وجهاز الإشراف ومن المنظمات الجماهيرية (الحزب ومنظماتها الجماهيرية، النقابة)، كما هدفت الدراسة إلى دراسة موقف العمال من حجم التنظيم؛ نجد أيضا دراسة كل من غياث بوفلجة (1991) بعنوان "القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث" حيث هدفت هذه الأخيرة إلى تقصي أثر القيم الثقافية على السلوك المهني للعامل وإلى إبراز بعض أشكال الاختلاف بين القيم التقليدية ومتطلبات (أو قيم) التنظيم المعاصر وأوجه التعايش بين النظم القيمية للأفراد والتنظيمات بالإضافة إلى المظاهر السلوكية التي تنتجها هذه القيم؛ ودراسة الفضيل رتيبي (1993) بعنوان "القربة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية"؛ هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن أثر القربة على سير العمل داخل المؤسسة، بتسليط الضوء على ظاهرة العلاقات القربية وانعكاساتها في مجالات العمل وتسييره العلمي، وهل هناك علاقة بين القربة كإحساس بالواجب واللجوء إليها في حالات الشعور بعدم الاستقرار داخل الوحدة وبين العمل وما يتضمنه من صرامة في الإنجاز والولاء له دون التفكير بروابط الأسرة.

نجد أيضا دراسة العقبي الأزهر (2009) بعنوان "القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين" هدفت الدراسة إلى

الكشف عن أثر القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، ويعني الباحث بالقيم الاجتماعية المحلية تلك الاعتقادات ونماذج السلوك التي تؤمن بصحتها وترغب بها الجماعات الأولية مثل جماعة القرابة، الجوار، الإقليم والزمالة وغيرها.

بالإضافة إلى الدراسات الأجنبية خاصة التي قام بها كل من ميشال كروزيه (Crozier. M, Freidberg.E,1984) وسانسوليو (Sain Saulieu Renaud,1988,364)، أين اهتمتا بمسألة العمل والعمال وذلك بدراسة مختلف الجوانب المتعلقة بالمؤسسة من علاقات مهنية وإنسانية.

في دراستنا هذه قمنا بالتطرق إلى التصرفات والممارسات المتمثلة في السلوك الإنساني والتنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية الصناعية العمومية متسائلين عن واقع هذا السلوك في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية والثقافية للمجتمع الجزائري، أي ماهي العوامل التنظيمية والإنسانية المحركة للسلوك العمالي والمؤثرة فيه داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية ؟ بمعنى: ما أثر بيئي النظام الداخلية والخارجية على أداء وسلوك العامل ؟...

لنحاول بعد ذلك الإجابة عن هذه الاستفسارات من خلال أن القدرة الجسمية للعامل ليست هي المحدد الرئيسي للإنتاج بل هناك محددات اجتماعية وثقافية تتمثل بإرادة الجماعة التي ينتهي إليها العامل وبخلفيته الاجتماعية وروحه المعنوية والتقاليد والأعراف التي تحكم الجماعة، على اعتبار أن التنظيمات غير الرسمية في التنظيم تمثل أسلوبا فعالا في تحقيق أهداف الإدارة لأن ذلك يعتبر من وسائل المشاركة؛ بقاء السلوك التنظيمي والعمالي بما يشكلانه من علاقات واتصالات في جميع المستويات متمسك بالقيم والمبادئ التوجيهية السابقة التي تظل تفرض وتلمي متطلباتها عليهما من خلال علاقة التأثير والتأثر.

أما عن المنهجية المتبعة في الدراسة فقد اعتمدنا على طريقة التحليل الاستراتيجي للتنظيمات حيث تعد أفضل وسيلة لفهم ، ثم تحليل السلوكات اليومية للفاعلين داخل المؤسسة، وقد أتت هذه الطريقة من قبل الدراسات الفرنسية عن طريق الباحثين المتخصصين في مجال التنظيمات والبيروقراطية أمثال ميشال كروزي وفريدبارغ؛ حيث تقوم هذه الأخيرة على أساس تحليل الطريقة و الكيفية التي يشارك بها مختلف الفاعلين في الفعل ، من خلال إبراز أهم النقاط المحركة لممارساتهم وسلوكاتهم.

اعتمدنا على طريقة دراسة الحالة ، نظرا لاعتبارها الطريقة الفعالة لتحقيق أهداف هذه الدراسة التي تعد بمثابة دراسة وصفية تساعدنا على التعرف على الخصائص السلوكية للعمال الصناعيين محل الدراسة ودراسة جوانب السلوك المختلفة مثل الإنتاجية ، والتغيب وترك العمل وتخريب الآلات ، فضلا على أنها الطريقة الملائمة للتعرف على بناء العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين داخل المؤسسة الصناعية من جهة والتوصل إلى الفهم العميق لبناء التنظيم من جهة أخرى .

بالإضافة إلى استعانتنا بالأسلوب الكيفي المتمثل في إجراء مقابلات نصف موجهة مع العمال المنفذين.

من بين الأدوات التي استعنا بها في جمع البيانات الميدانية التي تتطلبها الدراسة اجراءنا بعض المقابلات الحرة مع بعض أعضاء إدارة المؤسسة ، حاولنا من خلال هذه الأخيرة التعرف على معدل إنتاج المبحوثين، وما إذا كان هذا المعدل يعد مرتفعا أم منخفضا بالنسبة للمستوى العادي الذي حددته الإدارة ، بالإضافة إلى التعرف على مدى جودة إنتاج العمال المبحوثين ، وما إذا كان

إنتاجهم يعد إنتاجا جيدا أم رديئا وذلك للتعرف أكثر على التصرف والسلوك السلبي أو الإيجابي للعمال.

أما فيما يتعلق بالجانب المكاني والزمني والبشري للدراسة فكان على النحو التالي:

الجانب الميداني: فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد تم اجراء الدراسة داخل نطاق المؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة المتواجدة بشارع مكى خليفة رقم 19 La société TREFILOR de transformation et de tréfilage des aciers ؛ فيما يتعلق بالجانب الزمني: تم تحديد الفترة الزمنية لجمع البيانات التي تتطلبها الدراسة بالمدة التالية حيث بدأت عملية جمع المعلومات اللازمة لهذه الدراسة من جانفي إلى غاية نهاية شهر ماي 2012 وهذه أشهر قد تم تخصيصها لإجراء المقابلات النهائية وذلك بعد أن قمنا بإجراء المقابلات الاستطلاعية التي دامت من بداية شهر مارس إلى غاية أواخر شهر جوان 2011؛ أما على مستوى الجانب البشري فقد تم اختيار عينة تتكون من 20 مبحوث عند إجراء المقابلات النهائية ، حيث كانت هذه العينة متنوعة diversifier ، وقد تم إجراء هذه المقابلات في مكان تواجد المبحوثين in situ أي في ورشة ال PML وقد اكتفينا بهذا العدد من المبحوثين نتيجة لتكرر نفس الخطاب، كما تقابلنا مع سبعة موظفين من الإدارة في مقابلات حرة لتدعيم الدراسة. تتعلق هذه الدراسة بأطروحة الدكتوراه الخاصة بشخصي*، أيضا تمت الدراسة بالمؤسسة الوطنية

* -رسالة دكتوراه، موسومة: "سلوك وتصرفات العمال الصناعيين في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية"، إعداد نادية سماش، إشراف ميدان بلقاسي فاطمة ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، جامعة السانبا وهران، الجزائر، جوان 2014.

للسبكة ALFON الواقعة بحي قمبيطة وهران وذلك في الفترة الزمنية الممتدة ما بين 2016 إلى غاية 2018 في إطار مشروع مؤسسة، أين تم إجراء دراسة مونوغرافية على كل الفاعلين داخل هذه المؤسسة من إطارات وأعاون تحكم وعمال منفذين.

يكمن الهدف من هذه الورقة في شقها الميداني بإجراء مقارنة انطلاقات من سلوكات مختلف الفاعلين داخلها نظرا لمواصلتنا العمل في نفس الاشكالية من أطروحة الدكتوراه إلى غاية تحويلها إلى مشروع بحث داخل لمركز الوطني للبحث في الأنثربولوجيا الاجتماعية والثقافية الكراسك من بين النتائج التي تم الحصول عليها من خلال العمل الميداني داخل المؤسساتين مايلي:

1- تأثير المناخ التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية على سلوك وتصرفات العمال:

إن حصيلة المعرفة والعلم فيما يتعلق بمجال السلوك التنظيمي ، هي نتاج دراسات وأبحاث وتجارب أجري أغلبها في دول ومجتمعات غربية رأسمالية متقدمة ، خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية ، وبالتالي فإن النظريات والنماذج والمبادئ والمفاهيم السلوكية موجهة بالدرجة الأولى لدراسة وتفهم سلوك الفرد الأمريكي في المؤسسات الأمريكية ، وبدرجة محدودة تفهم السلوك التنظيمي في المجتمعات الأوروبية.

ولما كانت للثقافة تأثير كبير على سلوك الفرد ، فإنه ينبغي توخي الحرص والحذر في تطبيق المبادئ والمفاهيم والأفكار السلوكية التي تضمنتها النظريات وتوصلت إليها الأبحاث في المجتمع الأمريكي والأوروبي، أي أننا لا يمكننا التسليم

بشكل مطلق بصحة وثبات هذه النظريات والنماذج ، بمعنى أن العامل في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية لا يتصرف بنفس الأسلوب أو طريقة العامل في المجتمع الغربي خاصة عندما يتعلق الأمر بالقيم والاتجاهات التي يتبناها العامل في مؤسسات المجتمع العربي الإسلامي .

فقد وجدنا أن معظم المبحوثين على اختلاف أعمارهم كانوا يتحدثون بلغة الدين ، فعندما يرجع المبحوث مسألة الحوافز والترقية إلى التهميش الكبير الذي يعاني منه داخل المؤسسة يقول "أنا ما يعطوني شئ حقي (لا أتحصل) ولكن ربي وكيلهم" ، في إشارة إلى أن سلوك العامل في مجتمعنا يختلف عن سلوك العامل في المجتمعات الأخرى ، فهذا الأخير لا تربطه أي علاقة بالدين أو العرف ، لذلك يحاول دائما أخذ حقه بأي طريقة ، بمعنى أن قيمة الصبر التي تحدث عنها المبحوثين غير موجودة عند عامل أوروبي أو أمريكي.

لكن في نفس الوقت لا يعني ذلك بأنه لا توجد قيمة لهذه النظريات والنماذج في مؤسساتنا الاقتصادية العمومية "فحيثما لا تتوافر حصيلة بديلة من المعرفة عن السلوك التنظيمي نابعة من واقع المجتمع وثقافته، لا مناص للباحث والدارس من الاستفادة من النظريات والنماذج الأجنبية واعتبارها نواة وأساسا أوليا للدراسة والتفسير" (أحمد عاشور، 1990، 21-22)، لذلك فإننا نجد أن الحالة الراهنة التي تعيشها المؤسسات الاقتصادية العمومية ماهي إلا ترجمة لتلك الأساليب والأنماط السلوكية التي أفرزت في جميع المستويات داخل المؤسسة سواء كانت في الإدارة أو الورشات ، وبالرغم من الاهتمام المستمر الذي أولته الدولة لإعادة هيكلة هذه المؤسسات ومنحها فرص لمعاودة نشاطها بضخ الأموال لها ، وانتهاجها لأنظمة تسييرية مختلفة ، وآخرها فتح المجال للمنافسة في إطار اقتصاد السوق ، وبالرغم من الأبحاث والدراسات التي أجريت لمعرفة مشاكل أو مسببات عطل الآلة الإنتاجية، لم تؤخذ نتائجها بشكل يسمح لها بالخروج من

هذه الأزمت المتتالية الواحدة تلوى الأخرى؛ حيث اهتمت جلها بالعامل الإنساني خاصة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، وحاولت إبراز مدى أهميته على الصعيد الاقتصادي الذي يعتبر العصب الرئيسي للتنمية بمختلف أشكالها ، بفضل ما يؤديه الأفراد من إسهامات ومشاركات ذات قيمة من أجل تحقيق التطور وبلوغ الأهداف التي تم التخطيط لها والزيادة في الإنتاج ، إلا أن ذلك لم يدفع بالمسؤولين عن هاتين المؤسستين (مجتمع البحث) للتحرك وإعطاء هذا المورد حقه من العناية والاهتمام، نظرا لأهمية الموارد البشرية في الدفع بعجلة التنمية نحو الأحسن ، ودوره كطاقة فعالة في تحقيق الأهداف والنتائج المنتظرة من طرف المجتمع الداخلي للمؤسسة الاقتصادية العمومية والخارجي أي المجتمع ككل ، فإنه أصبح من المهم إعادة النظر في تسيير هذه الطاقة بتحفيزها ومعرفة دوافعها في التصرف بهذا الشكل دون غيره، فقد كشفت الدراسة إلى جانب ما سبق ذكره عن أهمية الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية بالنسبة للمبحوثين واعتبارها من أهم محركات السلوكات المفردة.

إضافة إلى اعتبار الدافعية للعمل من أهم وأخطر العناصر المؤثرة في العمال ، لأنه مثلما إتفق معظم المبحوثين أن تأدية العمل يكمن وراء حيمهم أو كرههم لمنصب عملهم ، وإلى تصرفات المسؤولين نحوهم، أي المعاملة التي يعاملون بها سواء كانت جيدة أو سيئة والتي أكدوا على أنها سيئة في أغلب الأحيان.

أيضا نجد تغلب الخطاب الديني على العمال بحكم انتشار الوعي عن طريق أجهزة الاتصالات (المقعر الهوائي، وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة) ، حيث لم يختلف الأمر كثيرا بين من لهم أقدمية أو الشباب بالتكلم بلغة الدين ، فكل عبارة استعملوها إلا وتخللتها بعض الأحاديث الشريفة أو الآيات وحتى الأمثلة

الشعبية ، مما يؤكد أن العامل داخل هاتين المؤسستين يعرف تمام المعرفة متى يتصرف بهذا النحو في موقف معين دون غيره ، خاصة عندما يتعلق الأمر بالحوافز ، إلى جانب ما ذكر فقد كشفت الدراسة أيضا على أن معظم المبحوثين قد التحقوا بالعمل عن طريق أباءهم بحكم عمل هؤلاء فيها قبل أبنائهم ، مما يشير إلى وجود ترابط عائلي أو تواصل بين الأجيال، كما أن الترقية والحوافز أصبحت تؤخذ عن طريق وجود علاقات شخصية يجب أن تتوفر بين عمال التنفيذ والإدارة دون مراعاة لعوامل أخرى في ذلك.

فالموارد البشرية تعتبر العمود الفقري لأي تنظيم داخل المؤسسة ، لذا فإن الاهتمام بهذه الطاقة الحيوية والتكفل بانشغالاتها يعتبر من أولويات أي دولة تطمح للتطور وبناء المستقبل ، ولعل أبرز الأمثلة على ذلك ما حدث في اليابان والصين وألمانيا حيث تعتبر التركيبة البشرية أكبر ثروة تعرفها هذه الدول ، مثلما تزخر دول أخرى بثروات طبيعية كالبتروول والغاز، فمن المهم إعطاء الفرصة للجميع داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية حتى يسود الشعور بالتقدير والاحترام وبالتالي رفع الروح المعنوية التي ستساهم بشكل كبير في القضاء على تلك التصرفات السلبية ، وزيادة الاهتمام بالعمل ، وتخفيض الشعور بالفرق بين طريقة التعامل في الماضي وما هو موجود الآن ، ونشر روح التعاون ، والمساهمة في تحسيس كل فرد داخل هذه المؤسسة بأنه جزء لا يتجزأ منها ، حتى لو تغير نظامها القانوني بانتقالها لعالم الخصوصية، الأمر الذي تتأكد معه الحاجة الرابعة في سلم ماسلو للحاجات وهي الحاجة إلى التقدير والاحترام التي ألح عليها معظم المبحوثين.

2- تأثير السلطة التنظيمية في سلوكات العمال:

تعتبر السلطة في مجال العمل من المرتكزات الهامة والدعامة الأساسية التي تلعب دورا رئيسيا للتأثير على سلوك الفرد لكي يغير ادائه لما يتناسب وتحقيق

الأهداف والسياسات المرسومة من طرف القائمين على شؤون المؤسسة، وقد حظي مفهوم السلطة باهتمام الباحثين والمفكرين في مختلف التخصصات كعلم السياسة وعلم الإدارة وعلم الاجتماع عمل وتنظيم على وجه الخصوص، وقد اختلف استخدام مفهوم السلطة من باحث لآخر كما ارتبط بعدة مفاهيم كالمسؤولية والقوة والنفوذ والسيطرة.

يتضح من هنا أنه كلما عظمت أهمية الفعل وزادت رهاناته في نظر المسؤول، عظمت معها أهمية الفاعل (المرؤوس) في نظر رئيسه، خاصة في الحالات التي يشغل فيها المرؤوس عملا لا ينافسه فيه أحد، وعليه "فالسلطة تعتبر بتعايير النشاط المتبادل غير متناسقة بين فاعلين على الأقل ، يمكن أن نعرف هذه العلاقة مع ماكس فيبر أنها قدرة (أ) على إلزام (ب) بفعل ما لم يكن ليفعله من تلقاء نفسه، وما يكون مطابق للتبليغات أو التوجيهات الصادرة عن (أ)... السلطة اجتماعية في المعنى الثلاثي كونها تستند إلى توقعات واستراتيجيات وكونها تهدف إلى تحقيق بعض الأغراض المشتركة... وكونها تمارس وفقا لأصول صريحة لحد ما قواعد اللعبة التنافسية أو التعاونية (Boudon.R, 1982,406-407) (Bourricaud.F,

يبقى إذن المفهوم العلائقي للسلطة يمتاز ببعد النظر في تحديد المفهوم الفعلي (الواقعي) والإنساني لهذه الظاهرة، إذ يكتسي هذا المفهوم صبغة شمولية حيث ينادي بأن الأفراد يقبلون القرارات والأوامر من الآخرين، بمعنى يسمحون للآخرين بالتأثير على سلوكياتهم في ظل ظروف معينة ذكرها لنا Hougue وآخرون (Hougue J.P, Lévesque, Morin. M.E, , sans date, p 68)

ولأن المنظمة تمثل نسقا اجتماعيا مفتوحا فإن هذه الأخيرة لا يحدد تفاعلات العاملين فيها عناصرها الداخلية فقط، بل أيضا تحددها اعتبارات عديدة مصدرها بيئتها الخارجية- مجال نشاطها- خاصة منها الاجتماعية والثقافية، وعليه فإن محاولة فهم ميكانيزمات السلطة على أسس غير واقعية لا تحسب حساب لأنواع السلوك، الاتجاهات والقيم والمعايير والمعتقدات والعلاقات الناشئة بين الأفراد والجماعات التي تدخل حيز ممارسة السلطة، وكذا هوامش حريات الفاعلين ومقدراتهم على اللعب والدخول في علاقات سلطوية وتفاوضية من خلال توظيفهم للموارد المهمة في الأوقات المناسبة لن يكتب لها النجاح.

من خلال هذا يأتي دور الإسهام الذي تقدمه دراستنا الميدانية والتي ارتكزت على ملاحظة الممارسة الحقيقية والفعلية لعملية السلطة، إذ حصلت الدراسة على شواهد عديدة أشارت إلى أن الممارسة الرسمية للسلطة بالكيفية التي أرادتها الخريطة الرسمية (الهيكل التنظيمي) صعبة التحقيق إن لم نقل غائبة في المؤسستين لأنها مرتبطة ومتأثرة بالظروف البيئية المحيطة (العوامل السوسيو-ثقافية) من جهة وبالتفاعلات الناشئة بين فاعلي التنظيم من جهة أخرى.

أي أن السلطة لا تمارس في فراغ يتضح ذلك من خلال الأدوار والوظائف التي يمارسها أجراء المؤسسة على اختلاف مراتبهم السوسيو-مهنية (منفذون، عمال التحكم والإطارات)، وإدراك هؤلاء لأهمية مواردهم السلطوية السانحة لهم بوضع الآخرين في مناطق اللايقين واستثمار مواردهم لتحقيق تطلعات شخصية.

لقد استطاعت الدراسة من خلال بحثها في حقل المؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة TPL - فرع تريفيلور وهران- والمؤسسة الوطنية للسباكة ALFON -حي قمبيطة وهران- من الحصول على شواهد كيفية أكدت فكرة كروزيه وفريدبارغ فيما يخص الركائز التقليدية التي تقوم عليها السلطة ومختلف استراتيجيات الفاعلين (العمال).

والواقع يفيدنا بعدد من المواقف والسلوكات العمالية -التي رصدتها الدراسة- والتي تثبت فكرة تعدد وتنوع موارد السلطة، فلقد خلصت ملاحظتنا المباشرة ومعايشتنا لهاتين المؤسستين إلى تسجيل عدة حالات ووضعيات تحول فيها المرؤوس رئيسا لرئيسه خلافا لما تتصوره الخريطة الرسمية للتنظيم على شكل سلطة غير رسمية.

ضف إلى ذلك ابتعاد المسؤولين عن العوامل الموضوعية واعتمادهم على عوامل ذاتية منافية للقوانين كالوساطة، المحسوبية والقربة عند اتخاذهم لقرارات تخص ترقية بعض العمال على حساب البعض الآخر، أو كيفية توزيع المنح والعلاوات بين العمال والتي استفادت منها فئات أكثر من غيرها حسب ما خلصت إليه الدراسة، هذا فضلا عن سير نظام الحوافز بأنواعه والذي أثبتت الدراسة أنه غير عادل وبعيد كل البعد عن القواعد والأنظمة المعمول بها، الأمر الذي ساهم في إفراز السلوكات السلبية للعمال في عدم الاكتراث واللامبالاة المعلنة وغير المعلنة المناهضة للسلطة الرسمية هذا ما لمسناه من بعض الكلمات التي نعت بها العمال من يعملون بالإدارة بوصفهم بغير المسؤولين وغير المؤهلين لترأس وتسيير العمال، وأنهم أبناء ماما وبابا في إشارة منهم إلى أن هؤلاء يملكون كل شيء دون تعب وعناء نتيجة لامتلاكهم بعض النفوذ التي تساعدتهم على الحصول على مناصب العمل التي يريدونها، في إشارة إلى أن المزايا داخل هذه المؤسسة تؤخذ من قبل بعض العمال على أساس الوساطة والاعتماد على العلاقات الشخصية، بينما لا يحصل عمال آخرون على هذه المزايا بالرغم من استحقاقهم لها في بعض الأحيان الأمر الذي جسّد غياب العدالة التنظيمية فيما يتعلق بممارسة السلطة داخل هاتين المؤسستين.

كما أشارت الدراسة أنه لا يوجد أي تساوي في الحقوق والواجبات للعمال، أما بتعابير مدرسة التحليل الاستراتيجي فالمؤسسة تمثل بالنسبة لأي فرد مهما كان مستواه من حيث المسؤولية مكان حياة ، أين يبحث كل واحد عن فائدة من خلال استراتيجيات شخصية للسلطة والمضادة للسلطة المتحصل عليها من تاريخه الشخصي من أجل إشباع حاجاته وامتيازاته... فتكون هذه الاستراتيجيات مصدرا للتوترات.

3- تأثير العمل النقابي في سلوك وتصرفات العمال:

تعتبر النقابة أداة هامة في تحقيق التوازن الاقتصادي، ولها دور أساسي في مساندة الحكومة وتحقيق التوازن بين العمال والإدارة خاصة التنبؤ بأوضاع ومتغيرات السوق، ولكن هذا الدور لا يمنع من حدوث وظهور صراعات في مجال أدوار النقابة وعلاقاتها ، هذا ما يدفع إلى وضع ضوابط وتنظيم العلاقة المتبادلة بين المصالح بهدف مواجهة العديد من المشاكل الناجمة عن التغيير في النظام الاقتصادي، والكساد الذي وصلت إليه المؤسسات محل الدراسة الذي تسبب في حدوث أزمة خانقة لها تمثلت في تراجع المبيعات وارتفاع المخزون والديون ونقص المادة الأولية للتصنيع ، الأمر الذي أثر سلبيا على المؤسسات من جهة وموقف النقابة والعمال من جهة ثانية؛ مما أدى بهذه الأخيرة (النقابة) إلى مواجهة عدة مشاكل أثرت على دورها في المؤسسات، والتي ساهمت في نزع الثقة بين العمال ونقاباتهم بإفراز سلوكات عدم الحاجة إليها للحصول على مطالبهم وعلى أفضل شروط العمل ، هذا ما اتفق عليه معظم المبحوثين بقول أنهم "قد فقدوا الثقة تماما في ممثليهم بل أصبحوا يسلكون سبل وطرق أخرى للحصول على مطالبهم أو حتى العمل على الحفاظ على مناصب عملهم، دون طلب ذلك من النقابيين الذين اعتبروهم عالة عليهم وعلى المؤسسة".

لاحظنا من خلال الدراسة الميدانية أن النقابة (سماش نادية، 2014، الفصل الثامن) لا تمثل للعمال المنفذين سوى الظلم والحقرة والتعسف والاستيلاء على جميع الحقوق، ولكن لا يمكن في هذا المجال نفي تماما دور النقابة في حقبات زمنية متفاوتة، لكن في الوقت الراهن وحسب العمال الذين يعتبرون الشريحة التي تمسهم فعالية نقاباتهم، لم يصبح لها أي دور فعال في حياتهم المهنية خاصة بعد التغير الاقتصادي الذي وصلت إليه المؤسسات العمومية الاقتصادية، وانفتاحها على السوق العالمية وعلى العولمة، حيث أصبحت النقابة في المؤسسات عموما وفي المؤسستين مجتمع البحث خاصة أداة أو صورة لفرض السلطة واستغلال العمال لهذا انخفضت رغبتهم في الانضمام إليها، وبرز عندهم سلوك اللامبالاة وعدم الاكتراث بهذه النقابة وفقدان الثقة ونزعتهم العدوانية اتجاهها والكرهية التي يشعرون بها اتجاه كل نقابي.

أيضا تحصلت الدراسة على نتيجة أجمع واتفق عليها معظم العمال تتمثل في كون أن النقابة لم تكن تمثل العمال في المؤسسة وإنما كانت تدافع عن مصالحها الشخصية والإدارية لأصحاب المؤسسة، حيث أن النقابيين الذين كانوا في وقت سابق من العمال تخلوا عن مصالح زملائهم بمجرد انتخابهم وبمجرد أيضا دخول المؤسستين في الأزمة الاقتصادية والمالية، فأصبحت المصلحة هنا شخصية، حيث أن كل نقابي أصبح يدافع عن مصلحته ومكانته في المؤسسة لأن التسريح بإمكانه أن يمسهم إن لم تكن علاقتهم وطيدة بمسؤولي المؤسسة، هنا تتضارب المصالح ويشتد الصراع بين العمال وأعضاء النقابة الأمر الذي زرع الحقد وعدم الثقة في هؤلاء الأعضاء.

من هذا المنطلق نستنتج -حسب تصريحات العمال دائما- أن التنظيم النقابي أثر عليهم بشكل سلبي نتيجة لعدم لعبه دور أثناء الأزمة (سماش نادية، 2014، الفصل الثالث) التي مرت بها مؤسساتهم، والدور الذي كانت تقوم به في السابق كان بفضل الدعم الحكومي لكل المؤسسات العمومية، ضف إلى ذلك أن أعضاء التنظيم لم يواجهوا هذه الأزمة على الرغم من معرفة أسبابها، إلا أنهم تركوا نتائجها السلبية تعود على العمال في الورشة فقط دون تحمل ذلك معهم.

لقد ارتكز الدور الذي يلعبه النشاط النقابي على العلاقة الاجتماعية داخل المؤسسة بين العمال، لكنه تغير بتغير الأوضاع الداخلية والخارجية لها، حيث أصبحت النقابة لا تمثل أي دور كما أنها خلقت صراع وهوة كبيرة بينها وبين العمال فأصبحت العلاقة يطبعها الصراع والمصلحة بين الطرفين، الطرف الأول يمثله العمال من مختلف الورشات المهددين بالطرد والتسريح نتيجة للظروف السيئة التي تمر بها المؤسسات، والطرف الثاني هم أعضاء النقابة والمسؤولين في الإدارة هذا الأخير الذي يمثل الطرف القوي بالمؤسسة صاحب السلطة الذي يملك حق إصدار الأوامر بالتسريح والغلق، من هنا نلاحظ أن النقابة انقسم دورها إلى قسمين الأول كان في بداية النشأة أين كانت تحاول الحصول على أكبر قدر ممكن من متطلبات العمال، أما الثاني فتغير وأصبح يتماشى وفق مصالحها الشخصية، أي أنها لا تلعب أي دور بالنسبة لعمال المؤسسات مجتمع البحث.

تحصلت الدراسة أيضا على نتيجة مفادها أن العمال داخل المؤسسات مجتمع البحث يتابعون حقا ما يجري داخل مجتمعهم فهم يرون أن التمثيل النقابي لهم على مستوى السلطة (الدولة) بشكل عام لا يخدم مصالحهم بل يزيد في تخفيض مستواهم المعيشي، مشيرين إلى الرفض الحالي لبقاء الأوضاع على حالها بالنسبة للاتحاد كوجود بحكم قيادته، التي يرون أنها المسؤولة عن تردي المؤسسات العمومية الاقتصادية والتي تسببت في إفلاسها من جهة بعدم إتباع

سياسة رشيدة في تحقيق مطالب العمال من جهة أخرى والحفاظ على كيان ووجود وسمعة المؤسسة، الأمر الذي ساهم في غلق المؤسسات وتسريح عمالها مما انجر عنه بطالة خانقة بالنسبة لأرباب الأسر ذوي العائلات.

في الأخير تبقى أهمية لدور النقابة كونها العنصر الأساسي الذي تحمله الحركة العمالية في وضعها الراهن للحفاظ على المناصب، ولتأمين المصالح المهنية والاجتماعية للطبقة العمالية وبالتالي تحسين ظروف معيشتها وترقية مكانتها في محيط تتنازع فيه المصالح المادية.

خاتمة:

من خلال ما تقدم نجد أن الأنماط السلوكية للأفراد أو الجماعات تتباين بطبيعتها وفقا لمقتضيات العمل التنظيمي والمتغيرات التي تتحكم بصور أدائها وإنجازها لأهدافها ، إذ يتعذر القول بأن الأنماط السلوكية للأفراد تأخذ جانبا متجانسا داخل التنظيم وخارجه ، ومن هذا المنطلق فقد اهتم المفكرون والباحثون بدراسة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات هادفين بذلك تحقيق درجة عالية من الانسجام بين الأهداف التي تريد المنظمات تحقيقها وسلوك الأفراد العاملين فيها، إذ أن خلق حالات الانسجام، والتعاون بين الأفراد من جهة وبين الأهداف المراد تحقيقها من جهة أخرى من شأنه أن يعطي للمؤسسة المعنية قدركبير من الاستقرار واستمرارية الأداء الهادف في إطار تحقيق الأهداف المرجوة.

ضف إلى ذلك تحليل أثر الظروف الاجتماعية والشخصية (المستوى التعليمي) لليد العاملة على تكيفها واندماجها داخل التنظيم الصناعي ومؤشرات ذلك مدى مشاركتها في التنظيم النقابي والأنشطة الثقافية والاجتماعية العامة

الأخرى، أيضا الكشف عن أثر القرابة في سير العمل داخل التنظيم الصناعي بالتركيز على عملي التوظيف والترقية المهنية.

بالإضافة إلى هذه المؤشرات التي توصلت إليها الدراسات السابقة والتي تم التأكد منها في دراستنا هذه حاولنا أيضا التعرف على المسببات المختلفة المؤثرة على سلوك العمال سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية وحتى الثقافية منها أي دراسة واقع سلوك وتصرفات العمال في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية داخل المجتمع الجزائري .

تبقى إذا دراسة السلوك التنظيمي مادة أساسية ومحل اهتمام المديرين والعاملين في الإدارة على حد سواء ذلك بسبب أنه إذا أريد للإدارة أن تحقق أهدافها بكفاية وفعالية فلا بد من فهم سلوك الإنسان العامل داخل التنظيم الذي تريده، فمهما توفر لأي مؤسسة من موارد يبقى مورد السلوك الإنساني العامل الحاسم في تحقيق النجاح أو الفشل لها، ولذلك حسب العلوم السلوكية لابد من دراسة هذا السلوك ومعرفة ما يؤثر عليه سلبا أو إيجابيا.

المراجع:

أحمد عاشور(1990) ، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

العقبي الأزهر(2009)، العقبي الأزهر للقيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية أجريت بمؤسسة صناعات الكوابل بسكرة أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة قسنطينة.

رتيمي الفضيل(1993)، القربة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية والحربية (وحدة بوفاريك)، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1993

سماش نادية(جوان2014)، "سلوك وتصرفات العمال الصناعيين في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية"، رسالة دكتوراه علوم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، جامعة السانبا وهران، الجزائر.

Boudon.R, Bourricaud.F,(1982), Dictionnaire critique de la sociologie, P.U.F, Paris.

Crozier. M, Freidberg.E,(1977) L'acteur et le système, édition le Seuil, Paris.

Crozier .Michel, (1984), L'entreprise à l'écoute, Edition le seuil.

Elkenze.A, Chiki.S, Guerid.D, (1978), Industrie et société, SNS , Alger.

Hougue J.P, Lévesque, Morin. M.E, Group, Pouvoir et Communication, Édition presse de L'université de Québec école des Hautes Etudes Commerciales, sans date

Sain Saulieu Renaud,(1988) L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation, Presse de la fondation nationale des sciences politique, 3^{ème} édition, Paris.

Sainsaulieu.R,(1977), Sociologie de l'entreprise, Organisation, culture et développement, Paris, deuxième édition, collection Amphithéâtre, 1977